



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



العنوان:

المحددات الاجتماعية والاقتصادية للاختيار المهني لدى  
الطالب الجامعي  
"دراسة بكلية الطب جامعة عمار ثليجي - بالأغواط"

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

تخصص: علم الاجتماع تنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

\* بيران بن شاعة

من إعداد الطالبة:

\* بوضلة أمينة

2019 – 2018





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



العنوان:

المحددات الاجتماعية والاقتصادية للاختيار المهني لدى  
الطالب الجامعي  
"دراسة بكلية الطب جامعة عمار ثليجي - بالأغواط"

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

تخصص: علم الاجتماع تنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

\* بيران بن شاعة

من إعداد الطالبة:

\* بوضلة أمينة

2019 – 2018

قال تعالى في محكم تنزيله " ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي

أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلي

برحمتك في عبادك الصالحين" (سورة النمل: الآية 19)

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف: "بيران بن شاعة"

والله يشكرني أن أشكر بإخلاص كافة أساتذة قسم العلوم

الاجتماعية الذين إستفدت منهم طيلة سنوات دراستي

الجامعية خاصة الأستاذ بن موسى .

إلى كل من ساهم في هذا العمل المتواضع من قريب أو من بعيد

لكم جزيل الشكر.....

# الوالدة

أهدي ثمرة جهدي إلى الوالدين العزيزين.  
إلى الوالدة الكريمة التي ساندتني بدعواتها بارك الله في عمرها.

إلى أبي العزيز الغالي

إلى رفيق الدرب زوجي العزيز

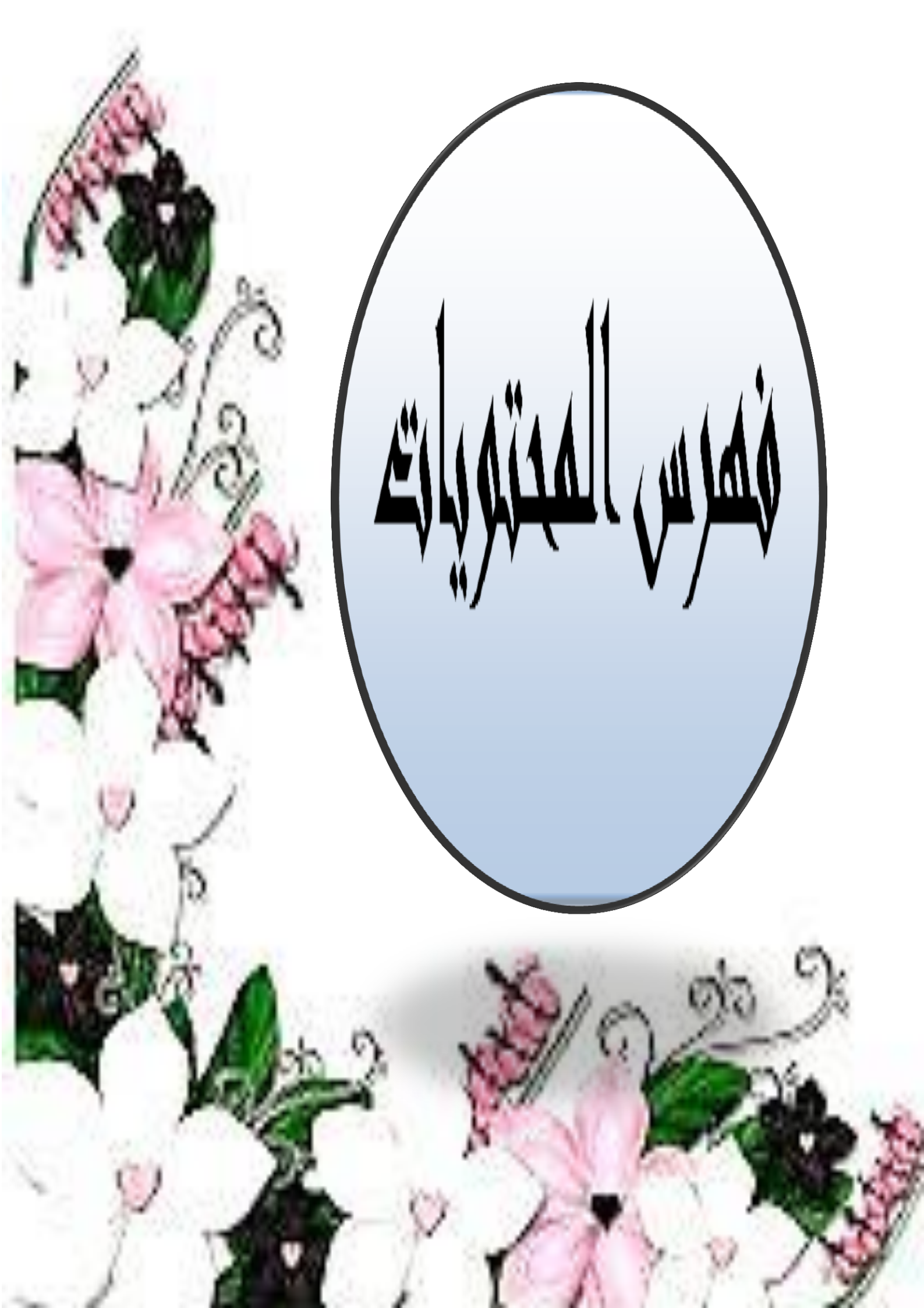
إلى من أستمد منهما معنى الحياة

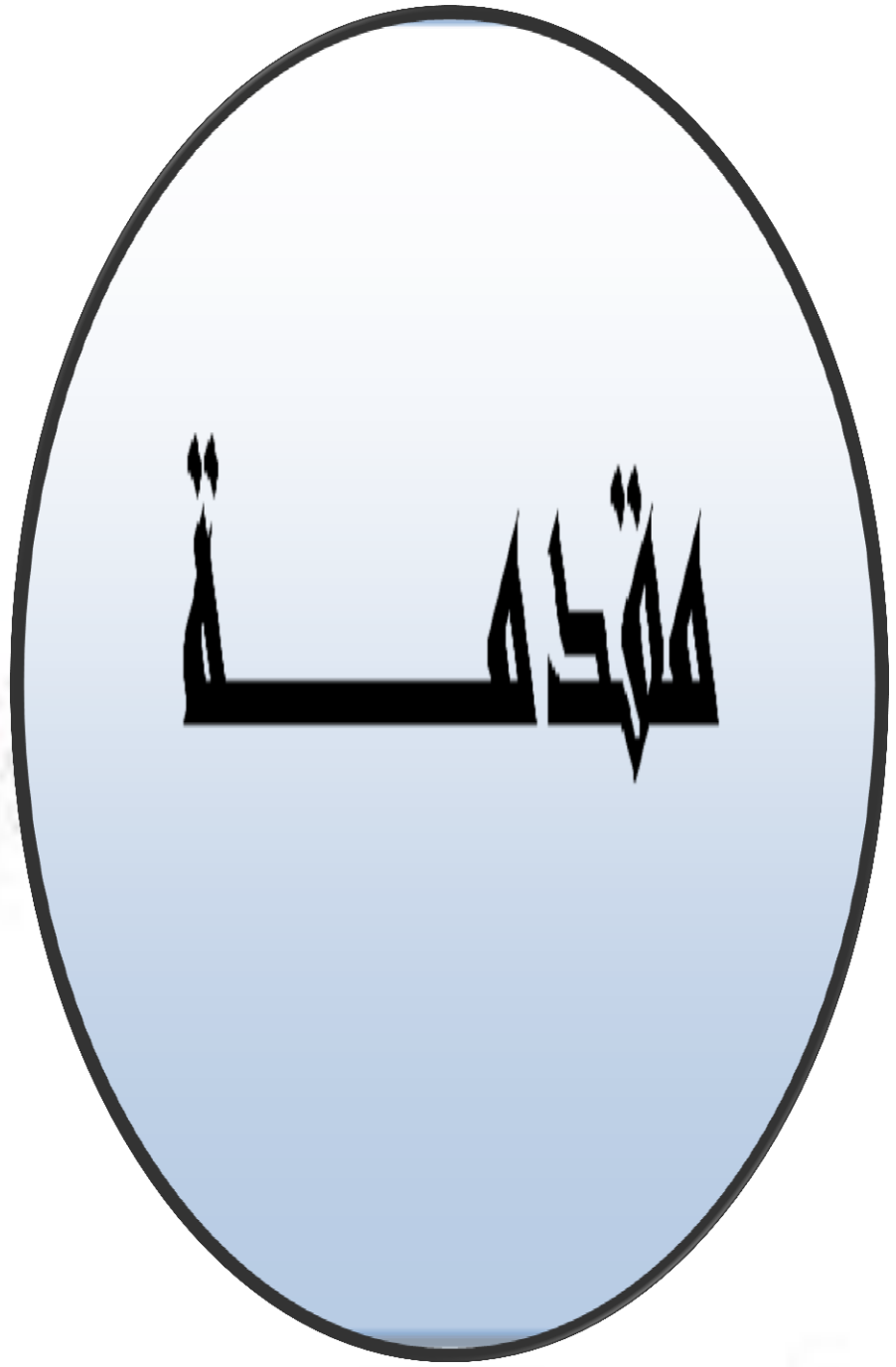
واعيش لأجلهما بناتي "رتاج، نهال"

إلى أغلى ما أملك إخوتي وبنائهم

إلى كل من يسعدهم نجاحي أهدي هذا العمل

# فهرس المحتويات





## مقدمة

للمهنة التي يمارسها الفرد أهمية كبيرة وواضحة بالنسبة له وللمجتمع على حد سواء فهي بالنسبة للفرد وسيلة لخدمة الآخرين تنعكس تلقائياً لتصبح وسيلة لخدمة ذاته وشعوره أمام نفسه بأنه شخص له مكانة بين جماعته حيث أن تقدير الشخص لنفسه يرجع الى حد كبير إلى تقدير من حوله. إضافة إلى ذلك فهي من المحددات لمكانته الاجتماعية والحاضره ومستقبله وتوفر له القنوات التي توصل الى المصادر الاجتماعية المهمة كالثروة والنفوذ والقوة في المجتمع.

من ذلك يتبين ان قيمة المهنة بالنسبة للفرد لا تقل أهمية عن قيمته بالنسبة للمجتمع فعلاوة على ارتباط المهنة بالوظيفة والعمل وبالتالي على المردود الاقتصادي من حيث الإنتاج فان كثيراً من المشاكل لها جذورها في الحياة المهنية الفاشلة من جراء تدني الأجور المؤثرة سلبياً على الإنتاج والحياة الأسرية والاضطرابات النفسية والاجتماعية.

وقد أصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر أمراً هاماً نظراً للتطورات السريعة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ولما له من تأثيرات ايجابية أو سلبية على حياة الفرد وربما تكون هذه المهنة وسيلة لبناء مسيرة الشخص او وسيلة هدم له ، فعملية اختيار المهنة لها اثر كبير على الفرد في حياته الحاضرة والمستقبلية فهي عملية حاسمة ومصيرية تحدد مستقبله الوظيفي وترسم له معالم النجاح او الفشل في الحياة فاختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد من بين قرارات كثيرة يتخذها كل يوم الا ان اختيار المهنة قرار ذو طابع خاص حيث ان الفرد لا يستطيع ان يتخذه جزافاً فهذا القرار لا بد ان يكون وفقاً لأسس علمية وموضوعية تجعله اقرب للصواب وأكثر ملامسة لاحتياجاته وإمكاناته يراعي ميوله وقدراته ويقوم بجمع المعلومات الوافية عن المهن فإذا أحسن هذا الاختيار استطاع أن يتكيف مع بيئته المهنية ومع نفسه الأمر الذي يساعده على الشعور بالرضا والقدرة على الإنتاجية وتحقيق الذات، فاختيار الفرد المهنة المناسبة يؤدي ذلك إلى عدم اضطرابه إلى تغيير مهنته بعد ان يكون قضى فيها شهوراً او سنوات فضلاً عن حالات الفشل التي قد تنتج من سوء الاختيار.

كما أن الاختيار المهني يحدد مستوى الفرد الاقتصادي والاجتماعي والأسري والنفسي بالإضافة إلى انه يحدد طبيعة العمل والأشخاص الذين سيعمل معهم الفرد لذلك لا بد ان يتخذ القرار بعقلانية

## مقدمة

ومنطقية يراعي فيها الفرد قدراته و تفضيلاته المهنية وسوق العمل. فالمهنة تعبر عن أسلوب حياة الفرد كما تؤثر مواقف العمل في تشكيل شخصيته علاوة على ذلك فان المهنة تحقق أغراضا اقتصادية واجتماعية ونفسية فمن الناحية الاقتصادية إذا وضع الفرد وظيفة مناسبة فان ذلك يؤدي الى زيادة الإنتاجية، ومن الناحية الاجتماعية فان البطالة عند الفرد تؤدي الى التعرض للكثير من مظاهر عدم التوافق الاجتماعي والكثير من المشاكل الاجتماعية، اما نفسيا يؤدي فشل الفرد في مهنة الى شعوره بالنقص والفشل والإحباط بالإضافة إلى الضغوط النفسية التي يتعرض لها العاطلون عن العمل.

لكن هذا الاختيار للمهنة لا يأتي من العدم ولا ينطلق من فراغ فقد يكون للمحيط الاجتماعي دور في تشكيل الصورة للمهنة التي يجذب الشخص مزاولتها والتي تعتبر بمثابة الممر الأكثر مردودية لتحقيق فائده وقد يكون هذا الاختيار إلا انعكاسا لمكانة الأسرة. وقد يكون مرتبطا بالقيمة الاجتماعية للمهنة وخاصة المهن التي تكون ذات قيمة عالية ومكانة مرموقة في المجتمع مقارنة بباقي المهن ويتحدد هذا حسب السلم الترتيبي الذي يضعه المجتمع للمهن والوظائف تماشيا مع معايير ومتطلباته. كما قد تتحكم فيه المعلومات المهنية ووفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروف وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها، ونظرا لتعدد وتشعب هذه المحددات المتحركة في اختيار الفرد لمهنة ما دون غيرها كان لزاما علينا معرفة بعض المتغيرات التي لها علاقة بالاختيار المهني بالاعتماد على أسس علمية صحيحة. وقد تضمنت دراستنا هذه جانبين:

الجانب النظري والجانب التطبيقي، فالجانب الأول وهو النظري والذي عرضنا فيه الفصول الآتية:

الفصل الأول: الذي تضمن تحديد إشكالية الدراسة وفرضياتها وأسباب اختيار الموضوع وأهمية

وأهداف الدراسة مع تحديد المفاهيم وعرض بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

الفصل الثاني: والذي تناول موضوع الاختيار المهني وفيه تم التطرق أولا إلى مفهوم الاختيار المهني

وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى، ثم نظرياته وكذا أهميته وأهدافه ومبادئه، ودوافع وفوائد الاختيار المهني.

الفصل الثالث: وخصص للمحددات الاجتماعية والاقتصادية للاختيار المهني ختاماً بملخص الفصل.

## مقدمة

---

ثم انتقلنا إلى الجانب الميداني والذي احتوى على :

الفصل الخامس: ضم الإجراءات المنهجية للدراسة أولاً بالتمهيد، ثم مجالات الدراسة، ثم منهج

الدراسة، عينة ومجتمع الدراسة، ادوات الدراسة، الأساليب الإحصائية فخلاصة الفصل.

أما الفصل السادس فقد تم عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة، لتليه الخاتمة.

# الجنة النظر



# المفصل الأول

1- اشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أسباب اختيار الموضوع

4- أهداف الدراسة

5- أهمية الدراسة

6- تحديد المفاهيم الاجرائية

7- الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

يعد قرار اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته وذلك لأن الفرد يقضي في مهنته أطول جزء من عمره، ولأن المهنة تتيح لصاحبها فرص تفاعله الاجتماعي ونمط علاقاته مع الآخرين، كما تؤثر في مستواه الاقتصادي والاجتماعي.

فالعمل هو المظهر الأهم لتفاعل الإنسان مع بيئته وعن طريقه يقضي حاجاته ويحقق رغباته ويتخذ مواقفه. فهاجس البطالة أكثر ما يقلق الإنسان في الوقت الحالي وبالتالي تعتبر فرصته في إيجاد المهنة المناسبة من أهم الأهداف الأساسية التي يسعى لها خاصة في ظل متطلبات المجتمع الحديث.

وقيمة العمل بالنسبة للمجتمع لا تقل عن قيمته بالنسبة للفرد، فعلاوة على أهمية العمل المادية ودوره الاقتصادي فإن له دور في العلاقات الاجتماعية وتنظيمها ودور آخر في المستوى الحضاري للمجتمع وقدرته على توفير الاستقرار والطمأنينة اللازمين لكل تقدم وفي تحقيق أهداف المجتمع.

لذلك فإن اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر أصبح من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد. وذلك لما تحمله من تأثيرات إيجابية أو سلبية على حياته فقد تكون المهنة وسيلة بناء وتطور أو وسيلة هدم شخصية الفرد وربما المجتمع الذي يتعامل معه من خلال مهنته.

ومن هنا يمكن القول أن اختيار المهنة الأنسب للشخص الأنسب مسألة حياة سعيدة منتجة أو حياة تعيسة مجدبة بالنسبة للفرد ومسألة تقدم مضمون وتحقيق للأهداف أو تعثر وتخلف بالنسبة للمجتمع.

وتعد المرحلة الجامعية من أهم مراحل الإعداد الفعلي لمهنة المستقبل أي أن قبول الطالب في تخصص أكاديمي معين قد يؤدي إلى تحديد الاتجاه المهني الذي سيمارسه فقد اعتبر سوبر super أن الفترة الزمنية الممتدة من 18-24 سنة والتي تتضمن المرحلة الجامعية من عمر الطالب هي فترة الانتقال من تجريب الخيارات المهنية المتعددة إلى تحديد وحصر هذه الخيارات بأقل عدد ممكن كذلك يتم في هذه الفترة اكتمال متطلبات التدريب للمهنة المفضلة ودخول عالم العمل ومما سبق يلاحظ أن للمرحلة الجامعية دورا خاصا ومميزا في عملية الاختيار المهني إذ هي الفترة التي يتخذ أثناءها بشكل علمي القرار المهني الذي يؤثر تأثيرا مباشرا على حياة الفرد بكل جوانبها النفسية والاجتماعية والاقتصادية وتعاضم

أهمية هذا الدور إذا أدركنا أن عملية التغيير المهني في العالم العربي عامة عملية صعبة وذلك لمحدودية فرص العمل ولارتفاع أرقام البطالة. لذا ينبغي توفر المعلومات الصحيحة لديه عن عالم المهن وفرص العمل المتاحة بحيث تتكون لديه صورة متكاملة عن سوق العمل، لذلك فإن قضية الاختيار المهني تشكل تحدياً كبيراً بالنسبة للأفراد.

فإذا قام هذا الطالب الجامعي بدراسة علمية متأنية لمقوماته الذاتية وللمهن ومتطلباتها ثم اختار المهنة التي تناسبه فسيكون اختياره موفقاً وسيقوده ذلك إلى الإشباع والرضى وزيادة الإنتاج والتكيف الإيجابي المثمر ويتم ذلك بناء على فهم الذات ومعرفة عالم الشغل نظرياً وعلمياً ثم اختيار المهنة التي تنسجم مع قدرات هذا الطالب ومهاراته واتجاهاته وظروفه ويعتبر هذا الاختيار كتعبير عن تمثله لذاته وتوقعاته وافكاره التي تشكلت لديه.

لكن في المقابل فإن اتخاذ قرار التوجه نحو مهنة معينة لا يتم في مدى قصير من الزمن ولا في مستوى بسيط من التفكير، كما أنه ليس وليد سبب مباشر واضح ومحدد، فهو لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد بعينه بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على اختياراته، وقد تكون بعض تلك العوامل ذاتية تتصل بشخصية الطالب وتكوينه الفطري أو المكتسب وأخرى خارجية تتصل مثلاً بالبيئة الاجتماعية فقد يكون للمحيط الاجتماعي دور في تشكيل صورة للمهنة التي يجذب الشخص مزاولتها والتي تعتبر بمثابة الممر الأكثر مردودية لتحقيق فائدته وقد يكون هذا الاختيار إلا انعكاساً لمكانة الأسرة والمستوى التعليمي للأبوين والذي له دور حاسم في عملية الاختيار المهني إلى جانب المستوى الاقتصادي الاجتماعي للأسرة الذي يلعب دوراً هاماً في الاختيار المهني حيث أن تحسن المستوى الاجتماعي وتحسن دخل الأسرة يساعد على زيادة التطلع لمستوى أعلى وشغل مراكز أفضل ذلك أن الأفراد المنحدرين من أسر مستقرة اقتصادياً واجتماعياً أقدر من غيرهم على وضع مستويات عالية من الطموح والوصول إليها وأن الأفراد الذين ينتمون إلى وسط اجتماعي واقتصادي منخفض يكون اختيارهم المهني بسيطاً. وقد يكون مرتبطاً بالقيمة الاجتماعية للمهنة وخاصة المهن التي تكون ذات قيمة عالية ومكانة مرموقة في المجتمع مقارنة بباقي المهن الأخرى ويتحدد هذا حسب السلم الترتيبي الذي

يضعه المجتمع للمهن والوظائف تماشياً مع معاييرها ومتطلباتها... أو بالبيئة الاقتصادية كمتطلبات سوق الشغل أو كإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرص التقدم فيها. لذلك فإن قضية الاختيار المهني تشكل تحدياً كبيراً بالنسبة للأفراد فالشيء الذي ينقصهم ربما هو نقص الوعي والإلمام بمتطلبات سوق العمل وتوافر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل. أو عادة ما يتم اختيار المهنة من قبل الأفراد على أساس ما تعود على صاحبها من عائد مادي (الأجر المرتفع) ويكون هذا الدافع قويا عند أولئك الذين يولون أهمية كبيرة للقيمة الاقتصادية للعمل فيشكل العائد المادي أولوية ضمن اهتماماتهم حيث يكون تقييمهم للعمل مرتبط بمدى ما يتم كسبه من أجر وجنيه من مال ويكون ذلك محددًا لرضاهم عن العمل واختيارهم له.. وغير ذلك من العوامل المتعددة والكثيرة لعملية الاختيار المهني.

وانطلاقاً مما سبق نطرح السؤال الرئيسي التالي :

- ما مدى تأثير كل من المحددات الاجتماعية والاقتصادية في الاختيار المهني لدى الطالب المختص في كلية الطب؟

ومن هذا السؤال تتفرع التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل تؤثر المحددات الاجتماعية (المكانة الاجتماعية للأسرة، القيمة الاجتماعية للمهنة...) في الاختيار المهني للطالب المختص في مهنة الطب؟
2. هل تؤثر المحددات الاقتصادية (متطلبات سوق العمل، مستوى الأجر...) في الاختيار المهني للطالب المختص في مهنة الطب؟

### 2. فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من التساؤلات المطروحة في الإشكالية تصاغ على ضوءها الفرضيات التالية:

#### - الفرضية العامة:

تؤثر كل من المحددات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في الاختيار المهني للطلاب المختص في كلية الطب.

#### - الفرضيات الجزئية:

1. يتأثر اختيار الطالب المختص في مهنة الطب لاعتبارات اجتماعية (كالمكانة الاجتماعية للأسرة، القيمة الاجتماعية للمهنة).

2. يتأثر اختيار الطالب المختص في مهنة الطب لاعتبارات اقتصادية (كمتطلبات سوق العمل، مستوى الأجر).

### 3. أسباب اختيار الموضوع:

- إن اختياري لهذا الموضوع يرجع لأهميته الكبيرة، كونه يرتبط بشريحة مهمة (الشباب عامة والطالب الجامعي خاصة) لأنها تتعلق بمستقبل المجتمع وطاقاته الفنية.
- قلة الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع المحددات الاجتماعية والاقتصادية للاختيار المهني، وهذا من خلال نقص الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع.
- التعرف على مدى تأثير هذه المحددات على اختيارات الطالب المهنية.

### 4. أهداف الدراسة:

- إن الهدف الأساسي لكل بحث علمي هو الوصول الى الحقيقة العلمية فالبحث يسعى لتحقيق إضافات جديدة هذه الإضافات تختلف من بحث لآخر ودراستنا تهدف إلى:
- معرفة مختلف العوامل المؤثرة على اختيار الطالب لما سيمتھنه مستقبلا، كالعامل الاقتصادي والاجتماعي.
- مدى تأثير هذه العوامل على قرارات الطلبة في اختياراتهم المهنية سواء كان تأثيرا سلبيا او ايجابيا.
- العوامل التي تتدخل بشكل اقوى من الاخر في عملية الاختيار المهني .
- الكشف عن الصعوبات التي تعترض الطلبة في اختياراتهم المهنية بين ما يرغبون به وما يفرضه عليهم الواقع.
- الأهداف التي يطمح إليها الطالب الجامعي للوصول إليها من وراء اختياره المهني.

### 5. أهمية الدراسة:

- أهمية الموضوع تدرج ضمن الاهتمام بفئة الشباب في المجتمع فالاهتمام بقضايا الشباب يعبر عن الإتمام بمستقبل المجتمع الإنساني ككل
- كون هذا الموضوع لم يدرس كثيرا من قبل فسنحاول الكشف عن أهمية هذه الدراسة
- محاولة التعرف على محددات الاختيار المهني سواء الاجتماعية منها أو الاقتصادية

- معرفة طبيعة المحددات التي تؤثر على اختيار الطالب لمهنته المستقبلية وما مدى درجة تأثير هذه العوامل عليه

- معرفة اي هذه المحددات لها الدرجة الاكبر في التأثير على الطالب الجامعي في اختياره المهني

- يمكن لهذه الدراسة ان تكون حلقة في سلسلة الدراسات التتبعية لظاهرة الاختيار المهني والعوامل التي تسهم فيها

- اهمية الموضوع الذي تتصدى له الدراسة الحالية على مستوى الفرد حيث ان اختيار المهنة المناسبة أصبح الشغل الشاغل للفرد.

## 6. تحديد المفاهيم الاجرائية:

**1- محددات الاختيار:** هي مجموعة العوامل الاجتماعية والنفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاقتصادية التي توجه الفرد ومنها:

\***محددات الذات (ميول، قدرات، قيم):** ويقصد بها مدى ما يتمتع به الفرد من قدرات وما لديه من ميول وقيم

\***المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:** وهي ما يحيط بالفرد من عوامل اجتماعية واقتصادية وثقافية.<sup>1</sup>

**التعريف الإجرائي للمحددات:** هي مجموعة العوامل المختلفة التي تؤثر في اختيارات الفرد واتخاذها لقرار معين وكل ما يتعلق بالجوانب التي تتدخل في عملية الاختيار الأنسب.

## الاختيار المهني:

يرى جين زبرج أن الاختيار المهني هو "عبارة عن عمليات تطويرية مستمرة تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمة قدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ليلي عبد الجميد ، مقياس تقدير الذات للكبار والصغار، دار النهضة ط1، بيروت، 2006، ص 92.

<sup>2</sup> الداھري صالح حسن، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر،الأردن،2005،ص54

عرفه لظفي طلعت ابراهيم أنه: " هو تفضيل الفرد لنمط معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل."<sup>1</sup>

والاختيار المهني حسب سيلامي (sillamy) هو "القرار الذي نقبل من خلاله إمكانية ضمن الإمكانيات المتوفرة، سواء كان هذا الاختيار يتعلق بمهنة أو نشاط معين."

### التعريف الإجرائي للاختيار المهني:

"هو اختيار الفرد لمهنته، ويتأثر بعوامل عديدة كالمحددات الاقتصادية والمحددات الاجتماعية ."

**3- الطالب الجامعي:** عرفه محمد ابراهيم على أنه "الفرد الذي اختار مواصلة الدراسة الأكاديمية والمهنية، ويأتي إلى الجامعة حاملاً معه جملة من القيم وتوجيهات صقلتها المؤسسات التربوية الأخرى والجامعة من المفروض أن تحضره للحياة العليا".

كما يعرف بأنه: "الفرد الذي يزاول دراسته في الجامعة ويتمتع بمجموعة من القدرات والإمكانيات العلمية التي تؤهله لمواصلة دراسته فيها."<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي للطالب الجامعي:** هو الفرد الذي يدرس في الجامعة ويتمتع بمجموعة من القدرات والإمكانيات العلمية التي تؤهله لمواصلة دراسته فيها.

**4- المكانة الاجتماعية:** "مجموعة من الأفراد يشغلون أوضاعاً متشابهة في مجالات الهيبة والاعتبار وعادة ما يؤخذ الوضع المهني كمرشد للمكانة الاجتماعية التي ينتمي لها الفرد."<sup>3</sup>

"موقع الفرد على مستوى النسق أو المجتمع ككل وهي عبارة عن عدة مراكز اجتماعية يشغلها الفرد في المجتمع وتحدد هذه المكانة بناء على هذه المراكز".

<sup>1</sup> - لظفي طلعت ابراهيم، العوامل الاجتماعية المؤثرة على اختيار نوع التعليم والمهنة، مجلة حوليات، كلية الأدب، جامعة عين الشمس، العدد 20، 1993، ص 72

<sup>2</sup> - الهاشمي وآخرون، المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، معهد علم النفس والعلوم التربوية، جامعة قسنطينة، ص 32

<sup>3</sup> الكبيسي، عبد الله جمعه، وآخرون، المكانة الاجتماعية للمعلم، دار الثقافة، ط 1، الدوحة قطر، 2001، ص 148

المحددات المتعارف عليها للمكانة الاجتماعية: مستوى الدخل، المستوى التعليمي، الوظيفة، الثروة الموروثة، منطقة السكن، نوع السكن..<sup>1</sup>

التعريف الإجرائي للمكانة الاجتماعية: المقام أو المركز الاجتماعي الذي يصل اليه الفرد وعادة ما تتحدد بنوع المهنة ومستوى الدخل ودرجة المستوى التعليمي.

### 5- القيم الاجتماعية :

القيم الاجتماعية لا لبورت وهو "الاتجاه الذي يرتبط باهتمام الفرد بأفراد المجتمع، والقيمة كمصطلح في العلوم الاجتماعية يعني موضوعاً أو حاجة أو اتجاهها أو رغبة ويستخدم في معظم الحالات حين تظهر علاقة تفاعلية بين الحاجات أو الاتجاهات أو الرغبات من جهة والموضوعات من جهة أخرى ويعني دائماً في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا المستويات الثقافية المشتركة التي نحتكم إليها في تقدير الموضوعات والاتجاهات."<sup>2</sup>

وعرفها بارك وبرجوس park and burgess بأنها: "هي أي شيء له قيمة قابلة للتقدير الإيجابي أو السلبي."

ويقول كوتون cotton: "أن القيمة الاجتماعية هي ما هو مرغوب فيه من أفكار أفعال من طرف الجماعة الاجتماعية."<sup>3</sup>

### التعريف الإجرائي للقيم الاجتماعية:

"القيم هي مجموع التصورات والأفكار الايجابية أو السلبية المكتسبة لدى الفرد حول موضوع ما من المواضيع في حياته."

<sup>1</sup> - إبراهيم عبد الله، علم الاجتماع، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، 2001، ص12

<sup>2</sup> علي عبد الرزاق جبلي، دراسات في المجتمع والثقافة الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، 2003، ص131

<sup>3</sup> - محمود أحمد محمد بيومي، علم الاجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الأزارطة، السويس، 2004، ص106-107

## 6- سوق العمل:

يعرف سوق العمل بأنه: "المكان أو المجال الذي يلتقي فيه كل من الباحثين عن فرص عمل والباحثين عن العمال ويتم ذلك من خلال تحديد الاجر وحجم العمالة وهذا الالتقاء بين العرض والطلب يشكل القيمة التي تتمثل في الأجور."<sup>1</sup>

كما يعرف سوق العمل: " الارضية التي من خلالها يستطيع الأفراد تحقيق منافعهم المادية والنفسية والاجتماعية والثقافية والشخصية في إطار الحدود التي تفرضها هيكله الشغل."

هو المنطقة الجغرافية (مدينة. اقليم. دولة...) التي تتوفر فيها موارد بشرية (قوة عمل) قادرة وجاهزة للعمل وراغبة فيه في كافة الاوقات ويكون بإمكان المنظمات توفير حاجتها منها وسوق العمل كأى سوق آخر يتكون من متغيرين اساسيين:

- العرض ويمثل ما هو متاح من موارد بشرية في منطقة جغرافية معينة وذلك من مختلف الاعمار والجنس والتخصصات والمهارات ... القادرة على العمل وتبحث عنه وذلك في فترة زمنية معينة.

- الطلب ويمثل حاجة المنظمات من الموارد البشرية على اختلاف انواعها وتخصصاتها وحينما يتفاعل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن (الاجر المحدد للوظيفة).<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي لسوق العمل:** هي سوق حرة تتكون من لقاء جانبي العرض والطلب ويتم فيها تحديد كميات كل منها والاجور المقابلة ويتكون الطلب على العمل من فرص التوظيف والتشغيل التي توفرها مختلف القطاعات أما جانب العرض فيتمثل فيما هو متاح من موارد بشرية الراغبة في العمل.

## 7- الأجر:

يعرف الأجر بأنه: "كافة العناصر المالية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما يقدمه هذا الأخير من جهد ووقت وما حققه له من نتائج واهداف، وهو ما يحصله العامل يوميا أو اسبوعيا أو شهريا."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> صلاح الدين مُجَّد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000. ص 80

<sup>2</sup> كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الجامعة اللبنانية، 1997، ص 62

<sup>3</sup> مُجَّد الصبري، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم والمبادئ، الجزء الأول، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 200، ص 11

ويمكن تعريف الأجر أيضا بأنه " ثمن الخدمات التي يقدمها العامل عندما يستخدم عمله." <sup>1</sup>

### التعريف الاجرائي للأجر:

هو مكافأة نقدية او عينية يحصل عليها العامل وتكون بصفة يومية أو أسبوعية أو شهرية مقابل ما يقدمه للمنظمة من عمل وجهد مبذول.

### الدراسات السابقة:

#### 1-الدراسات الجزائرية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة عبايدية أحلام(2007) بعنوان محددات الاختيار المهني للطلبة الجامعيين هدفت هذه الدراسة إلى: معرفة المحددات المتحكمة في الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين ومحاولة معرفة العوامل التي تتحكم بشكل أقوى من الآخر في عملية الاختيار, كمحددات للاختيار المهني المستقبلي للطلاب الجامعي، تكونت الدراسة من 113 طالب وطالبة، وتم استخدام المنهج الوفي التحليلي، ومن بين نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين جنس الطالب واختياراته المهنية، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين تخصص علوم انسانية والعلوم الطبيعية للطلاب الجامعي واختياراته المهنية.<sup>2</sup>

- **الدراسة الثانية:** دراسة عزيزة مهني(2016) هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ الثالثة ثانوي بشعبة العلوم التجريبية "ثانوية محمد بجاوي بسكرة" وكان منطلق الدراسة من الفرضية التالية: لا توجد علاقة ارتباطية بين أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز، وقد تكونت عينة الدراسة من 40 تلميذ للسنة الثالثة ثانوي بثانوية بجاوي بسكرة وقد أسفرت النتائج على ما يلي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1979، ص22

<sup>2</sup> عبايدية أحلام، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2007

<sup>3</sup> عزيزة مهني، أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016

- الدراسة الثالثة: فضة عباسي بصلي بعنوان تأثير وسائل الإعلام في توجيه الاختيار المهني (حالة طالبات السمعى البصرى بقسم علوم الإعلام والاتصال جامعة عنابة، هدفت الدراسة إلى إبراز أهم العوامل المؤثرة في الاختيار المهني لطالبات الجامعة، توصلت الدراسة إلى قوة تأثير وسائل الإعلام في الاختيار المهني لطالبات السمعى البصرى لقسم علوم الإعلام والاتصال بجامعة باجي مختار عنابة، كما تظهر النتائج تدخل الأسرة في ذلك باحترام الطالبات لرغبة أولياتهن في التوجه إلى تخصص السمعى- البصرى ثم الالتحاق بإحدى مهن مجال السمعى-البصرى. وقد برز كذلك السمعى إلى تحقيق الشهرة والرقي الاجتماعى من خلال التوصل إلى دخل معتبر جراء الوصول لما ترمى إليه الطالبات من طموح مهني حسب تحليلنا للمعطيات التي أدلين بها عند استجوابهن.<sup>1</sup>

## 2- الدراسات العربية:

- الدراسة الأولى: محمد مقبل سلامة، درس العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على الاختيار المهني، تناول تحديد العوامل التي أثرت على اختيار الطالب للبرامج المهنية في كليات المجتمع الأردني، ارتأى الباحث تقسيم هذه العوامل إلى خمس مجموعات كما يلي: العوامل الاجتماعية و العوامل الاقتصادية والعوامل المتعلقة بالكلية والعوامل الشخصية ومصادر المعلومات، ثم قام بترتيب هذه العوامل بناء على استجابات الطلاب تنازلياً ضمن المجموعة الواحدة دون محاولة معرفة الأهمية الإحصائية لهذه العوامل.

- الدراسة الثانية: دراسة أبو غزالة وآخرون أن رضى الوالدين والدخل المتوقع من المهنة والمركز الذي سيتحقق لصاحبها، هي العوامل المؤثرة على الاختيار المهني كما أظهرت وجود فروق بين الجنسين في الاختيار المهني

- الدراسة الثالثة: دراسة الحوثي (1986م)، عن العوامل المؤثرة في اختيار طلاب مدارس الثانوية لمهنتهم وفي اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم في الجمهورية العربية اليمنية.

<sup>1</sup> مجلة جامعة دمشق، تأثير وسائل الإعلام في توجيه الاختيار المهني لطالبات الجامعة (حالة السمعى-البصرى بقسم الإعلام والاتصال جامعة عنابة)، د فضة عباسي بصلي، المجلد 26، العدد الثالث+الرابع، 2010.

هدفت الدراسة إلى معرفة دوافع طلاب المرحلة الثانوية في اختيار مهنتهم واتجاهاتهم نحو مهنة التعليم، اعد الباحث استبياناً مكوناً من خمسة أجزاء لغرض الدراسة وطبقه على عينة مكونة من (515) طالب من طلاب السنة الثالثة من المدارس الثانوية بمدينة صنعاء، بينت الدراسة ان اختيار الطالب لمهنته يتأثر بمدى احترام الأب لهذه المهنة، كما يتأثر بالعامل الاقتصادي والمهني واحترام المجتمع للمهنة.

**-الدراسة الرابعة:** دراسة ريهام محمود عبد العليم مُجَّد (2012) المحددات الاجتماعية والاقتصادية للاختيار المهني، الهدف من الدراسة التعرف على هذه المحددات كما تكشف عنها اتجاهات الشباب بجامعة بنها.

تم اختيار عينة من طلاب جامع بنها وشملت العينة 300 مفردة، قسمت على اربع كليات ,توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها:- أن الأسس التي يختار الشباب عليها المهن التي يرغبون بها مستقبلاً فكانت على اساس ان تتفق مع ميولهم الخاصة، ومنعه من يشترط ضرورة ملائمة المهنة للتخصص العلمي وكذلك على اساس الدخل المادي، وهناك من يختار المهنة التي تحقق المكانة الاجتماعية، في حين يفضل البعض المهنة التي لا تحتاج الى مجهود في العمل .

-بالنسبة لأهم العوامل المجتمعية التي تؤثر في الاختيار المهني تتمثل في التنشئة الاجتماعية وثقافة المجتمع ,قرب العمل من سكن العائلة، والقيم والموروثات والخبرات السابقة للأسرة.

## 2- الدراسات الأجنبية:

**- الدراسة الأولى:** دراسة ليمان (lyman) درست الفروق المهنية في القيم المتعلقة بالعمل وقد اظهرت نتائج الدراسة ان نسبة عالية من المشتركين في الدراسة الذين ينتمون الى طبقات اجتماعية عليا ذكرت أن أهم ما في العمل هو أن يتناسب مع مستوياتهم الاجتماعية ,وأن نسبة قليلة من هذه الفئة ذكرت أن أهم ما في العمل هو العائد الاقتصادي، كما أظهرت الدراسة أن الأفراد البيض يتجهون عادة للتركيز على طبيعة العمل والحرية ,بينما يركز الملونون على سهولة العمل والعوائد الاقتصادية وشروط العمل.

**- الدراسة الثانية:** دراسة بيرون (perrone) أجرى دراسة طولية ابتداء من بداية المرحلة الثانوية وحتى نهايتها .وقد عرض على الطلاب مجموعة من القيم المهنية وطلب منهم ان يعطوها تقادير توضح درجة

أهميتها في الإسهام في اتخاذ قرار المهنة ومستوى تفكيرهم فيها لدى الحكم على مهنة ما ومن هذه القيم: الأمن والاستقلالية والانتماء ومساعدة الآخرين والعمل مع الناس والإبداع والدخل الجيد وتطلبها لدرجة تعليمية. وقد ابرزت النتائج أن قيمة الأمن مهمة للذكور والإناث في بداية المرحلة الثانوية ولكن في نهايتها أعطت الإناث قيم مساعدة الآخرين والعمل مع الآخرين والإبداع أهمية أكثر من الأهمية التي أعطتها الذكور لهذه القيم. وكان الذكور في نهاية المرحلة الثانوية أكثر وضوحاً أكاديمياً من الإناث، حيث أن نسبة الذكور الذين أفادوا بأن المهن التي سيختارونها تتطلب دراسة جامعية كانت أعلى من هذه النسبة عند الإناث.

**- الدراسة الثالثة: دراسة ورتز (werts) قارن ورتز بين مهن الآباء والاختيار المهني لأبنائهم** مستخدماً بعض طلبة السنة الجامعية الأولى، وقد أشارت نتائج دراسته إلى بعض مجموعات المهن مثل المهن العلمية والفيزيائية والاجتماعية والصيدلية هي مهن مورثة، أي أن الطالب يميل إلى اختيار مهنة أحد والديه.<sup>1</sup>

### **- الدراسة الرابعة: دراسة (2002)prohert**

هدفت الدراسة لتقصي العوامل المرتبطة باختيار الطلبة لمهنة المستقبل، وقسمت هذه العوامل إلى 03 فئات (العوامل الشخصية، العوامل البيئية، الفرص المتاحة)، تكونت عينة الدراسة من 78 طالباً وطالبة في المرحلة الثانوية في ولاية ويسكوتسون بالولايات المتحدة الأمريكية، استخدم الباحث استبانة أعدها لعوامل الاختيار المهني، ونتج من الدراسة عدم وجود أثر للترتيب الولادي في الأسرة أو لمستوى تعليم الأهل في اختيار أبنائهم المهني وهذا وقسم الباحث المستويات التعليمية للأهل إلى ثلاث فئات الحاصلين على الشهادة الثانوية الذين درسوا في الجامعة، أو الذين تخرجوا من الجامعة وهذا الأثر الأكبر للعوامل الشخصية في الاختيار المهني للطلبة، وجدت فروقاً في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس، بينما لم تجد فروقاً في الميول المهنية بين الطلبة تعزى لمتغير الصف الدراسي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العوامل التي تسهم في اختيار الطالب الأردني في الجامعات وكليات المجتمع الأردنية لمهنة المستقبل ومدى الرضا عنها، جامعة مؤتة، الأردن، المجلد الثامن، العدد 3، تشرين الثاني 1993، ص 50-51-53-54-55

<sup>2</sup> -هبة الله خياطة، الميول المهنية ومستوى الطموح، رسالة ماجستير، كلية التربية، حلب، 2015،

## التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة التي ذكرناها متغيرات عديدة سواء كانت متعلقة بالعوامل الداخلية كالميول والاهتمامات والرغبات وأنماط الشخصية أو عوامل خارجية ومن أهمها الثقافة والطبقة الاجتماعية الاقتصادية والوضع الاقتصادي للأسرة وحاجة المجتمع وتوفر فرص العمل والقيم و غيرها من المتغيرات، وإذا ما عقبنا عن كل دراسة على حدى فما يجدر الإشارة إليه أن كل دراسة من الدراسات لم تنظر لعملية الاختيار المهني نظرة شاملة ومتكاملة بل أن كل منها ركز على جزء من الصورة الكلية للعملية بالتركيز على دراسة بعض المتغيرات المؤثرة فيها مع العلم أن هذه المتغيرات في الواقع لا يمكن فصلها عن بعضها البعض بل تعمل بشكل متكامل.

وعليه وتأسيسا على ما تقدم يمكن أن نستنتج أن اختلاف نتائج الدراسات وتباينها يؤكد أن دراسة موضوع الاختيار المهني والعوامل المتحركة فيه مازال في حاجة لمزيد من البحث والتمحيص في عديد من المجالات وخاصة في المتغيرات الخارجية المؤثرة في هذا الموضوع مما يفتح المجال لمزيد من الدراسات في المستقبل.

# الفصل الثاني

## تمهيد

1- مفهوم الاختيار المهني وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى

2- نظريات الاختيار المهني

3- أهمية الاختيار المهني

4- أهداف الاختيار المهني

5- مبادئ الاختيار المهني

6- دوافع الاختيار المهني

7- فوائد الاختيار المهني

خلاصة الفصل

### تمهيد الفصل:

يعتبر موضوع الاختيار المهني من المواضيع الهامة والحساسة التي شغلت العديد من العلماء والباحثين كونه اللبنة الاساسية للاستقرار النفسي والالاقتصادي للفرد ذلك ان اتخاذ قرار الاختيار لا يكون عشوائيا بل وفق اسس وميكانيزمات ضرورية فالاختيار الصحيح او الخاطئ يؤثر على حياة الفرد حاضرا ومستقبلا، من هنا تبرز اهمية الاختيار المهني وذلك من خلال ارتباطه بتحقيق الاهداف المسطرة على اختلاف انواعها.

لذا سنحاول في هذا الفصل التطرق الى عملية الاختيار المهني من خلال التعرف على مفهومه واهم نظرياته، واهداف واهمية الاختيار وتبيان خطواته واسسه ودوافعه واكثر فوائد الاختيار المهني.

## 1- مفهوم الاختيار المهني وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى:

### 1-1 مفهوم الاختيار المهني:

يعتبر مفهوم الاختيار المهني من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني قيام الفرد باتخاذ القرارات الخاصة بمهنة المستقبل.<sup>1</sup>

ويعرف (albou) الاختيار المهني أنه "الانخراط الحر المبني على الرضا التام وعلى معرفة الأسباب، مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانيات الفرد، معطيات العمل والمضمون الاقتصادي وال".<sup>2</sup>

ويعرف نور الدين تاويرت الاختيار المهني على أنه "عملية انتقاء فرد يصلح لعمل ما اختيار يصلح في جوهره بسعادة ورضا الفرد ولصالح عملية الإنتاج، ذلك أن لكل مهنة مطالبها من الاستعدادات الخاصة لوضع الشخص المناسب في العمل المناسب له"<sup>3</sup>

يعرفه لطفى طلعت إبراهيم على أنه "هو تفضيل الفرد لنمط معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل"<sup>4</sup>

والاختيار المهني حسب سيلامي (sillamy) هو "القرار الذي نقبل من خلاله امكانية ضمن الامكانيات المتوفرة، سواء كان هذا الاختيار يتعلق بمهنة او نشاط معين"

فالاختيار حسب التعريف المذكور هو وليد لحظة محددة وجب فيها الاختيار ضمن بدائل متاحة أمام

الفرد، والاختيار المهني

هو اختيار الفرد للمهنة المناسبة له من حيث قدراته واستعداداته ضمن بدائل مهنية متاحة أمامه في

سوق العمل.

<sup>1</sup> ابراهيم سالم الصيخان، خدمات التوجيه والارشاد المهني للمرشدين وللآباء والطلاب.

<sup>2</sup> ترزولت وعمروني حورية، اثر برامج تربية الاختيارات على الخاصيات السلوكية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية،

رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الانسانية والة، جامعة الجزائر، 2008، ص25

<sup>3</sup> نور الدين تاويرت، محاضرات في مقياس مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم، جامعة بسكرة، ص86

<sup>4</sup> لطفى طلعت ابراهيم، العوامل المؤثرة على اختيار نوع التعليم والمهنة، مجلة حوليات، كلية الأدب، جامعة عين الشمس، العدد

1993، 20، ص72

ويتفق كل من الداهري ودويدار على أن الاختيار المهني يقصد به "انتقاء اصح او أفضل الأفراد وأكفأهم من المتقدمين للمهنة."<sup>1</sup>

ويقصد به اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وظروفه الـ... ويشمل هذا المفهوم ثلاثة خطوات:

- معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وظروفه البيئية ونوع مستوى تعليمه وتدريبه.
- معرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب.
- المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار الموفق.

ويرى أوهارا أن الاختيار يجب أن يكون موائماً بين صاحب القرار المهني وبين اهتماماته، ومتطلبات المهنة.

بينما يرى ميلر جيلات أن عملية الاختيار المهني هي "عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني، ويحدد الهدف المراد تحقيقه، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها.

ويرى أصحاب النظرية الموقفية بان هناك عوامل خارج قدرة الفرد لا يستطيع أن يتحكم بها تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك اختياره لمهنته.

ويوافقهم في ذلك أصحاب النظرية الـ الذين قللوا درجة حرية الفرد في اختياره المهني وأن الاتجاه الـ هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار عليها.

ويعرف الاختيار المهني أنه "العملية التي تسبق الالتحاق بعمل ما".

ويقول إميل دور كايم " أن الاختيار المهني نشأ من تقسيم العمل، وأقصى اختلاف في المهام داخل المجتمع الحديث والاختصاص يعدان دائماً أكثر ضرورة بالنسبة للعمال، اذا تبيننا فكرة التخصص، مضيفاً ليس للإنتاج أكثر بل من أجل القدرة على العيش في ظروف حياة جديدة التي وجدت من اجلنا من أهم النظريات التي شرحت سلوك الاختيار المهني يمكن تصنيفها الى تناولين هما:

<sup>1</sup> دويدار عبد الفتاح مُجد، اصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة، الأزاريطة، 2000، ص131

1-1 التناول التحديدي: يعتبر الاختيار المهني حدث آني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن، ومن أبرز المساهمات التي تتدرج ضمن هذا الاتجاه نذكر اعمال كل من "roe Ann" و "Holland Holland"

2-1 التناول التطوري: ينظر إلى الاختيار المهني على أنه سيرورة تطويرية تمتد عبر الزمن، تؤدي الى بلورة اختيارات ومشاريع الفرد، ومن أهم النظريات التي ظهرت في هذا الاتجاه هي نظرية "جينزبرغ" Guinz berg و "سوبر Supper" <sup>1</sup>

### 3-1 الاختيار المهني وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى:

قد يحدث تداخل بين الاختيار المهني وبعض المفاهيم الأخرى التي تتشابه معه، زمن هذه المفاهيم: الوعي المهني، النضج المهني، التخطيط المهني، الاستكشاف المهني، القرار المهني فهذه المفاهيم تتداخل فيما بينها وفي محاولة لرفع الالتباس سوف يتم عرض وتحليل كل من هذه المفاهيم على حدى:

1- الوعي المهني: يعرفه سيكمول على أنه " غدرارك يتضمن المعلومات الكافية عن المهن المتاحة والأهمية الشخصية والة التي يعطيها الفرد للمهن المختارة، وإدراك الفرد لطموحاته ومناسبتها لهذه المهنة".

2- النمو المهني: يقول سوبر أن النمو هو "سيرورة من المراحل التي يتوصل من خلاله الفرد الى اختيار المهنة المتوافقة مع قدراته من جهة ومن جهة اخرى معطيات الواقعة ليصل الفرد الى اختيار مهني قائم على ادراك ووعي لما يدور حوله، والنمو المهني يتحقق بناء على ادراكه لمعطيات الواقع المحيط به. <sup>2</sup>

3- النضج المهني: يرى كريتس أن النضج المهني هو عملية موازية للنمو المهني ويشير جينزبرغ الى انه مع استمرار الفرد في اتخاذ القرار حيال المهنة فانه يحقق افضل توازن بين اعداده المهني واهداف، وواقع عالم

<sup>1</sup> عبايدية احلام، محددات فاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة 2007، ص23

<sup>2</sup> ترزولت، عمروني حورية الوناس، مزياني، التربية المهنية كاستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007، ص28

العمل وبالتالي فإنه يستمر في النضج في عملية النمو المهني.<sup>1</sup>

4- **التخطيط المهني:** عرفه هلال على أنه "عملية مستمرة يتم من خلالها وضع الفرد لأهدافه المهنية وتحديد وسائل تحقيقها من خلال تقييم قدراته واهتماماته، على أن يأخذ بعين الاعتبار الفرص المهنية البديلة."<sup>2</sup>

5- **الاستكشاف المهني:** تتميز باختبار الذات والتجريب وجمع المعلومات حول المهنة، وهو يساعد على الاختيار المهني من خلال تعرف الفرد على واقع سوق العمل والمهن المختلفة المتوفرة في المحيط المحلي للفرد، كما ان التجريب يعد طريقة لتعرف الفرد على نقاط القوة والضعف لديه.<sup>3</sup>

**إجمالاً:** لتحديد الفرق بين مختلف المفاهيم السابقة، هي عمليات متداخلة متفاعلة في اطار سيرورة يتحدد من خلاله الاختيار المهني للفرد في التحاقه بمهنة معينة ضمن خيارات متاحة امامه.

## 2- نظريات الاختيار المهني:

2-1- **نظريات الشخصية:** برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار المهني ونشرت ضعف دراسات قام بها علماء النفس خلال الخمسينيات في هذا القرن مثل آن روي، جون هولاند، وشافر وسأمول وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني ونظريات الشخصية وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وأنماط الحياة عند العاملين في المهن المختلفة، الأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال.

وتستند هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص واتجاهاته وميوله وقدراته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني باعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها اشباع حاجاته، وان نجاحه في العمل واندماجه به يعبر بالتدرج عن شخصيته.

<sup>1</sup>-الصبحي، دلال بنت مُجَّد عطية، الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقته بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب وطالبات الصف الثالث من التعليم الثانوي بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس التربوي والمهني، جامعة ام القرى، 1433هـ، ص15

<sup>2</sup>- عبد القادر مُجَّد عبد القادر، تنمية المسار المهني موقع المنار دريك للغد دريك المركز الأردني لتنمية الموارد البشرية <http://www.almanar.jo>، ص19

<sup>3</sup>- الصبحي، مرجع سبق ذكره، ص20

2-1-1- نظرية آن روي: صاحبة هذه النظرية في الاختيار المهني هي آن روي المتخصصة في علم النفس الكلينيكي وقامت بإجراء عدة دراسات حول موضوع الاختيار المهني والنمو المهني استنادا للسمات الشخصية عند العلماء والفنانين المبدعين وخاصة علماء الطبيعة والفيزياء والأحياء. ونشرت آن روي نظرياتها في الاختيار عام 1957 وراجعتها عام 1964 وأكدت من خلال بحوثها حقيقتين أساسيتين وهما:

تعليل الفروق الفردية الشخصية الأساسية التي توجد بين علماء الطبيعة والأحياء والعلوم الإنسانية إلى نوع تفاعلهم مع الناس والأشياء.

ان الاختلافات في شخصية مختلف العلماء تعود في جانب منها إلى تأثيرات ممارسات تربيتهم في فترة الطفولة وقد وضعت آن روي نظريتها في ضوء نتائج بحوث عديدة قامت بها ودراسات أخرى قام بها علماء نفس آخرون مثل كريج عام 1959 أوتون عام 1962 وسويتز عام 1962 وباركر وميدفن عام 1969.

وتوصلت آن روي إلى مكونات عديدة تشكل محددات الاختيار المهني في نظرياتها وهي كما يأتي :

- تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار ، و إن الأفراد الذين يعملون في مهن ذات توجه إنساني و شخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة أكثر من الذين يعملون في مهن غير ذات توجه إنساني .

- هناك عوامل وراثية في الذكاء و القدرات لا تشكل دليلا واضحا و قطعيا على أهميتها في الاختيار المهني و لكن نوع الشخص و كونه ذكرا أو أنثى تحدد العوامل الوراثية و أن هناك تباينا في القدرات حيث تتجه قدرات الذكور نحو منحني معين كالنواحي الميكانيكية ، بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلا . و ان اسلوب 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 بينهم مثل علماء النفس والاجتماع أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن غير ذات توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين .

● إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد تبدأ 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.

● يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم غلى ثمانية مجموعات وهي:

● وظائف تقوم على تقديم الخدمات

● وظائف تقوم على العمال واتصالات الأعمال

● وظائف تقوم على النواحي التكنولوجية

● وظائف تقوم على الأعمال الثقافية

● وظائف تقوم على الأعمال العلمية

● وظائف تقوم على الاتصالات الخارجية

● وظائف تقوم على الأعمال التنظيمية

● وظائف تقوم على الأعمال الفنية والترفيهية

أي ان آن روي قسمت المهن إلى ثماني مجموعات تتوزع على : الخدمة، العمل في الخلاء، الأعمال،

العلوم، التنظيم، الفنون والتسلية، التكنولوجيا، والعمل الثقافي العام،

● رسمت " آن روي " تصنيفا مهنيا عام 1957 قسمت بموجبه الناس غلى فئتين حسب المهن

والوظائف التي يتوجهون إليها وهذا يعكس تأثير التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة

على السلوك و الاختيار المهني :

● و هذان الاتجاهان هما :

أ- التوجيه نحو مهن يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية .

ب- التوجه نحو مهن لا تهتم بالعلاقات الة و الشخصية أي أن هناك فروقا من الخصائص الشخصية

للناس في مختلف المهن إذ أن للأفراد خلفيات و خبرات طفولية مختلفة و يختلف الناس في توجههم المهني

تبعاً لذلك .

**2-2-1 نظرية جون هولاند :** يعتبر جون هولاند من علماء النفس المشهورين وهو استناد علم النفس بجامعة جون هويتكر في الولايات المتحدة، وجاء بنظرية مشهورة عن الاختيار المهني استخلصت تجاربه وخبرته الطويلة مع افراد قاموا باتخاذ قرارات واختيارات مهنية عديدة، وتعد نظريته في الاختيار المهني انعكاس تيارين بارزين في علم النفس المهني وهما:

**التيار الأول:** يتصف بالطابع الشخصي ويتمثل في الفرض القائل بان الاختيار الذي يقوم به الفرد إنما يمثل امتداد لشخصية ومحاوله لتضمين أساليب السلوكية والشخصية الواسعة في سياق حياته أو عمله، وان الميول المهنية تمثل وصف لشخصية الفرد وان ما نحصل عليه من معلومات نتيجة تطبيق اختبارات الميول يمكن ان تتخذ أساس للاختيار المهني باعتبار أن الميول المهنية هي تعبير عن شخصية الإنسان وأن هناك علاقة متبادلة ووثيقة بين خصائص الشخص وميوله المهنية.

**التيار الثاني:** ويتمثل في الفكرة التي تؤكد أن الأفراد يسقطون نظرهم إلى انفسهم وإلى دنيا العمل على عناوين وأسماء العمل وأن هذا التيار مستمد من الطابع الروائي والقصصي.

وتستند نظرية جون هولاند في الاختيار المهني الى مقومات وأسس عديدة وهي:

1- ان معظم الأفراد ينظرون للمهن المختلفة وإلى عالم الشغل من خلال عملية التصحيف المهني الذي يقوم على خبرات الفرد مع العمل ويستند للدقة والنفعية، وان الشخص الذي لديه معرفة ضئيلة بالمهن فإنه يلجأ إلى عملية التصحيف المهني التي تساعد على تزويده بالمعلومات اللازمة حولها في ضوء القائمة التي وضعها هولاند حول الأسماء والعناوين المهنية.

2- هناك ستة بيئات مهنية يتفق كل نوع منها مع استعدادات الأفراد ورضاهم وميولهم وتعبّر عن اتجاهاتهم وقيمهم وهذه البيئات المهنية هي:

أ/ **البيئة الواقعية:** (الآلية) وتتمثل في مهن الميكانيك وتسيير الآلات وقيادة الطائرات والجرارات وغير ذلك.

ب/ **بيئة الإقناع والاستمالة:** وتتمثل في بيئات رجال الإعلام والدعاية والسياسيين والمدراء والباعه ممن يتميزون بمهارة الكلام.

ج/ البيئة التقليدية أو الامتثالية: ويغلب فيها الاهتمام بالعمليات والقواعد والضبط الذاتي الشديد والتطابق مع القوة، كما هو الحال بالنسبة للعاملين في الوثائق والمحفوظات والمحاسبة  
 د/ البيئة المساعدة: وتتميز بغلبة طابع تقديم المساعدة والخدمة الة مثل المعلم والموجه والأخصائي ال.  
 هـ/ البيئة العقلية: وتظهر في بيئة الفلاسفة والعلماء مثل علماء الأحياء والرياضيات.  
 و/ البيئة الجمالية أو الفنية: وتظهر في بيئة الفنانين والموسيقيين ممن يستخدمون التعبير الفني عن أنفسهم وأفكارهم، ويتميزون بتفضيل المهارات البدنية والتفاعلات الشخصية وقلة الضبط الذاتي والتعبير عن انفعالاتهم بسرعة.

4- هناك ستة توجهات مهنية تتناظر مع البيئات المهنية المذكورة وهي:

أ/ التوجه والنمط الواقعي: يتميز الشخص في هذا النمط بتفضيله النشاطات الحركية البدنية والفنية ويتسم بالتناسق الحركي ويفضل التعامل مع الأشياء المحددة مثل الأدوات والآلات ويكره المجردات ويعوزه المهارات الاجتماعية.

ب/ التوجه والنمط الاجتماعي: يميل إلى تقديم الخدمات الاجتماعية وينفر من الأعمال التي تتصل بالآلات ويتميز بمهارة عالية في العلاقات الاجتماعية والشخصية ومن أمثلته المعلم والمشرف الاجتماعي والأخصائي النفسي.

ج/ التوجه والنمط الفني: وهو فرد يميل للعزلة ومعالجة المسائل من خلال منظور ذاتي وتعبير شخصي ويتصف بالأصالة والتأمل وتنقصه المهارات الكتابية والحسابية، كما هو الحال بالنسبة للأشخاص الذين يفضلون العمل في مجالات الموسيقى والرسم كما يتصفون بضعف الميل للنشاط الاجتماعي.

د/ التوجه والنمط التقليدي: يميل الشخص فيه للتعامل مع الملفات والأرقام وجمع المعلومات ويتجنب النواحي الفنية ويميل إلى لعب الأدوار الثانوية من الأمثلة على ذلك العمل في السكرتارية والأعمال المالية والحسابية والأرشييف.

هـ/ التوجه والنمط التحليلي: يميل فيه الفرد إلى التفكير والتروي والفهم والتنظيم ويحاول فهم العالم الذي يحيط به مستندا للدقة والمنهجية، ويتميز بشغفه للمعرفة ويهتم بالبحث العلمي كما هو الحال بالنسبة للعاملين في مجالات الرياضيات والعلوم والإنسانيات.

و/ التوجه والنمط المهني والتجاري: وهو شخص يتميز بميله للعمل في المشروعات التي تستهدف تحقيق الربح ويمتاز بقابليته على فرض نفسه على الآخرين والسيطرة عليهم، ويفتقر للقدرة العلمية ويمتاز بالاهتمام بالقوة والمركز كما هو الحال بالنسبة للذين يعملون في إدارة المشروعات والتسويق.

5- هناك عوامل أخرى عديدة تؤثر على الاختيار المهني للفرد من أبرزها المعرفة الذاتية للفرد حول نفسه أي التقييم الذاتي والضغطات البيئية المختلفة وفرص العمل المتاحة في المجتمع.

2-2- نظريات مفهوم الذات: استندت هذه النظريات في الاختيار المهني إلى نماذج مفهوم الذات وخاصة تلك النماذج التي بلورها روجرز وجينز بيرج ودولند سوبر والتي أكدت على ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية تتضح بوضوح بمرور الزمن وأنهم يكونوا صورا ذهنية عن عالم المهن من حولهم محاولين مقارنتها بالصورة التي لديهم عن ذواتهم في إطار اتخاذهم القرارات المهنية.

وتنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه وأهدافه ومثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، وإنها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدريج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، وأن الفرد يسعى دائما لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي، و من أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات كارل روجرز وماسلو وإيلي جين زبيرج و دونالد سوبر .

2-2-1- نظرية جينزبيرج: اهتم إيلي جينز بيرج بموضوع الاختيار المهني واعتبره من العمليات التطورية المستمرة والتي تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها، وأكد على أهمية النضج عند الفرد وقدرته على تحمل مسؤولية اتخاذ قراره المهني، ونظر الى عملية الاختيار المهني على أنها عملية تفضيل تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى، وأن الاختيار المهني عملية لا يمكن ردها ولا إرجاعها إلى الوراء.

وعلى الرغم من كون جينز بيرج رجل اقتصاد، إلا أنه اشتهر في مجال الاختيار المهني والتوجيه المهني واستعان بزملائه من المتخصصين في علم النفس وعلم الاجتماع، للاستفادة منهم ومن نتائج البحوث في العلوم السلوكية، وهم كل من جيسنبرج و اوكسيراود وهيرما، حيث أجرى هؤلاء العلماء دراسات تجريبية عديدة حول الظروف والعوامل المؤثرة في الاختيار المهني واجروا لقاءات مع مجموعات من طلبة كولومبيا في امريكا وسجلوا عنهم ملاحظات خاصة بسلوكهم المهني.

ورأى جينزبرج بأن عملية الاختيار المهني تمثل حركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل وهي السمات المحددة للفرد، كالقدرات والاستعدادات والميولات وبين العوامل الخارجية التي تتمثل في مطالب البيئة والضغوطات الة في المجتمع والأسرة، وأن اي اختيار مهني يتم نتيجة هاتين المجموعتين معا.

واستنتج في بحوثه التي اجراها خلال عقد السبعينات بإمكانية حدوث تغير على القرار المهني الذي يتخذه الفرد نتيجة بعض العوامل الذاتية والخارجية، وبرز أهمية الأسرة وقيمها ووضعها الاجتماعي والاقتصادي والقيم المتاحة لدى الفرد وتأثير الحياة المدرسية والتغيرات التي تحدث في المجتمع على عملية اتخاذ قرار الاختيار المهني.

وتوصل جينزبرغ وزملائه إلى تحديد أسس ومقومات تتصل بفترات الاختيار المهني، وهي كالآتي:

**1-مرحلة الاختيار التحليلي:** تتخلل هذه المرحلة فترة الطفولة وتستغرق السنوات (4-11) سنة، اذ يعبر الطفل عن اختياره عن طريق توجهه للعب باعتبار ان الأطفال يعبرون عن تفضيلاتهم المهنية في سن مبكرة، ثم يحصل لديهم تغير تدريجي في توجهاتهم المهنية من خلال اللعب، ويشعر الأطفال بنوع من عدم الكفاية بسبب احساسهم بعدم فاعليتهم عند مقارنة أنفسهم بالراشدين الذين يقومون بتقليدهم والقيام بأدوار عديدة تشبه أدوارهم.

**2- مرحلة الاختيار المبدئي (التجريبي):** تأتي هذه المرحلة بعد الفترة السابقة التي يقوم فيها الطفل بنشاطات وألعاب وهمية وتكون خلال فترة المراهقة وفي سنوات (8-11) سنة، وتقسم هذه الفترة إلى اربعة مراحل كالآتي:

أ/ فترة الميل: (11-12 سنة) وتتميز باهتمام الطفل بالنشاط المهني وشعوره بحاجة الى اختيار وتحديد مهنته ويميز بين اوجه نشاطات يحبها واخرى لا يحبها

ب/ فترة القدرة: (12-14 سنة) يبدأ الطالب بادخال فكرة او عامل القدرة في اختياره متأثرا بمهنة ابيه والآخرين.

ج/ فترة القيمة: (15-16 سنة) تحدث تغيرات ملحوظة عند المراهقين ويبدؤون بالتفكير في مستقبلهم المهني وحاجتهم وحاجة مجتمعهم لذلك كالاتجاه نحو مهنة الطب اشباعا لدوافعهم الشخصية والانسانية

د/ فترة الانتقال: (17-18 سنة) يبدأ الطالب فيها بان يدرك ضرورة اتخاذ قرارات تتصف بالواقعية حول مهنته المستقبلية وتحمله مسؤولية اتخاذ مثل هذا القرار لكونه يصبح اكثر استقلالية في شخصيته ويصبح يفكر في المكانة الة والنتائج التي يحققها في العمل الذي يختاره.

3- المرحلة الواقعية تتخلل هذه المرحلة السنوات (18-23) سنة وتتصف بتمايز الفروق الفردية بين الطلبة وتنوعها، وتشمل هذه المرحلة ثلاث فترات وهي:

أ/ فترة الاستكشاف: تبدأ بدخول الطالب الكلية ويكون اكثر اتساعا ويتميز بالمرونة

ب/ فترة التبلور: يصبح الطلبة فيها مرتبطين بمجال مهني معين وواضحين في نظرتهم للمهن وواجباتها، ويتفاوت الطلبة في الوصول الى فترة التبلور الكامل.

ج/ فترة التخصص: وتمثل استقرار الفرد واختياره المهني.

2-2-2- نظرية دونالد سوبر: عمل دونالد سوبر وزملاؤه في جامعة كولومبيا نيويورك على تحديد نظرية للأنماط المهنية باستخدام الميول والاستعدادات وذلك عام 1953، وأكد سوبر أن التوجيه المهني يعني من مجرد لياقة سمة معينة لمهنة محددة وينبغي تنمية هذه السمة لتصبح أكثر مواءمة في المستقبل وأكد تطور الاهتمامات المهنية عند الفرد في المستويات العمرية المختلفة و تتضمن نظرية سوبر في الاختيار المهني العديد من المؤشرات يمكن ايجازها كما يلي:

- كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن في ضوء ما لديه من سمات وقدرات واستعدادات واتجاهات و تتعدد النواحي التي يمكن ان يوفق الفرد فيها.
- ان اختيار مهنة معينة والتكيف معها عملية مستمرة ويتغير التفضيل المهني والكفاية المهنية مع تغير الخبرة والزمن.
- تمر عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة التي تتغير فيها الطموحات والآمال والتوقعات المهنية، وتتجسد في مرحلتين أساسيتين هما:
  - مرحلة الاستطلاع: وتشمل ثلاثة أوجه وهي التخيل ثم التصور المؤقت، ثم الواقعية.
  - مرحلة المحاولة والتحديد والاستقرار.
- أن طبيعة النموذج المهني الذي يلتحق به الفرد تتحدد في ضوء المستوى الاقتصادي والاجتماعي لوالديه، اضافة إلى قدراته العقلية وسماته وفرص العمل المتاحة له.
- يعتمد رضا الفرد عن عمله ومهنته وعن الحياة بوجه عام على مدى اتفاق العمل مع سمات شخصيته وقيمه واستعداداته بصورة عامة، وكذلك على توافق العمل مع الدور الاجتماعية.
- ومن الجدير بالذكر ان دونالد سوبر، حدد خمسة نشاطات أساسية اسمها بالواجبات الانمائية المهنية وهي كما يلي:
- أ/ تبلور التفضيل المهني الذي يتطلب من الشخص ان يكون افكارا حول عمل مناسب لذاته، وان ينمي مفهوما مهنيا ومفهوما لذاته يساعده على قرارات مهنية مناسبة.
- ب/ تخصيص التفضيل المهني وتجديده، ويقوم الفرد بتطبيق وجهته المهنية العامة والتحول الى وجهة مهنية محددة، وان يتخذ الخطوات الضرورية باتجاه اتخاذ القرار التعليمي والمهني المناسب.
- ج/ تضمين التفضيل المهني وتنفيذه، ويتحقق ذلك بصورة جيدة مع دخول الشخص عمر الواحد والعشرين وحتى سن الخامسة والعشرين، ويتطلب ذلك نمو الفرد الكامل واطمام تعليمه وتدريبه وان يدخل وظيفة مناسبة.

د/ النمو المهني ويتمثل في استقرار الفرد في مهنة أو وظيفة معينة، ويتميز باستثمار المواهب بطريقة تظهر مناسبة للقرارات المهنية التي اتخذت سابقا وتكون هذه المرحلة خلال سنوات العمر 25-35 سنة ه/ تدعيم المركز المهني ويحدث في الغالب خلال الثلاثينيات أو الأربعينيات من عمر الفرد، حيث يؤسس الفرد بثبات مهارته واقداميته الوظيفية بحث يحقق ضمانا ومركزا مهنيا مربحا لنفسه ويكون ذلك غالبا في الخمسينات واولئ الستينات من عمر الفرد.

وهكذا يمر الفرد بمراحل عبر حياته المهنية تدور كل مرحلة منها ال سلوك مهني من نوع مختلف حيث يكون المراهق في دور المكثف والثاني في دور التدريب والبحث عن عمل أو وظيفة والراشد يكون في داخل مهنة معينة يدعم فيها مركز من خلال كل مظهر من مظاهر النمو المهني.

### 2-3- نظريات السمات و الاتجاهات:

تعتبر هذه النظريات من أقدم النماذج والمناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الإنسانية في مجالات الاختيار المهني، وتستند نظرياتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية والعددية والميول والاتجاهات والقيم والسمات الاجتماعية وتؤكد على تقسيم الافراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختيارات التي تقيس الابعاد المختلفة للشخصية . ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية الاختيار المهني وذلك من خلال مقابلة ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات بما يوجد في عالم المهن من فرص العمل، وأنه كل ما كان هناك انسجام بين الطرفين كان الاختيار المهني للفرد أكثر نجاحا ودواما .

### 2-3-1 نظرية وليمسون :

قام وليمسون وزملاؤه في جامعة ميسوتا الامريكية بالتوسع في استخدام اسلوب السمات في الاختيار المهني.

دعت هذه النظرية إلى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل الذكاء والقدرات الخاصة والميول والاتجاهات والشخصية والصحة النفسية، وذلك في اطار توظيف القياس

النفسي والإفادة منه في مجالات الاختيار المهني، وأكد سوبر وهو زميل ويلمسن أن الاختبارات يجب أن تعطي وصفا دقيقا لقدرات الشخص وشخصيته واستعداداته.

ويتضمن أسلوب السمات ثلاثة اجراءات تنفيذية للاختيار المهني وهي:

### 1- اكتشاف سمة الفرد وخصائصه:

يتميز كل فرد بتكوين فريد من السمات والخصائص يمكن التوصل إليه عن طريق استخدام أساليب القياس النفسي، وتحاول هذه الوسائل أن تكشف ما لدى الفرد من خبرات وقيم وميول ورغبات الى جانب قدراته وذكائه ومستواه التحصيلي، إضافة لما يمكن الحصول عليه في المقابلة الشخصية من معلومات عن الفرد، ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل إلى تفسيرات وتنبؤات بخصوص طبيعة العمل المهني الذي يمكن أن يتجه إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه.

### 2- تحليل متطلبات العمل:

يعمل الموجه على تفسير المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة وسبل الالتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها ويتم جمه هذه المعلومات بواسطة التحليل البسيط للعمل أو عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة.

### 3- المزاوجة بين الفرد والعمل:

تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقيا لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب باعتبار أن الانسان كائن عقلائي وأن اختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا يتأثر بالعوامل العشوائية.

### ب/ نظرية فرانك بارسونز:

قدم فرانك بارسونز في كتابه "اختيار الوظيفة" نظريته في الاختيار المهني عن طريق السمة العامل، وأكد أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة خطوات وهي:

- فهم الفرد لنفسه وطموحاته واتجاهاته وقدراته

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

● إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تأثيرات متبادلة بي عناصرها

- الاختبارات لقياس الفرد

- الحصول على معلومات عن المهنة

- اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين

ج/ نظرية سترونج وكيودر:

استند وكيودر في نظريته حول الاختيار المهني إلى الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سيكولوجي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية والعقلية والاجتماعية والرياضية بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى وأنه كلما ازداد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الاحتمال في نجاحه ورضاه عن هذه المهنة.

ورغم ذلك فإن ازدياد هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها إذ لا بد من وجود الاستعداد والقدرة.

وقد وضع سترونج اختبارا للميول المهنية في صورتيه الخاصتين بالرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض الاختيار المهني والتوجيه، ويستخدم بجانبه عددا من الأدوات والمقاييس مثل تقديرات الأساتذة والمقابلة الشخصية .

وقد وضع كيودر اختبارا للميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي لطلاب المرحلة الثانوية هذا المقياس إلى الكشف عم ميول الطوائف وفئات المهن الميكانيكية والعلمية والفنية والأدبية والموسيقية والكتابية والحسابية ومهن الخدمة الاجتماعية.

رابعاً: النظرية الاجتماعية

نظرية جيالات وكرومبلز وميتشل: تلعب الأسرة والمستوى الاجتماعي والاقتصادي دورا كبيرا في حياة الفرد الدراسية والمهنية حيث تشكل حياة الفرد منذ الولادة وتستمر له طوال حياته.

وقد وضع كرومبلز وميتشل وجيالات النظرية الة التي تعتمد على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا بارزا في مجرى حياة الفرد كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية. يعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في الاختيار اقل مما يعتقد، وأن توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن المجتمع، والمجتمع يفترض أن يقدم فرصا مهنية معينة ترتبط بالطبقة التي ينتمي عليها الفرد كما اشاروا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة، ويرى كرومبلز وميتشل وجيالات أن العوامل الة والثقافية والاقتصادية لها الدور الأكبر في اختيار المهنة.

ومن بين هذه العوامل:

- الطبقة الة التي ينتمي اليها الفرد
- دخل الأسرة وثقافة الوالدين
- الخلفية العرقية والدينية والقومية
- الأسرة وطموحات الوالدين وأثر الإخوة والقيم التي تؤمن بها
- البيئة والمجتمع المحلي والمدرسة
- الضغوطات الة وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل
- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص ومنطقة السكن

وخلاصة القول وحسب جيالات وكرومبلز وميتشل ان الاتجاه الاجتماعية هو المؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها وليس خبرات الطفولة وعلاقة الطفل مع والديه كما ترى آن رو ولا مفهوم الذات وسعي الفرد لتحقيق صورته عن نفسه في العمل كما يرى سوبر، ولا طبيعة نمط الشخصية كما يرى هولاند.<sup>1</sup>

### 3- أهمية الاختيار المهني:

الاختيار المهني هو التعبير عن العزم على الالتحاق بمهنة معينة وهو عبارة عن قرار يتخذه الفرد مرة وربما عدة مرات خلال حياته المهنية، وكما يرى "جينزبرغ" عملية اتخاذ القرار لا يمكن تجنبها وتنتهي كل

<sup>1</sup> -عطا الله فؤاد الخالدي وآخرون، الإرشاد المهني، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص46-48

مرة بكل وسط ، ان اختيار الفرد للمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختبارات اعدت، الكشف عن هذه القدرات سيؤدي الى التكيف مع المهن التي يختارها مما يؤدي الى تحقيق السعادة له.

فالاختيار المهني يظل هاما جدا في جميع المنظمات و لا تقتصر على سعادة ورضى العمال ، بل تكون من جهة ما تتحصل عليه المنظمة ذاتها من فوائد كزيادة الانتاج ، وتحسين العلاقات الانسانية .

- الاختيار المهني هو الذي يحدد للفرد المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، اضافة انه يحدد طبيعة العمل الذي يمارسه الفرد والأفراد الذين يتعامل معهم.

- 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 اول السلم من جديد، وكذلك مواءمة العمل للفرد يجزيه كسبا اوفر وأجرا أعلى، وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريده، ومع طبقة الناس الذين يرتاح اليهم.<sup>1</sup>

وللاختيار المهني اهمية تكمن في ما يلي:

- زيادة الانتاجية: فإن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا.
- زيادة الأرباح: فالاختيار السليم يجنب الاصابات وتفادي الوقوع في الحوادث، وتعني ايضا المعنويات العالية والدوافع القوية، وكل هذه العناصر تعتبر مقومات اساسية لزيادة الربح.
- الانتقاء المهني الجيد: والذي من شأنه ان يقلل فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذلك المدة الزمنية التي تستغرق في تدريبهم.
- التقليل من الفقد البشري والمالي: إذ نجد من ترك الفرد لمهنته والذي يؤدي لضياع اموال كثيرة سبق أن أنفقت في إعدادهم وتأهيلهم اضافة الى ما تنفقه المؤسسة من أموال ووقت على تدريب افراد آخرين.
- تقليل الاصابات و التورط في الحوادث عند اختيار الفرد للمهنة التي تتواءم مع امكانياته ورغباته

<sup>1</sup> المشحان عويد سلطان، التوجيه المهني، مكتبة الفلاح، الكويت، 1993، ص35.

- عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات: عند الاختيار المهني الصحيح فسوف يستبعد الفرد غير المناسب والذي قد يقصر في انتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداء متميزا من حيث الكم والكيف.

- كما يلعب الاختيار المهني دورا في تحسين عملية العلاقات الانسانية، لان الفرد الذي يشعر بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي يكون اكثر استعدادا للتفاهم والتعاون والعمل مع الغير، اما الفرد الذي لا تتنابه هذه المشاعر يكون قلقا باستمرار وكثير الشكاوى، وكثير التذمر مما يساعد على الاساءة والتأثير على علاقاته برؤسائه وزملائه في مكان العمل.

#### 4- أهداف الاختيار المهني:

أن اختيار الفرد لمهنة مستقبله والتفكير والتخطيط الدائم والمستمر لها من أجل الوصول الى أفضل الاختيارات، من أهم وأكبر جوانب الحياة أهمية لديه، كون المهنة تفتح له أوسع المجالات لتحقيق ذاته، بناء وتطوير مهاراته، تنمية قدراته، تعزيز ثقته بذاته بالإضافة الى الصورة الايجابية التي يكونها عن نفسه وهذا من أسمى الغايات التي يطمح لها الفرد من خلال حصوله على مهنة، هذا من جهة أما من جهة أخرى ما يحققه لمؤسسته من جودة الانتاج.<sup>1</sup>

كما يؤدي الاختيار المهني الجيد الى تكييف الأفراد مع المهن الكثيرة والمتنوعة، وذلك بالتوفيق بين المهن والفروق الفردية الموجودة بين الأفراد اي يسعى إلى عقلنة هذه الفروق من تنوع المهن، بمعنى اختيار لكل مهنة الفرد أو الأفراد المناسبين لها، القادرين على أدائها بأحسن كيفية، وقد أثبتت الدراسات لا تساوي الأفراد أمام المهام التي يؤديونها في كيفية التعامل معها، وهي درجة التكيف والتناسق مع متطلباتها، وحتى في المهن البسيطة التي لا تتطلب وقتا طويلا ولا جهدا كبيرا لتعلم مهامها ظهر نوع من الاختلاف بين الافراد من حيث الاداء والمردود، فالهدف إذا من الاختيار هو التوفيق بين الفرد بقدراته واستعداداته وميوله من جهة والمنصب بمتطلباته وخصائصه من جهة اخرى، والفائدة ترجع على الفرد بتحقيق رضاه

<sup>1</sup>-عبادية احلام، مرجع سبق ذكره، ص26

وآداء عمله بسهولة وعلى المؤسسة بتحقيق المردود والاستقرار وقلة الغيابات، وتدني نسب التسرب المهني والتمارض والحوادث وغيرها... ومن ثم على المجتمع طبعاً بالاكتفاء والازدهار والتقدم.<sup>1</sup>

إذا فإن الاختيار الناجح للمهنة يضمن للفرد التكيف وتحقيق ذاته وأهدافه، ليساهم في بناء مجتمعه وتطويره ليترك بصمته الخاصة باعتباره ينتمي الى هذا المجتمع، دون أن ننسى أن هذه الاهداف تلمس تحقيقها من خلال روح الابداع التي تتولد من خلال تلائم الفرد مع مهنته.<sup>2</sup>

### 5- مبادئ الاختيار المهني:

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار المهنة التي يحتمل أن يحرز فيها أكبر قدر من النجاح ومن هذه المبادئ:

أنه غير قابل للتغيير، كذلك من الخطأ الاعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة، فالإنسان لديه القدرة على التكيف والتوافق عندما يدخل مهنة معينة فان عليه أن يكيف نفسه لها ولكنه في نفس الوقت يحدث بعض التعديلات البسيطة في هذه المهنة فنحن لسنا مهنيين بالطبيعة لمهنة واحدة بعينها دون غيرها فالفرد يصلح لأكثر من مهنة، ولكنه يختار المهن التي تشعره بالرضا، وأقلها مجهوداً في تكيفه معها أي التي تناسبه ولا تتطلب كثيراً من التعديلات.

وينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة، بمعنى ان تتاح للفرد حرية الاختيار والقرار في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره، وعلى ذلك فيجب أن يكون هناك توجيه مهني لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال تتغير.

نرى مهناً تسود فترة ثم تصبح بعد ذلك عديمة الأهمية في فترة أخرى وايضا تستحدث مهن وتتطلب مهارات جديدة لم يكن يتقنها الفرد من قبل.

ومن الأسس المهنية الأخرى التي ينبغي مراعاتها:

<sup>1</sup>-جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجه المهني ونظرياته، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1999، ص166

<sup>2</sup>-عبايدية احلام، مرجع سبق ذكره، ص27

- تجنب اختيار المهنة عن طريق الصدفة او عن جهل الشخص بإمكاناته ومتطلبات المهنة، أو الى البريق الومغريات المهنة وسمعتها او عائدها الاقتصادي، وان يكون جبريا عن طريق الاسرة وقد يكون الفرد في حد ذاته تنقصه المعلومات المهنية المتعلقة حول المهنة.
- عدم اختيار المهنة على أساس رؤيتها ناجحة أو أنه رأى الفرد شخصا ناجحا فيها، إن الانسان عندما يختار مهنته فإنه يختار أكثر المهن ملائمة لقدراته واستعداداته.
- أن يكتسب الفرد مهارات اتخاذ القرار في اختيار مهنة المستقبل فإذا ما أحسن الفرد عملية صنع القرار استطاع ان يتكيف مع بيئة العمل وطبيعته، ومع العمال والمرؤوسين ومع افراد المجتمع، الأمر الذي يساعده على الشعور بالرضا والانتاج وتحقيق ذاته المهنية.
- أن يتمكن الفرد من تنمية اتجاهات وقيم ايجابية عن عالم الشغل والعمل اليدوي.
- العقلانية والمنطقية في الاختيار المهني بحيث يجب ان يراعي فيه الفرد ميوله وقدراته وتفضيلاته المهنية وسوق العمل ومستوى الفرد الجسمي والنفسي والانفعالي والعمرى وال التي تساهم في النجاح المهني، فالشخص الناجح مهنيا يهتم بجمع معلومات وافية وشاملة تتعلق بالفرص المتاحة للعمل .

## 6- دوافع الاختيار المهني:

يقول (عويضة، كامل مُجَدَّ مُجَدَّ) العوامل التي تحدد اختيار الفرد تنقسم إلى عوامل شخصية منها الصحة العامة والحيوية، وما يراه من نواحي القوة والضعف في نفسه ومنها فكرة الفرد عن نفسه، ومستوى طموحه ودرجة ثقافته وتعليمه ومستوى ذكائه وميوله وقيمه...ومن العوامل التي تحدد اختيار المهنة:

المركز الاجتماعي والاقتصادي لأسرة الفرد وعلاقاته الشخصية.

وفيما يلي توضيح لاهم دوافع اختيار العمل:

- اشباع العديد من الدوافع والحاجات النفسية للفرد، كالحاجة إلى الأمن ، والحاجة الى التقدير الاجتماعي، والحاجة الى التعبير عن الذات.

- فالحاجة الى الأمن تجعل بعض الشباب أو من يسعون شغل الوظائف والمهن المختلفة يتعدون عن الأعمال التي فيها الظروف العسيرة أو الحرجة أو الخطرة.
- والحاجة إلى التقدير الاجتماعي أي الإحساس بالمكانة الاجتماعية وشغل الدور الذي يجد العامل أو الموظف فيه مكانته الاجتماعية واحترام الآخرين له.
- وفي مجال التعبير عن الذات، نرى أن من يعانون قصورا معينا أو لديهم الشعور بالنقص الجسدي أو الاقتصادي لديهم الإحساس القوي بالتعويض فيما يشعرون فيه بالعجز عن طريق أعمالهم ومهنتهم.<sup>1</sup>

### 7- فوائد الاختيار المهني:

- إن للاختيار المهني المناسب فوائد ومنافع عديدة تتبع من خلال الانعكاسات الايجابية للاختيار على كل من العامل وصاحب العمل، وبالتالي على الاقتصاد الوطني بشكل عام.
- فالنسبة للعامل فإن اختياره لمهنة مناسبة له يتيح له فرص التقدم والتطور في مهنته، علاوة على ما يحققه من الاختيار للمهنة المناسبة من ارتقاء أما بالنسب لصاحب العمل فإن الاختيار السليم يساعد على خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل وبالتالي إنتاج وكسب أكثر.
- بالنسبة للاقتصاد الوطني والمجتمع بشكل عام فإن الاختيار للمهنة المناسبة يرفع جودة المنتجات نظرا لارتفاع سوية أداء العمال المهنيين ، حيث أنه من الطبيعي أن ينعكس ذلك على تحسين الدخل القومي بشكل أعم.<sup>2</sup>

ومن فوائد الاختيار المهني:

- أنه يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة نظرا لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه فيسهل تعامله مع الآخرين.
- تقليص حجم الخسائر الاقتصادية من خلال استمرارية الفرد في عمله والنتائج من فشل التخطيط الذي يؤدي إلى خسائر مادية كبيرة حيث ذكرت بعض الدراسات وأكدت على خسائر أمريكا بسبب العمل تقدر ب 90 مليون دولار في السنة.

<sup>1</sup> عويضة كامل مُجد مُجد، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، لبنان، 1996، ص. 42 43

<sup>2</sup> -عبايدية أحلام، مرجع سبق ذكره، ص99

- زيادة نسبة النجاح عند العاملين وتقليل الأخطاء وحسن استخدام القوة البشرية وزيادة الكفاية الإنتاجية.
- انخفاض معدل الإصابات الناتج عن سوء استخدام الآلات أو المواد الخام التي يتعامل معها الفرد.
- أما الاختيار غير المناسب فقد يعود على المؤسسة بالخسائر وذلك للأسباب التالية:
- العامل غير صالح للعمل الذي يمارسه يحتاج إلى فترة أطول في التدريب وبالتالي إلى نفقات أكثر سيما وان كان التدريب يتطلب مدة طويلة.
- سوء توافق العامل مع عمله قد يجعله مصدر شغب ومتاعب وانخفاض الروح المعنوية لزملائه.
- العامل الغير كفى يكون اقل انتاجا من غيره وإنتاجه اقل جودة ونوعا.
- العامل الغير صالح لعمله ينتهي به الأمر غالبا الى ترك المؤسسة وهذا يؤدي الى أن يقوم المؤسسة بتشغيل عمالة جديدة غير مدربة مما يزيد من النفقات.
- ومن الفوائد التي تعود على الفرد والمجتمع من الاختيار للمهنة المناسبة:
- الإحساس بالطمأنينة والأمان.
- معرفة وضعيته الة بين جماعته وفي مجتمعه.
- الاطمئنان على سيران مستقبله المهني في مجراه الطبيعي.
- الاشتغال بالمهنة المناسبة طريق على زيادة الكسب والدخل.
- الاشتغال في المهنة المناسبة يجزي صاحبه زيادة الرضا والإنتاج.
- للمهنة التي يختارها الشخص أثر فعال في تحديد البيئة والأصدقاء من حوله.
- الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطا وثيقا وإيجابيا بالصحة النفسية للفرد حيث أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية علاوة على ما يحققه من راحة ورخاء اقتصادي ومعيشي ينعكس عليه من خلال التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم. ومن أهم نتائج الاختيار المهني السليم ما يلي:

تحقق للمنظمة فوائد جمة فهي تساعد على أن تصل بالإنتاجية إلى معدل مرتفع كما وكيفا، مع خفض مع خفض معدلات الحوادث اثناء عملية الانتاج، كما تجعل العامل أكثر استعدادا للإفادة من التدريب وأكثر سرعة في اكتساب المهارات المتطلبة للنجاح في العمل.

وإذا كان الاختيار المهني السليم يحقق للمنظمة كل هذه المكاسب فانه بالمثل يحقق للعاملين الرضا بعملهم وراحتهم النفسية فالعامل الذي يختار العمل الذي يتناسب مع إمكانياته سوف ينجح فيه، وتبعاً لذلك سوف يزداد أجره وترتفع قيمته في نظر المسؤولين، فتفتح امامه سبل التقدم والترقي.

بالمقابل فإن سوء الاختيار المهني يؤدي بالفرد في نهاية الأمر إلى أن يبلغ فشله في العمل وضيقه به درجة يضطر معها الى تركه العمل برغبته او بفصله منه بالرغم عنه، لهذا فإن الاختيار المهني السليم لو تم على اسس علمية سليمة فإنه ينجح بدرجة كبيرة الى وضع الفرد في العمل الذي يناسبه، وبذلك يسهم -إلى حد كبير- في استمرار العامل في عمله، وابعاد خوفه من احتمال فقد مصدر رزقه وما يتعرض له بسبب ذلك من متاعب جمة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الفتاح مُجّد دريدار، اصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطةن2008،ص133

### خلاصة الفصل:

لا شك أن لعملية الاختيار المهني أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة، فهي العملية التي تحيل الشباب إلى طاقات خلاقية ومنتجة، كما يحقق الاختيار المهني كثيرا من المنافع الاقتصادية والنفسية، فمن الناحية الاقتصادية فإن وضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه، وكذلك عدم اضطراره إلى تغيير عمله، أما من الناحية النفسية فتحققان له المكانة التي يطمح إليها والرضى.

## تمهيد:

تلعب العوامل الاجتماعية دورا فعالا في عملية الاختيار المهني، فالفرد الذي يعيش في الريف مثلا تختلف نظرتة وتطلعاته وطموحاته عن الفرد الذي يعيش في المدينة، كما أن مستوى معيشة الأسرة ومكانتها الاجتماعية لها تأثير لا يمكن اغفاله عن عملية الاختيار المهني او القيم الاجتماعية للمجتمع ونظرتة للمهنة، لذلك في هذا الفصل سنتطرق إلى المكانة الاجتماعية للأسرة كعامل مهم مؤثر على اختيار الفرد لمهنته بالتعرف على مفهوم المكانة الاجتماعية وملامحها في الفكر السوسيولوجي وأنماط ومحددات المكانة الاجتماعية، ثم نتناول عامل آخر وهو القيم الاجتماعية ونظرة المجتمع للمهنة وذلك بتعريف القيم الاجتماعية ووظائفها وخصائصها والقيم الاجتماعية لبعض المهن.

كما ان اختيار المهنة يكون نتاج عمليات ومحددات كثيرة ومن بينها العوامل الاقتصادية التي انتقينا من بينها متطلبات سوق الشغل والذي يتوجب البحث والمتابعة وجمع المعلومات من قبل الفرد عن احتياجات هذا السوق او كإنجذابه نحو عامل الاجر المرتفع وما قد تعود عليه مهنته من دخل اقتصادي مرتفع، وفي هذا الفصل سنتناول متطلبات سوق العمل بالتعرف على مفهوم سوق العمل ومؤشراته والعرض والطلب على العمل بالإضافة الى خصائص سوق العمل واهمية التوافق بين الاختيار المهني واحتياجات السوق، اما المحدد الثاني فسيكون الاجر كمحفز مادي الذي سنحاول فيه تعريف الاجر وانواعه وتبيان مدى اهميته واسباب التفاوت في الاجور والاجر كمحفز للاختيار المهني.

## المحددات الاجتماعية

### أولاً: المكانة الاجتماعية للأسرة

إن لكل أسرة ثقافتها الخاصة ووضعها الاقتصادي الخاص، وطموحاتها وتقاليدھا وشعائرها والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها ونظرتها الخاصة إلى مختلف المهن نظرة احترام لبعض المهن ونظرة ازدراء واحتقار لمهن أخرى، لذلك يؤثر المستوى الاقتصادي والمكانة الاجتماعية للأسرة على قرار الفرد المهني وتلقي بظلالها عليه حتى وإن كان يظهر عدم تأثره بها، ولكل طبقة اجتماعية تفكيرها الخاص ونظرتها الخاصة، ولكل منها سلم من القيم تختلف أولوياته باختلاف هذا الانتماء والطبقات.

### 1- مفهوم المكانة الاجتماعية:

يعتبر مفهوم المكانة من المفاهيم المحورية التي يبني عليها علم الاجتماع، ولقد شاع استخدامها كمرادف لمصطلح الهيبة، وبالرجوع إلى الكتابات السوسيولوجية والانثروبولوجية يلاحظ ان هناك العديد من المصطلحات التي تعبر عن المكانة الاجتماعية ويعود السبب في ذلك إلى أن هذه المفاهيم ترتبط بمدارس ونظريات محددة تعبر عن متغيرات بعينها للدلالة عن الوضع، المكانة، المركز..

### مفهوم المكانة statut :

يشير مصطلح المكانة عموماً إلى نص أو مجموعة من النصوص التي تحدد وضعية فرد أو جماعة في نسق اجتماعي ما مع تحديد الضمانات الأساسية المرتبطة بهذه الجماعة.

بينما إذا رجعنا إلى معجم علم الاجتماع نجد بيار أنصار pierre ansart يعرف المكانة بأنها "مجموع الوضعيات الاجتماعية التي يحتلها فرد ما والأدوار المرتبطة بها."<sup>1</sup>

ويلاحظ على هذا التعريف أنه تجاهل الحقوق التي تترتب على احتلال الفرد لمكانة اجتماعية معينة على الرغم من تحديد الواجبات من خلال تحديد الأدوار التي يقوم بها.

1- ،le ،، edition ،، sociologie ،، de ،، dictionnaire ،، pierre ،، ansart ،، et ،، akoune ،، Anre ،، - ،، robert/seuil ،، ،، paris ،، France ،، ،، 1999 ،، p504

بينما ذهب عالم الاجتماع جون ستوتزل John Stoezel إلى أن المكانة الاجتماعية هي "جملة التصرفات والأفعال التي يحق لصاحب المركز توقعها من الآخرين." ومن خلال تحليلنا لما جاء في هذا التعريف للمكانة يلاحظ ان ستوتزل ربط المكانة بالدور الاجتماعي la role social الذي يتحدد حسب تعبير غي روشيه من قواعد ومعايير يخضع لها فعل الافراد الذين يحتلون مكانة او وظيفة خاصة في جماعة من الناس او مجتمع هذا الدور يحدد النماذج التي يتجاوزها الاختلافات و التكييفات الفردية تعمل على توجيه فعل الافراد الذين يحتلون مكانة اجتماعية معينة.<sup>1</sup>

ومن هذا المنطلق يبدو تباين وتعدد التعريفات المقدمة لمفهوم المكانة حيث يترجم مصطلح Statut لدى البعض بانه المكانة ولدى البعض الآخر بانه الوضع ولدى اخرين المركز او المنزلة وفي ما يلي نحاول ان نتعرض لبعض التعريفات المفسرة لمفهوم المكانة:

تعريف جولد شميت w.golds chmit "ان مفهوم المكانة يوحي بفكرة -المدرج- مختلفا في ذلك مفهوم الطبقة الذي يشير الى الكل. "

ويعرفها وران warren "يشير الى وضع الفرد او مهنته الخاصة في جماعة ما كما يتحدد من خلال اتجاهات اعضاء الجماعة نحوه."

- يعرف حسن حسين البيلاوي وزميله عبد الله مُجَّد الحمادي المكانة الاجتماعية بانها " الوضع الذي يحتله الفرد في نسق العلاقات الاجتماعية القائمة في المجتمع وذلك بالمقارنة الى اوضاع الافراد الاخرين المناظرين له في ذلك المجتمع والمكانة الاجتماعية للفرد هي التي تحدد الحقوق والواجبات وسلوكيات هذا الفرد وطبيعة العلاقات الاجتماعية بين ذلك الفرد وغيره من افراد المجتمع."

<sup>1</sup> ، -غي، روشيه، علم، الاجتماع، الأمريكي، ، دراسة، لأعمال، تالكوت، بلسونز، ، ترجمة، مُجَّد، الجوهري، وأحمد، زايد، ، دار، ، المعارف، ، القاهرة، ، مصر، 1981، ، ص54-55

- كذلك يشير مفهوم المكانة الى الموقع الذي يشغله فرد في جماعة او تشغله جماعة في مجتمع، وقد تأخذ شكلين احدهما افقي والآخر عمودي، وبذلك تعرف المكانة على انها مجموعة من العلاقات المساواتية والتراتبية لفرد مع الاعضاء الاخرين من جماعته.<sup>1</sup>

- أما المكانة لدى مُجَّد عاطف غيث " تعبر عن الوضع الذي يشغله الشخص او الاسرة او الجماعة القرابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وانواع السلوك الاخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص اخرين لهم مكانات مختلفة، وتحدد المكانة الاجتماعية بالتعليم والدخل والممتلكات والتقييم الاجتماعي للمهنة وبعض الانشطة الاخرى في المجتمع."<sup>2</sup>

ويختلف مفهوم المكانة عن مفهوم الهيئة في أنه يشير الى الوضع الاجتماعي للفرد على اساس ما يمثله عمله او مهنته من قيمة بالنسبة للمجتمع وليس بناء على ما يتميز به هذا الفرد من مهارات خاصة بمهنته.<sup>3</sup>

والملاحظ من التعريفات السابقة المقدمة للمكانة الاجتماعية انها مرتبطة ارتباطا وثيقا بالوضع الاجتماعي position social: وهو ذلك المكان الاجتماعي الذي يوجد فيه شخص او جماعة او هو الرتبة المحتلة في نظام تراتبي.

ومفهوم الوضع والذي يعني الامكنة النسبية في نظام اجتماعي يحمل معنى دقيق في مجتمعات بنياته مستقرة نسبيا او تعتبر مستقرة.

<sup>1</sup> ، -حمش، مجد، الدين، علم، الاجتماع، الموضوع، والمنهج، دار، مجدلاوي، للنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 139

<sup>2</sup> ، -عبد، الله، جمعة، الكبيسي، وآخرون، المكانة، الاجتماعية، للمعلم، في، دولة، قطر، دراسة، وصفية، نقدية، تحليلية، مقارنة، العدد، الخامس، عشر، حولية، كلية، التربية، جامعة، قطر، 1999، ص 25

<sup>3</sup> ، -حبيب، بن، صافي، صورة، المعلم، في، ثقافة، المجتمع، الجزائري، مذكرة، لنيل، شهادة، الماجستير، قسم، الثقافة، الشعبية، كلية، الآداب، والعلوم، الانسانية، جامعة، ابو، بكر، بلقايد، تلمسان، 2005-2006، ص 82

المكان place: يشير vincent de gaulejac الى انه في الخطاب المتداول نستعمل كلمة مكان في عدة صيغ كقولنا "ليس لي مكان". "ابحث عن مكان". "غيرت مكاني" هذه الاستعارات المكانية غالبا ما تستعمل كمنظومة تصورات للمجتمع بغرض موضعة الافراد الواحد بالنسبة للآخرين.<sup>1</sup>

1. انماط المكانة الاجتماعية: بالنظر إلى الكتابات المتداولة في مفهوم المكانة فإننا نجد علماء ال- اجتماع والانثروبولوجيا الاجتماعية ومن بينهم رالف لينتون وبيار أنصار وغيرهم يميزون بين نوعين من المكانات:

#### - المكانة المفروضة (المنسوبة):

وهي المكانة التي يرثها الفرد عن والديه و أسرته بيولوجيا أو ماديا أو معنويا أو التي تفرضها عليه النظم الاجتماعية، وبعبارة اخرى هي مكانات غير إرادية أي لا دخل للفرد في اليات تحصيلها، والمكانات المفروضة ذات الانتشار العالمي هي المكانات القائمة على اساس عمر الفرد (الطفولة، الشباب، الشيخوخة)، وعلى أساس جنسه (ذكر، انثى)، أما المكانات المفروضة والمنتشرة في عدد كبير من المجتمعات المكانات المترتبة عن الانتماء إلى طبقة اجتماعية معينة والمكانة المترتبة عن الانتماء الديني أو السياسي والمكانة المترتبة عن توارث الثروة.

#### - المكانة المكتسبة (المحصلة):

وهي تلك المكانة التي يحتلها الفرد في النظام الاجتماعي نتيجة مجهوداته وأدائه الجيد للأدوار المرتبطة بهذه المكانة، ومن المكانات المحصلة الكثيرة الانتشار تلك القائمة على أساس المهارات الشخصية والتي ينتج عنها بعض الانجازات الشخصية، وقد يحرز هذه المكانة عن طريق التعليم أو المهنة أو غيرها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ، -روزنتال، م.و، يودين، ب: الموسوعة، الفلسفية، ترجمة: سمير، كرم، دار، الطليعة، بيروت، لبنان، ط2، ، 1999، ص21

<sup>2</sup> ، -الكبيسي، عبد، الله، جمعه، ، وآخرون، ، المكانة، الاجتماعية، للمعلم، دار، الثقافة، ط1، الدوحة، قطر، 2001، ص152

## 2. محددات المكانة الاجتماعية:

هناك بعض المحددات التي من خلالها نصنف هذا الشخص أو ذاك أو هذه المهنة أو تلك في هذه المكانة أو تلك، ومن هذه المحددات ما يلي:

- **الدخل:** فبالنظر الى واقع الأفراد والمجتمع يتضح أن التوجه السائد في الأوساط الاجتماعية هو توجه يولي للمال اهمية كبيرة ويقيس الأفراد بما يمتلكونه من مال.

- **السمعة والتقدير:** تعتبر السمعة والتقدير الذي يتمتع به فرد ما أو مهنة ما من المهن مؤشرا مهما في تحديد المكانة التي يتبوؤها في البناء الاجتماعي.

- **السيطرة على الافراد:** تعتبر السيطرة والتحكم في الأفراد من المحددات المهمة التي تعطي الفرد مكانة خاصة في المجتمع، وعلى سبيل المثال يحظى افراد الدرك الوطني او القضاة وهم من اصحاب المهن التي تمنح لصاحبها إمكانية السيطرة على الافراد بمهابة ومكانة اجتماعية عالية.

- **التأثير في حياة الافراد:** ترتبط المكانة بما يقدمه الأفراد من خدمات للمجتمع.<sup>1</sup>

## 3. مظاهر المكانة الاجتماعية للأسرة:

إن لكل أسرة ثقافتها الخاصة، ووضعها الاقتصادي الخاص وطموحها وشعائرها والطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها وهناك العديد من المحددات والمظاهر التي تحدد مكانتها الاجتماعية ومن بينها:

### أولا: العامل الاقتصادي

ويتحدد المستوى الاقتصادي للأسرة بمستوى الدخل وممتلكات الأسرة...

وتبين الدراسات العديدة أن الوضع الاقتصادي للأسرة يرتبط مباشرة بحاجات التعلم والتربية فالأسرة التي تستطيع أن تضمن لأبنائها حاجاتهم المادية بشكل جيد من غذاء وسكن ورحلات علمية وامتلاك أجهزة تعليمية كالحاسوب والكتب وما إلى ذلك من وسائل تعليمية لذلك يمكن القول أنه كلما كانت الحالة الاقتصادية للأسرة مستقرة كلما زادت حظوظ النجاح العلمي لأفرادها.

<sup>1</sup>، -سعيدة، شين، ، التصورات، الاجتماعية، للعوامل، المحددة، لمكانة، المعلم، في، المجتمع، ، دراسة، ميدانية، على، عينة، من، معلمي، الطور، الابتدائي، بمدينة، بسكرة، ، مجلة، العلوم، الانسانية، والاجتماعية، ، جامعة، محمد، خيضر، بسكرة، ، العدد، ، 24/جوان2016، ص138-139

فإذا كان الوضع الاقتصادي يعد أحد العوائق في التأخر الدراسي وفي الكثير من الحالات انقطاع دراسي فهو أيضا أحد العوائق المهنية فالدخل المنخفض يعد من الأسباب الرئيسية التي تجعل الطالب يتراجع في دراسته فإما يقتصر على دراسات قصيرة المدى أو ينقطع تماما وهذا التراجع والانقطاع يشكل عقبة للوصول إلى المهن المرموقة التي تتطلب دراسات عليا مطولة غير أنه كثيرا ما يكون هذا الوضع أحد الدوافع الرئيسية لاختيارات دراسية ذات تكوين عالي ومطول وبالتالي مهن راقية بالفرد الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما تكون طموحاته تدعو في آخرها إلى إحداث تغيير مكانته الاجتماعية بالخروج من الطبقة الاجتماعية التي هو فيها هذه الطبقة التي تدفعه إلى اختيارات دراسية ومهنية توفر له دخلا مرتفعا لسد احتياجاته وحاجيات أسرته وهو نفس الشيء بالنسبة للفرد الذي ينتمي إلى أسرة ذات مستوى عالي إذ يجعله هذا العامل يختار دراسة طويلة المدى لضمان الحصول على مهنة مرموقة من أجل المحافظة على نفس مستواه المعيشي والبحث في نفس الوقت عن الأفضل ومن هنا فان المستوى الاقتصادي للأسرة يشكل منعطفا هاما في توجيه الاختيارات المهنية والدراسية لدى الفرد إذ أن تشكل وبناء التصورات المستقبلية للمهنة والدراسة يعتبر عاملا بالغ الأهمية كمحدد للخيارات المهنية والدراسية على حد سواء.

- **مستوى الدخل:** يتم تحديد الوضع الاقتصادي للأسرة من خلال مستوى الدخل المادي ويقاس ذلك من خلال الرواتب الشهرية والأجور أو الدخل السنوي ويقاس أحيانا بممتلكات الأسرة. ومما لا شك فيه أن الدخل المرتفع للأسرة يسمح برفع مستوى الحياة ويساهم في تأمين الحاجيات الضرورية والكمالية وفي الوصول للأهداف والتمكن من تحقيق الطموحات والتطور الاقتصادي والفكري ويمكن اعتبارهما نتيجة حتمية للمخول الجيد ومن جهة ثانية الصعوبات المادية أو الدخل الضعيف يؤدي على الصعيد الأسري أو الفردي في بعض الأحيان إلى محدودية الأهداف وشل الطموحات وأكثر ما

يتأثر بهذا الوضع هو العمل المدرسي وخاصة متابعة التحصيل العلمي فكثيرا من أبناء الدخل المتواضع تخلوا عن طموحاتهم وميولهم متوجهين إلى تخصصات غير راضين عنها بسبب قلة الامكانيات.<sup>1</sup>

- **الوضع المهني للوالدين:** يعد العمل وسيلة لكسب لقمة العيش والحصول على مورد مالي يمكن من توفير مستلزمات ومتطلبات الحياة ويحدد مكانة الاسرة داخل المجتمع ويعتبر عمل الاب ضرورة هامة لإثبات مكانة الاسرة عن طريق تحمل المسؤولية خاصة في الوقت الراهن وما يمر به المجتمع من غلاء معيشة وارتفاع الأسعار وزيادة نفقات الأسرة. لذلك فإن مهنة الوالدين تلعب دور مهم في تحسين المستوى المعيشي للأسرة حيث يرى بيار بورديو "أن المكانة الاجتماعية تتحدد بكميات رؤوس الاموال الاقتصادية والثقافية التي يمتلكها الأسرة"، وينحو المفكر الفرنسي ريمون بودون نفس المنحى بقوله أن العامل الاقتصادي للأسرة يلعب دورا محددًا في مستواها داخل المجتمع.

#### ثانيا: العامل الثقافي

- **المستوى التعليمي للوالدين:** المكانة الاجتماعية أصبحت في ظل التغيرات الاجتماعية ترتبط بالمستوى التعليمي فكلما كان المستوى التعليمي جيدا عند الأولياء كانت لهم مكانة راقية في المجتمع. ذلك ان المستوى التعليمي للوالدين يعتبر إحدى المؤشرات الثقافية وهذا ما ينعكس إيجابا على الأبناء ويعمل على تحديد المكانة الاجتماعية والمهنية .

#### ثالثا: العامل الاجتماعي

يمكن تحديد المستوى الاجتماعي للأسرة من خلال عدة مؤشرات من بينها

- نوع الأسرة: قديما كانت الأسر العربية تميل إلى الإكثار من نسلها، وذلك لاعتبارات دينية واجتماعية واقتصادية وسياسية ونادرا ما كانت هذه الأسر تشعر بمشكلة السكان أو إلى التقليل من حجمها، حيث كانت لها جميع الظروف المتاحة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية أو حتى السياسية.

ان حجم الأسرة يعتبر عامل اجتماعي له تأثير في مسار تربية الأبناء نحو الأفضل وكلما زاد عدد أفراد الأسرة بحيث يشمل الأبناء مع آبائهم كان حجمها كبيرا وفي بعض الأحيان هناك أمور أخرى تزيد من

<sup>1</sup>، -وظيفة، أسعد، علي، علم، الاجتماع، المدرسي، المؤسسة، الجامعية، للدراسات، والنشر، والتوزيع، ط1، 2004،

كبر حجمها. وفي هذا الصدد أثبتت بعض الدراسات أن الأفراد المنتمين إلى الأسر ذات الحجم الكبير (الممتدة) غالباً ما يكون التواصل بين جميع أفرادها صعب مما يؤدي إلى قلة الاهتمام بالأبناء فيها عكس الأسرة النووية التي يكون الاحتكاك بين أفرادها أفضل.<sup>1</sup>

- المسكن أو مكان الإقامة: إن مكان الإقامة أو السكن مأخوذ من كلمة السكنية أي السلام والراحة حيث أن مكان الإقامة يرتبط بدخل الأسرة وفي هذا الصدد يقول عبد القادر القصير " كلما نقص الدخل لجأت الأسرة إلى السكن في الأحياء والمنازل البسيطة التي تتلاءم مع أحوالها المادية.

- شبكة العلاقات الاجتماعية: إن لكل فرد شبكة علاقات اجتماعية تتمثل في الروابط الضعيفة والتي تتمثل في العلاقات المهنية والروابط القوية والتي يقصد بها العلاقات العائلية والقريبة، ويمكن الإشارة إلى أن شبكة العلاقات الأفراد لا ينظر إليها على أساس الكمية والكيفية وإنما على أساس الخصائص البنيوية لهاته الشبكة أي على أساس فعليتها.

ونجاح الفرد في الحصول على مهنة لا يقتصر فقط على توظيف رأسماله البشري والمتمثل في القدرات الشخصية من خبرة وكفاءة ومستوى تعليمي وإنما هو تفعيل وتوظيف واسع وشامل لشبكة العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها فالعلاقات الاجتماعية هي ذلك الجزء من الكل المتمثل في الرأسمال الاجتماعي للأسرة.

وحسب ميشال فوررسيه فإن الذين يجدون أحسن الوظائف هم الذين لديهم القدرة على توظيف واستغلال أحسن لرأسهم الاجتماعي بحيث تكون لديهم الأسبقية والأفضلية في الحصول على مناصب عمل.<sup>2</sup>

#### 4. أثر المكانة الاجتماعية للأسرة على الاختيار المهني للفرد:

تؤكد العديد من الدراسات على أن للمستوى الاجتماعي والاقتصادي دور في عملية الاختيار المهني ومن هذه الدراسات دراسة العصيمي (1994) التي أكدت على دور المستوى الاقتصادي ومستوى

<sup>1</sup>، سناء الخولي، الأسرة، والحياة، العائلية، دار، النهضة، العربية، بيروت، 1984، ص287

<sup>2</sup>، -إحسان، محمد، الحسن، نعلم، الاجتماع، التربوي، ط1، الأردن، دار، وائل، للنشر، والتوزيع، 2005، ص،

دخل الأسرة في توجه الفرد التعليمي أو المهني، فكلما قل دخل الأسرة فضلت الأسرة العمل الحكومي عن القطاع الخاص، أما إذا كان الدخل مرتفعاً فإن الأسرة تفضل الأعمال الخاصة أو إدارة مشاريعهم. وكذلك يظهر هذا التأثير من خلال وراثة المهنة إذ يرى الأبوان بأنه من السهل أن تستمر العائلة في مهنتها، لذلك يصير الآباء أن يواصل أبنائهم العمل الذي دأبت عليه العائلة، حيث تشير الدراسات ان 95 من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي.

كما أظهرت نتائج دراسة بلاوو دنكن أن المهن العليا تورث من الآباء إلى الأبناء ذلك أن أصحاب المهن ذات المكانات العليا يورثون لأبنائهم هذه المهن وأن أصحاب المهن ذوي المكانات الدنيا يورثون هذه المهن لأبنائهم، وتبين أن الخلفية الاجتماعية هي من أهم العوامل التي تقود إلى النجاح المهني. كما في كثير من الأحيان أن انتماء الفرد لأسرة ذات طبقة متوسطة أو متدنية يشكل عقبة للوصول إلى المهن المرموقة التي قد تتطلب دراسات عليا مطولة، غير أنه في كثير من الأحيان ما يكون هذا الوضع أحد الدوافع الرئيسية لاختيارات ذات تكوين عال ومطول وبالتالي مهن راقية، فالفرد الذي هو من عائلة بسيطة قد تكون طموحاته كبيرة تدعو في آخرها إلى إحداث تغيير مكانته الاجتماعية بالخروج من الطبقة التي هو فيها للوصول إلى مهنة توفر له دخلاً مرتفعاً لسد حاجياته وحاجيات أسرته، وبالنسبة للفرد الذي ينتمي إلى أسر ذات مستوى اقتصادي عال، يجعله هذا العامل يختار مهن مرموقة من أجل المحافظة على نفس مستواه المعيشي والبحث في نفس الوقت عن الأفضل، كما أن الأسر ذات المكانة الاجتماعية العالية غالباً ما توجه أبنائها للمهن التي تبقّيها على وجهتها الاجتماعية، من هنا فإن المكانة الاجتماعية التي ينتمي لها الفرد تعتبر عاملاً بالغ الأهمية كمحدد للاختيارات المهنية.<sup>1</sup>

ثانياً: القيمة الاجتماعية للمهنة :

تتأثر عملية الاختيار المهني بالقيمة الاجتماعية للمهنة والنظرة الاجتماعية نحو المهن من مجتمع إلى آخر، فما هو مقبول في مجتمع قد لا يكون مرغوباً في مجتمع آخر، والمهنة التي ينظر إليها بعين الاحتقار في مجتمع قد ينظر إليها بعين الإجلال والتقدير في مجتمع آخر.

<sup>1</sup> ، حبيب، بن، صافي، مرجع، سبق، ذكره، ص، 93.

كما تختلف المهن فيما بينها ويعكس تاريخ أي مهنة نظرة السكان والمجتمع للأفراد المشتغلين فيها أو من خلال الامتيازات التي تقدمها المهنة لأصحابها فللعامل ابعاد وخصائص انسانية ومجتمعية تجعله من اهم العمليات الاجتماعية الإنسانية التي تطور المجتمع إنتاجا وفنا وثقافة فهو الشكل الجوهرى للنشاط الإنسانى.<sup>1</sup>

ويرى تايلور أن المهنة هي " ذلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل بهدف اشباع الحاجات الاساسية للأفراد وهذا النشاط المهني يحدد ايضا الوضع الاجتماعى للفرد، فالمهنة هي أهم العوامل المميزة للحياة الاجتماعية والاقتصادية، ويجمع بين أفراد المهنة الواحدة درجة معينة من التضامن والتعاون والانسجام." و يعد كيرث وميلز Girth e milis المهنة من أهم معايير الموضوعية التي تحدد المكانة الاجتماعية والطبقة الاجتماعية للفرد وتشير للفروق الفردية بين الأفراد وهذا يعني أن المهنة تضع ممارستها في مكانة اجتماعية يكتسبها من خلال عمله، وحينما نريد اختيار مهنة ما يجب الربط بينها وبين مراكزها الاجتماعية، فالمهنة هي التي تقرر درجات الاحترام والتقدير والنفوذ الذي يحصل عليه صاحبها وشاغلها، وهناك عدة مقاييس تبين المكانة الاجتماعية للمهنة ففي المجتمعات الحديثة يتحدد النفوذ الاجتماعى للفرد بطبيعة مهنته والاعمال التي يزاولها والتي يقدمها للمجتمع، ولكن هناك فوارق في النفوذ القوة الاجتماعية بين مهنة وأخرى من جهة وبين المهن من مجتمع الى آخر من جهة اخرى ومن فترة زمنية الى اخرى، ويعزى سبب ذلك إلى القيم والثقافات والعادات والتقاليد والقيمة الاجتماعية والاقتصادية للمهن.<sup>2</sup>

### 1. مفهوم القيمة:

يعد مفهوم القيمة من المفاهيم التي يعنى بها الكثير من الباحثين في مجالات مختلفة كالفلسفة والتربية والاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع وغير ذلك من التخصصات العلمية الاخرى وقد ترتب على ذلك نوع من الخلط والغموض في تأويل واستخدام تناول مفهوم القيم من تخصص لآخر بل واصبح لهذا

<sup>1</sup> عبد اللطيف مُجّد، خليفة، ارتقاء، القيم المجلس، الوطنى للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1992، ص41

<sup>2</sup> كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع، المهني الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر، والتوزيع جامعة القاهرة، 2002، ص143-144

المفهوم استخدامات متعددة داخل التخصص الواحد كما تذكر الكتابات في العلوم الانسانية حول القيم هناك من استخدموا لفظ القيمة بالمعنى الفلسفي وعملوا على نشره هم الألمان خاصة لوتز lotze وعالم الدين ريتشل ritchel وعلماء الاقتصاد النمساويين واستمرت الكتابات وشاعت حول مفهوم القيم في اروبا خاصة بعد نجاح كتابات الفيلسوف نشة f. nietzsche

### 1-1- التعريف اللغوي للقيمة:

القيمة مفرد قيم ولغة من قوم وقام المتاع بكذا أي تعدلت قيمته به.

والقيمة تستخدم لمعرفة قيمة الشيء فقيمة الشيء قدره وقيمة المتاع ثمنه والقيمة ثمن الشيء بالتقويم وفي المعجم الوسيط قيم الشيء تقييما اي قدره واستخدمت القيمة ايضا بمعنى التعديل والاستقامة والاعتدال فقد قيل قام الأمر أي اعتدل واستقام وقام الحق أي ظهر واستقام وقوم الاعوج أي عدله وأزال اعوجاجه وقد استخدمت بمعنى العدل حيث القوام بفتح القاف العدل وقوام الامر بكسر القاف أي عماده ونظامه.

ومن منظور آخر نجد أن القيمة تحمل معنى مختلفا تماما إلا وهو القوة فالقيمة valeur مشتقة من الاصل اللاتيني التي تعني قوى وبهذا المعنى فالقيمة تحمل أيضا معنى المقاومة والصلابة.<sup>1</sup>

### 1-2- التعريف السوسولوجي للقيمة:

اميل دور كايم يذهب إلى أن لكل مجتمع من المجتمعات البشرية نظاما أخلاقيا يمثل حقيقة اجتماعية وقد لعب هذا النظام الاخلاقي دورا في نظام تقسيم العمل كما أن القاعدة الاخلاقية لا تنبثق عن الفرد ولكن المجتمع هو لسان القيم ومصدر القيم العليا وأنها نتاج اجتماعي لعوامل اجتماعية ويعتمد النظام الاخلاقي على البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يوجد في إطاره وليس هناك نظام اخلاقي واحد لكل المجتمعات ولكن لكل نظامه الاخلاقي الذي يحتاجه والذي يتحدد من خلال ما هو مرغوب فيه اجتماعيا.

<sup>1</sup> عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سبق ذكره، ص 53.

ماكس فيبر max weber "القيم هي الموجهات التي تفرض نمط او شكل السلوك وتتضمن هذه القيم بعض الاوامر التي تحكم سلوك الانسان بطريقة ضاغطة أو قد تخضع هذه القيم بعض المطالب التي قد يضطر الإنسان الى القيام بها.

تالكوت بارسونز talcolt parsons "القيم ظاهرة اجتماعية ثقافية مصدرها البناء الثقافي الذي يتكون من نسق الافكار وأنساق الرموز.

فؤاد بهي الدين ربط القيم بالمعايير في تعريفه لها ويشير إلى أنها " معايير اجتماعية ذات صبغة انفعالية قوية وعامة تتصل من قريب بالمستويات الخلقية التي تقدمها الجماعة ويمتصها الفرد من بيئته الاجتماعية وقيم منها موازين يزن بها افعاله".

### 1-3 التعريف الاقتصادي للقيمة:

لكلمة قيمة معنيين الاول يعني صلاحية الشيء لإشباع حاجة ويعين هذا المعنى مصطلح قيمة المنفعة والثاني يعني ما يساويه متاع حين يستبدل به غيره في السوق وهذا ما يعبر عنه بمصطلح قيمة المبادلة وقيمة المنفعة لمتاع ما : هي تقدير الشخص بالذات بهذا المتاع أما قيمة المبادلة فهي تقديره عند الجماعة التي يتداول بين أفرادها أو على ذلك فان قيمة المنفعة مفهوم فردي اعتباري وقيمة المبادلة مفهوم جماعي موضوعي.

ويرى رجال الاقتصاد أنه سواء قلنا القيمة أو الثمن فإن قولنا يبقى مجرد تعبير عن علاقة بين أشياء مطروحة في السوق للمبادلة ولا يمكن بأية حال أن يكون تعبيراً عن معايير كمية تقبل الجمع والطرح بحيث استطاع القول مثلاً أن بلداً ما قد زاد ما ينتجه من قيم بمعنى زادت رفايته ذلك لأن أي زيادة تكلفته وإن رفعت من مقدار القيم المنتجة فإنها لا يمكن بحال أن تعتبر رفعا من مستوى الرفاهية وقد تستخدم مفهوم القيمة بمعان مختلفة في المذاهب الاقتصادية المختلفة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> كمال عبد الحميد الزيات مرجع سبق ذكره، ص 145.

### 3. مكونات القيم:

**المكون المعرفي:** ومعياره الاختيار الشعوري اي انتقاء القيمة من بدائل مختلفة بحرية كاملة، بحيث ينظر الفرد في عواقب انتقاء كل بديل ويتحمل مسؤولية انتقائه بكاملها، وهذا يعني ان الاختيار اللاشعوري لا يشكل اختيارا يرتبط بالقيم، حيث يعتبر الاختيار المستوى الاول لسلم الدرجات المؤدية الى القيم و يتكون من ثلاث خطوات متتالية هي .. استكشاف البدائل الممكنة، النظر في عواقب كل بديل ثم الاختيار الحر.

**المكون الوجداني:** معياره التقدير الذي ينعكس في التعلق بالقيمة والاعتزاز بها والشعور بالسعادة لاختيارها والرغبة في اعلانها على الملا، ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية الى القيم ويتكون من خطوتين متتاليتين هما.. الشعور بالسعادة لاختيار القيمة، ثم اعلان التمسك بالقيمة على الملا.

**المكون السلوكي:** ومعياره الممارسة و العمل او الفعل و يشمل الممارسة الفعلية للقيمة او الممارسة على نحو يتسق مع القيمة المنتقاة على ان تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في اوضاع مختلفة كلما سمحت الفرصة لذلك، و تتكون الممارسة من خطوتين هما.. ترجمة القيمة الى ممارسة، و بناء نمط قيمي.<sup>1</sup>

### 4. مصادر القيم:

**-الاسرة:** هي البيئة الاولى التي تحتضن الفرد، كما ان طبيعة الخصائص التي تميزها تجعلها اكثر المؤسسات الاجتماعية تأثيرا في عملية التنشئة الاجتماعية، اذ تعلم الفرد مبادئ التربية الاجتماعية والسلوك الاجتماعي وآداب المحافظة على الحقوق والقيام بالواجبات الى غير ذلك من المسؤوليات الفردية والاجتماعية.

**-المدرسة:** هي مؤسسة اجتماعية تربوية حظيت بالاهتمام والدراسة منذ زمن طويل، وذلك نظرا لثقل المهمة الموكلة اليها من قبل المجتمع ولعظم التوقعات المنتظرة منها، ابتداء من دخول الطفل اليها الى ان يتخرج اطارا كبيرا منها، وتلعب المدرسة دورا في اغناء القيم التي تلقاها الفرد في الاسرة وتضيف عليها

<sup>1</sup> محمد الزلياني، القيم الاجتماعية، مدخل للدراسات الأنثروبولوجية والاجتماعية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1973، ص 18.

قيم اخرى ويعتبر دورها دورا مكملا للأسرة، حيث تقوم بتدعيم الكثير من المعتقدات والاتجاهات والقيم الحميدة التي تكونت لدى الطفل في البيت، فهو يأتي الى المدرسة و هو قادر على التحدث بلغة بلده ويسير في سلوكه وفقا لقيم اجتماعية ودينية معينة ومع ذلك ينقصه الشيء الكثير الذي ستقوم المدرسة بتزويده به.

**-المسجد:** يعد الدين مصدر المثل للمجتمع التي تمثل وازعا للسلوك لذلك يعتبر احد اهم مصادر القيم اذ ان القيم الدينية هي في الغالب الاساس الذي يستند عليه الناس في تقييمهم لسلوكه من ناحية القبول او الرفض، اذ يرى دوركايم ان الدين هو مصدر كل ما نعرف من ثقافة عليا وانه منبع كل الاشكال الثقافية المثالية، فالديان عموما هي عبارة عن مجموعة من القيم تحدد سلوك الفرد وتوجهه بمجموعة من الاوامر والنواهي تضبط بها سلوكه من خلال العقوبات التي تنجر عن ذلك في السلوك، والمسجد من المؤسسات الاجتماعية التي تتولى ايصال هذه السلوكيات الاجتماعية الى الفرد.

**-جماعة الرفاق:** تؤدي جماعة الرفاق دورا بالغ الاهمية والحساسية في التأثير على افرادها بسبب كونها تنشأ في مرحلة حاسمة من مراحل نمو الطفل، اين يكون الطفل يبحث عن ذاته خارج الاسرة واشباع الحاجات والدوافع الاجتماعية التي تلقى كبها من قبل محيط الاسرة، فتكون جماعة الرفاق البديل المناسب لاحتضان الطفل وتمكينه من ارادته، بذلك تساهم جماعة الرفاق بشكل اساسي في صياغة شخصية الطفل وقيمه واتجاهاته، فعن طريق التأثير بسلوك الرفاق يتبنى الطفل كثير من اشكال السلوك شعوريا او لا شعوريا بل يجد نفسه يتصرف بشكل تلقائي وفق نموذج سلوك معين، وتؤدي عملية النمذجة و الملاحظة دورا كبيرا في تعلم هذه القيم و الاتجاهات والآراء والميول باعتبار ان جماعة الرفاق لا تملك سلطة قهرية على افرادها و بالتالي يكون تأثيرها بشكل تلقائي وغير رسمي.

**-وسائل الاعلام:** تؤثر وسائل الاعلام المختلفة من اذاعة وتلفزيون وسينما وانترنت وصحف ومجلات وكتب واعلانات....، بما تنشره وتقدمه من معلومات وحقائق واخبار ووقائع واءاء لتحيط الناس علما بموضوعات معينة من السلوك، وقد اثبتت العديد من الدراسات ان النمو العقلي والانفعالي والاجتماعي للأطفال والمراهقين يتأثر الى درجة كبيرة بما يتلقونه من مواد تقدمها وسائل الاعلام

المختلفة، و في الوقت الحاضر اصبح للتلفاز دور هام و اساسي بين وسائل الاعلام الاخرى، حيث صار ينافس الاسرة في عملية تنشئة الاطفال وتطبيعهم بسلوكيات معينة، نظرا لكونه غزى كل البيوت ومن جهة اخرى ما يقدمه للأطفال من برامج مسلية ومغرية في نفس الوقت، ولم يعد دوره مقتصر على الاطفال فقط بل اتسع و تضخم للكبار من امهات و اباء و بالتالي اصبح له تأثير كبير على معتقدات الافراد وقيمهم واتجاهاتهم واختياراتهم.....الخ.

**-الثقافة مصدر للقيم:** تعتبر القيمة احدى المكونات الاساسية للثقافة التي عرفها الباحث «ادوارد برنت تايلر» في كتابه الحضارة البدائية بانها «ذلك الكل المركب الذي يشمل على المعرفة والعقائد والفن والاخلاق والقانون والعادات وغيرها من القدرات والعادات التي يكتسبها الانسان بوصفه عضوا في المجتمع».

يبرز لنا هذا التعريف ان الثقافة عبارة عن اناء يحمل كل ما هو مادي وروحي، اضافة الى انه يشمل المعرفة بكل سعتها ومجالاتها، اذا فالثقافة مصدر مهم لقيم مختلفة.

**- الظروف الاقتصادية والاجتماعية مصدر للقيم:** من المصادر المهمة للقيم ايضا المعطيات والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي صاحبت المراحل الحضارية التي يمر بها المجتمع عبر مسيرته الطويلة، فالجمع بين الرواسب المادية التي ورثها المجتمع من العهود السابقة التي شهدها وبين الازواضع الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي عاصرها في ظل النهضة قد ادى دوره الفاعل في ظهور قيم جديدة تحمل المسؤولية وحب العمل اليدوي و تتمين جهد الطبقة العاملة والثقة بالنفس والصبر والتفائل والنقد الذاتي، اضافة الى بلورة جذور الديمقراطية التي صاحبت عصر النهضة والتحرير التي استوعبها الافراد بعد ان اصبحت المرشد والموجه لسلوكهم اليومي، وتظهر لنا تلك القيم في الواجب الوطني والقومي وتخفيف الفوارق الطبقيّة ومحاربة الاستغلال والاحتكار والتسلط وتخفيف الفوارق الحضارية بين الريف و المدينة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> نبيل مُجد توفيق السامالوطي، البناء النظري لعلم الاجتماع، مدخل لدراسة المفاهيم والقضايا الأساسية، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، ص 74.

### 5-وظائف القيم:

ان الاشارة الى اهمية البحث اي الالهية من دراسة موضوع القيم، ترتبط بدورها ووظيفتها على المستوى الفردي وكذا على المستوى الاجتماعي ولكلا المستويين التأثير في الاخر، اذ تقوم القيم بالوظائف والادوار التالية..

#### -القيم كمعايير لتوجيه السلوك:

-تقودنا الى اتجاهات محددة في ما يتعلق بالقضايا الاجتماعية.

-تقودنا الى تفصيل ايدولوجية سياسية او دينية معينة اي ان القيم تسوقنا الى اختيار وتفضيل اي

القيم الخرى انسب واكثر ملائمة لنا في جميع النواحي سياسية او دينية او اجتماعية...الخ

-تحدد الطريقة التي نقدم بها انفسنا للآخرين، او نقبل بها الاخرين، اي ن القيم تضبط لنا الطريقة

المثلى لنظهر بها في المجتمع و نستطيع ان نقبل بها الاخرين

-تعتبر معايير للحكم و التقييم.

-تستعمل من اجل المقارنة بين الافراد اي ان القيم توظفها من اجل الحكم على الافراد هذا احسن

والاخر سيء، و هذا بمطابقة سلوكياتهم من القيم الموجودة في المجتمع.

-تستعمل كمعايير من اجل التأثير على الاخرين فتعرف اي ان القيم تستحق ان تؤثر او تتأثر بها

وعن طريق قيم الشخص تحكم على سلوكياته واعتقاداته واتجاهاته.

- نخبونا كيف نبرر افعالنا غير المقبولة اي انها تقدر لنا الطريقة التي نستطيع بها اظهار الافعال المنافية

للقيم الموجودة في المجتمع.

- القيمة كمخطط لحل الصراعات واتخاذ القرارات: تكون وظيفة القيمة كمخطط لحل الصراعات

واتخاذ القرارات قد يستشار هرم قيمي وليس قيمة واحدة وهنا يدخل الفرد في صراع من اجل اختيار

القيمة المناسبة.

-القيمة كدافع: القيم طاقات للعمل ودوافع للنشاط، ومتى تكونت القيم المرغوب فيها لدى المرء

فانه ينطلق الى العمل الذي يحققه وتكون بمثابة المرجع او المعيار الذي نقيم به هذا العمل لنرى مدى

تحقيقه لها، وهذا يعني ان القيم تمثل قوة دافعة للعمل هذا العمل وكل ما يتعلق به من احترام للوقت واداء بياتقان وبذل الجهد والاخلاص فيه.

- تلعب القيم دورا فعالا في عملية التوافق النفسي والاجتماعي للأفراد: الى جانب الدور الذي تلعبه في عمليات العلاج النفسي وهي بذلك تهدف لتعديل السلوك وخاصة عند بعض الافراد الذين ينتمون للدين، فمعرفة قيم المريض واهدافه في الحياة ضروري للمعالج، فالمريض يلجا الى المعالج بقيم وتصورات عن مشاكله وصراعاته ليعمل هذا الاخير على البحث عن حل مقنع لهذا الصراع بين قيمه وسلوكاته، ويعمل كذلك على معرفة محيط المريض فيما يتعلق بقيمه لمعرفة مدى توافقه، وكذا ضبط اسباب عدم التوافق مع الجماعة، كما ان للقيم دور في مجال الوقاية لا يقل اهمية عن مجال العلاج وذلك سواء فيما يتعلق بالوقاية من الاصابة بالأمراض النفسية، ام الوقاية من بعض المشكلات الاجتماعية كمشكلة سوء التوافق النفسي والاجتماعي وما سينجر عنه من مشكلات خطيرة كتعاطي المخدرات.<sup>1</sup>

#### 6- خصائص القيم:

ان التعرض لدراسة خصائص القيم كأحد اهم المفاهيم المنظمة لحياة وسلوك افراد مجتمع ما، من الاهمية بما كان لفهم طبيعة هذه القيم ومن ثم السبل التي يمكن من خلالها تنمية هذه القيم لدى الافراد ويمكن تحديد اهم الخصائص التي تتميز بها القيم..

- **الخاصية الذاتية:** ويقصد بذاتية القيم اي انها تتعلق بالطبيعة الانسانية والاجتماعية والسيكولوجية العامة للإنسان الفرد التي تشمل الرغبات والميول والعواطف وغيرها من عوامل نفسية، فالقيمة باعتبارها احكام تصدر على الاشياء تتضمن معان كثيرة مثل الاهتمام والاعتقاد والرغبة، وكل هذه الاحكام والمعاني نعبر عن عناصر شخصية ذاتية، وتتضمن القيمة عنصرا عاطفيا الى جانب العنصر المعرفي والسلوكي.

- **الخاصية الموضوعية:** وتعني بموضوعية القيم انها خارجة عن ذوات الافراد وعن تجسيداتهم الفردية، وهي مترابطة بمعنى انها تؤثر وتتأثر بغيرها من الظواهر الاجتماعية.

<sup>1</sup> محمد الزلباني، مرجع سبق ذكره، ص 53.

- الخاصية النسبية: ونعني بنسبية القيم انها تختلف من شخص لآخر ومن مجتمع لآخر ومن ثقافة لأخرى ومن زمن لآخر، بل انها تختلف في الشخص الواحد حسب رغباته وحاجاته ومستواه، وكذلك لا يمكن فهم القيمة الا في المجال السلوكي و في الاطار الثقافي الذي يعيش فيه الفرد فمعنى القيمة لا يتحدد ولا يتضح في النظر اليها والحكم عليها في حد ذاتها مجردة عن كل شيء، بل لا بد من النظر اليها من خلال الوسط الذي تنشأ فيه والحكم عليها ليس بصفة مطلقة بل يكون حكما طرفيا او موقفيا، وذلك بنسبتها الى المعايير التي يضعها مجتمع معين وفي زمن معين وبارجاعها دائما للظروف المحيطة بثقافة المجتمع.

-خاصية الترتيب: اتفق العلماء على وجود سلم للقيم،فالتفضيل ينتج عنه وضع اشياء في مراتب ودرجات بعضها فوق بعض، ولذلك تهيمن بعض القيم على غيرها، فنجد الفرد يحاول ان يحقق قيمه جميعا ولكن اذا حدث تعارض بينهما فان بعضها يخضع للبعض الخر وفقا لترتيب خاص به، فهناك قيمة لها اولوية في حياة الفرد عن باقي القيم، لهذا الافراد لا يختلفون في عدد القيم و انما يختلفون في الاولوية التي يعطونها لها، و يطلق عليها منظومة القيم او النسق القيمي على الترتيب في شكل متدرج من المهم الى المهم الى الاقل اهمية.

- خاصية الثبات والاستقرار: ان خاصية الثبات والاستقرار في القيم ليست بدرجة واحدة فالقيم السائدة في مجتمع ما تتفاوت في قدرتها على مقاومة التغير الاجتماعي، والجدير بالذكر ان ما تتسم به القيم من نسبية لا يتعارض مع كونها ثابتة في نفس الوقت وهذا الثبات ليس مطلقا وهذه النسبية ليست فردية وجزئية والمجتمع ليس له دور كبير في تثبيت القيم وتطورها.

- الخاصية الديناميكية: اي انها قابلة للتغير الاجتماعي، ولكن قد يكون التغير سريعا كما في الدول الصناعية المتقدمة التي تعتبر الرغبة في التغير قيمة اجتماعية هامة وقد يكون بطيئا جدا كما في المجتمعات البدائية والثبات النسبي للقيم لا يعني قابليتها للتغير.

- خاصية الاجتماعية و العمومية: يمكن النظر الى القيم على انها ظاهرة اجتماعية وتؤدي الى تحقيق وظائف معينة في المجتمع، كما ان القيم معرفة مصبوغة بصبغة العمومي فهي عامة تشمل فئات كثيرة من المجتمع.

-خاصية القابلية للترشيد: فالقيم عملية قابلة للترشيد فترشيد القيم يتطلب تفهم ومعايشة وممارسة هذه القيم والرجوع بها الى جذور الثقافة والوقوف على وظائفها الاجتماعية، فاذا تبين ان هذه القيمة اصبحت غير ملائمة كان من الضروري على رجال التربية والاعلام ان يستبدلوها بغيرها بعيدا عن محاولة الغائها لأنها من التراث الاجتماعي وبالتالي فان الابقاء عليها مع تحييدها امر مقبول ومحاوله الغائها والقضاء عليها امر مستحيل.

-خاصية الاكتساب: القيم مكتسبة يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية، حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين النفسي للفرد ذاته حيث يصبح الافراد يهتمون ببعض القيم وتفضيلها على غيرها.<sup>1</sup>

### العوامل الاقتصادية:

#### أولا: متطلبات سوق العمل:

يمثل سوق العمل حالة خاصة في كل دولة من دول العالم ،حيث ان عرض العمل والطلب عليه يعتمد في معظم حالاته على مجموعة كبيرة من العوامل الداخلية والخارجية والتي تعطي لكل دولة خصوصيتها فالحديث عن سوق العمل هو حديث مطول يتناول العديد من الامور اهمها الطلب في سوق العمل والذي يعتبر الجانب الاساسي، كونه يحدد الغرض من العمل كما يحدد بشكل ملحوظ مستويات الاجور وطبيعة التخصصات المطلوبة في سوق العمل .

ان قضية الاختيار المهني تعتبر تحديا كبيرا بالنسبة للأفراد لذا ينبغي توفر المعلومات الصحيحة لدى الافراد عن عالم المهن وفرص العمل المتاحة لهم . ذلك ان التطورات السريعة والتغيرات التي يشهدها مجال المهن والعمل تجعل الفرد يقف حائرا لتقرير مصيره امهني ولعل افتقار الافراد للمعلومات عن

<sup>1</sup> محمد احمد محمد البيومي، مرجع سبق ذكره، ص 60.

متطلبات سوق العمل من اهم الاسباب التي تؤدي الى عدم القدرة على اتخاذ القرار الصحيح فيما يخص اختياره للمهنة. ولعل من المهم لتجنب الوقوع في الحيرة واختيار المسار المهني الصحيح التعرف الجيد على سوق الشغل ومتطلباته .

### 1- مفهوم سوق العمل:

سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على الشغل ويعرف سوق العمل بانه "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل".<sup>1</sup>

كما يمكن تعريف سوق العمل على انه "السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلاله يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الايدي العاملة من قبل اصحاب الاعمال وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة".<sup>2</sup>

كما يعرف بانه "الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها"، كما يعرف بانه "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، اي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل". وتأسيسا على ما تم ذكره فان القوى البشرية تمثل العرض المتاح من اولئك الذين يملكون القدرة والرغبة والاستعداد للعمل، سواء كانوا يعملون فعلا ويتطلعون لفرص افضل، او متعطلين يبحثون عن عمل او طارقين لسوق العمل وكانوا اصلا خارجين عن دائرتي المشتغلين والمتعطلين. كما يمثل جانب العرض في السوق القوى البشرية القادرة والراغبة والمستعدة للعمل، بينما يمثل

<sup>1</sup> إبراهيم سليمان قطف، علي محمد خليل، مبادئ الاقتصاد الجزئي، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007، ص 252

<sup>2</sup> مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، نص 21

جانب الطلب طلبات المنظمات التي تحدد الاماكن الشاغرة فيها، وحينما يتقابل العرض مع الطلب يجري تحديد الثمن (الاجر المحدد للوظيفة).<sup>1</sup>

2- عرض العمل: سنتناول مفهوم عرض العمل ثم نتعرض الى العوامل المحددة له

### 1-2 مفهوم عرض العمل :

نعني بعرض العمل عدد العمال الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء اجر معين. وبعبارة اخرى هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الانتاج لقاء اجر معين وخلال فترة زمنية معينة. وقد جرى تقسيم عرض العمل وفقا لما جاءت به توصيات هيئة الامم المتحدة بهذا الخصوص وكما يلي:<sup>2</sup>

1- أصحاب العمل: وهم الأفراد الذين يديرون نشاطا اقتصاديا معيناً لحسابهم الخاص ويشغلون آخرين تحت امرهم وادارتهم.

2- العاملون لحسابهم: وهم العمال الذين يديرون نشاطا اقتصاديا لحسابهم الخاص دون ان يقوموا بتأجير آخرين

3- الأجراء: وهم الاشخاص الذين يعملون في الانشطة الاقتصادية العامة او الخاصة ويحصلون لقاء عملهم على اجر.

4- العمال العائليون: وهم الاشخاص الذين يقومون بالعمل تحت ادارة احد افراد الاسرة بمقابل او بدون مقابل.

2-2 محددات عرض العمل: يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل منها:

1- حجم السكان: يؤثر حجم السكان على عرض العمل اذ كلما ازداد معدل نمو السكان يزداد عدد الاشخاص القادرين على العمل.

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 77

<sup>2</sup> حربي محمد عريقات، مبادئ الاقتصاد، التحليل الجزئي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2005، ص 205

2- عدد سنوات العمل: يتوقف طول فترة العمل على: القوانين التي تحدد سن العمل فلا بد من تحديد

سن العمل للذكور والانات في اي دولة من الدول من اجل اتاحة الفرصة للآخرين

3- عرض ساعات العمل: غالبا ما يقاس عرض العمل بساعات العمل عوضا من عدد العمال، حيث

يزداد عرض العمل بزيادة عدد الساعات المخصصة للعمل.

4- عرض المهارات: ان التزايد في عرض المهارات يؤدي الى زيادة العرض الفعلي من العمل يجعل العمال

اكثر انتاجية، ويمكن اكساب المهارة بشكل نظامي من خلال التعليم والتدريب او غير نظامي من

خلال العمل ذاته.

5- المفاضلة بين الاجر ووقت الفراغ: يعمل العامل من اجل الحصول على اجر معين وكل ساعة

يعملها تعني فقدان ساعة من وقت فراغه، لذا فكل عامل يفاضل بين الاجر الاضافي الذي يحصل

عليه مقابل زيادة عمله وبين وقت الفراغ الذي يتمتع به عند تقليل كمية عمله.

3- الطلب على العمل: يحتل جانب الطلب على العمل اهمية اكبر من جانب العرض، فمستوى

التوظيف في اي اقتصاد يتحدد اساسا بمستوى طلب المشروعات على عنصر العمل اكثر مما يتحدد

بعرض العمل، فالحالة العادية هي التشغيل غير الكامل حيث توجد ايدي عاملة قادرة على العمل

وراغبة فيه ولكن لا توجد فرص العمل التي تستطيع استيعابها، لذلك فانه غالبا ما يكون الطلب

على العمل هو المحدد الرئيسي لحجم العمالة.

### 3-1 مفهوم الطلب على العمل:

يمثل الطلب على العمل على المستوى الاجمالي قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الايدي العاملة

عند اجر حقيقي معين، بينما من وجهة نظر صاحب العمل فان الطلب على العمل يعكس رغبة

صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند اجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين،

والطلب على العمل هو طلب مشتق، فصاحب العمل لا يستأجر العمال بغرض الاشباع المباشر من

استأجرهم ولكن بغرض الاسهام في انتاج سلعة معينة لبيعها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد عزيز، محمد عبد الجليل أبو سنينة، مبادئ الاقتصاد، الطبعة الأولى، منشورات جامعة قان يونس ليبيا، 2002، ص41

3-2 محددات الطلب على العمل: هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الطلب على العمل واهم هذه العوامل هي:

1- الطلب على منتجات العامل: الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على منتجات العامل لذلك فان اي زيادة في الطلب على المنتجات التي يشترك العامل في انتاجها تؤدي الى زيادة في الانتاج وبالتالي زيادة الطلب على العمل والعكس صحيح.<sup>1</sup>

2- الانتاجية الحدية: كلما زادت الانتاجية الحدية للعامل كلما زاد الطلب على العمل، وكذلك مما يعمل على رفع الانتاجية الرعاية الصحية، الاجتماعية والنفسية، فالمسكن غير الصحي وسوء الحالة النفسية تجعل العامل مكتئبا وهذا من شأنه ان يقلل الكفاية الانتاجية، فيخفض الطلب على العمل.

3- معدل الاجر: الاجر باعتباره تكلفة استخدام عنصر العمل فيعتبر من العوامل الاساسية التي تحدد الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة في الاقتصاد.<sup>2</sup>

4- الاستثمار: يزداد الطلب على العمل كلما ازداد حجم الاستثمارات في البلد، حيث ان زيادة الاستثمار تؤدي الى زيادة الانتاج، اي زيادة في معدل النمو الاقتصادي وبالتالي زيادة في الطلب على الايدي العاملة.

5- التطور التكنولوجي: ان التطور التكنولوجي يمكن ان يؤثر سلبا او ايجابا على الطلب على الايدي العاملة وذلك حسب نوع التطور المحقق، فاذا كان التطور التكنولوجي يؤدي الى استخدام تكنولوجيا كثيفة راس المال في العملية الانتاجية فهذا يؤدي الى احلال راس المال محل عنصر العمل وبالتالي ينخفض الطلب على العمل، والعكس صحيح عندما يكون التطور التكنولوجي من النوع كثيف العمل فانه يؤدي الى زيادة الطلب على العمل بسبب ارتفاع نسبة مدخلات العمل في الانتاج.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> إسماعيل مُجد هاشم، مبادئ الاقتصاد التحليلي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1988، ص383

<sup>3</sup> منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نخضة الشرق، القاهرة، 1995، ص42

<sup>3</sup> - خليل سامي، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الطبعة الأولى، الكويت، 1994، ص145

#### 4- خصائص سوق العمل الجزائري:

يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص اهمها تجزؤه الى اسواق رئيسية التي تنفرع الى اسواق فرعية وجموده وظهور البطالة فيه.

أولاً: تجزؤ سوق العمل: ينقسم سوق العمل الى سوقين رئيسيين وهما السوق الرسمي وسوق العمل غير الرسمي وكل منهما ينقسم الى اقسام فرعية.

1- سوق العمل الرسمي: وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد ومن بينها:

1-1 القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة وتوفر قدر كبير من الاستقرار في العمل وثبات الدخل. كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية.

1-2- قطاع المؤسسات العمومية: لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، ولكن اعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدا تنفيذ الخوصصة مع المؤسسات المالية العالمية حيث تم تصفيته وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتي عن ذلك انخفاض عدد العاملين في شركات القطاع العام وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن انهاء الخدمة مع عدم الماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة الى اهم مصدر من مصادر افراز البطالة في الجزائر مما اسري من امتيازات في قطاع الادارة، اسري على القطاع العمومي الا انه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الاجور، حيث تتسم اجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي مقارنة بقطاع الادارة، نتيجة استحداث بعض الحوافز سواء كانت حوافز جماعية او فردية وفق الاتفاقيات بين العمال وارياب العمل.

1-3- القطاع الخاص: وهي فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من افراد العائلة ونجد ذلك في الارياف في مجال الزراعة او في المدن في مجال الحرفة وهذه الفئة من العاملين تعتبر من

الكتلة الرئيسية في مجمل العمالة في المجتمع وكلما زاد نصيب اي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين.

يشارك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقا للسياسة الاقتصادية، فقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه في بعض الاعمال البسيطة ولم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكل فعال واستمر هذا الوضع الى غاية تطبيق سياسة التفتح الاقتصادي، بدأ ظهوره كشريك في التنمية واستيعاب القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق خصوصية المؤسسات العمومية، وما يميز هذا القطاع عدم الاستقرار الوظيفي، وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة. ويتميز القطاع الخاص بثلاث انواع من أسواق العمل:

**1-3-1- سوق القطاع الخاص التقليدي:** ويستخدم هذا القطاع تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال 4 أشخاص وبه رأس مال منخفض.

**1-3-2- سوق القطاع الخاص الحديث:** يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به 15-20 عامل.

**1-3-3- القطاع الاجنبي:** يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال وهو يشما فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر ويستوعب يد عاملة متميزة ذات خبرة ومؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية او الخارجية ، وينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات وبدرجة اقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويتميز العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية ومستويات عالية من التكوين.

**2- سوق العمل الغير رسمي:** انه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه اي تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فاذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة وأن النمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث أنه ينمو ويتسع عندما تتجه

الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود، ولقد مس هذا العمل الغير رسمي حتى الدول الصناعية.<sup>1</sup>

ثانيا: جمود سوق العمل:

ان ضعف الانتقال من وظيفة لأخرى جعل من سوق العمل الجزائري يصبح جامدا ويكون ذلك إما جمودا أفقيا او جمودا رأسيا.

ثالثا: انتشار ظاهرة البطالة

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينات ومع بداية الثمانينات، ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المبكر، أو بالتسريح الجماعي ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري وخاصة لدى الفئات الحاملة للشهادة العليا.<sup>2</sup>

5- المتغيرات البيئية المؤثرة في سوق العمل:

ان العرض والطلب في سوق العمل في حالة تغير مستمر بسبب تأثيرها بمجموعة من المتغيرات، البيئية المحيطة بهما، وهذه الاخيرة ليست مستقرة بل هي متحركة ايضا، فتارة نجد ندرة في تخصص ما او مهارة معينة، وبعد فترة اخرى نجد هذه الندرة تحولت الى وفرة بسبب تغير ما حدث في احد متغيرات البيئة المؤثرة في سوق العمل.

1- المتغيرات الاقتصادية:

تلعب فترات الرواج والانكماش والتضخم الاقتصادي، دورا مؤثرا في سوق العمل، ففي فترات الرواج يكون الطلب على السلع والخدمات أكبر، وفي هذه الحالة يتطلب من المنظمات التوسع في عملية

<sup>1</sup> -سعاد كمال رزق، السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر، مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، جمهورية مصر العربية، 2005، ص371

<sup>2</sup> -لحسن بوريش، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، علوم اقتصادية، جامعة تلمسان، 2003-2004،

التوظيف والاستخدام للموارد البشرية.

ويحدث العكس في حالة التنبؤ بفترة الانكماش الاقتصادي، فالطلب على السلع سيقبل، وبالتالي ستعمل المنظمات على تقليص انتاجها، مما يؤدي الى وجود فائض في العمالة لديها، الى جانب وجود عرض كبير للموارد البشرية في سوق العمل والطلب عليها قليلا. كما يؤثر التضخم الاقتصادي على سوق العمل، فزيادة نسبة التضخم سيوجب المنظمات على زيادة الاجور للعاملين لديها لتناسب مع تزايد نسب التضخم، مما يؤدي الى ارتفاع اسعار منتجاتها في السوق، وتعتمد المنظمات الى زيادة انتاجها باستخدام نفس المدخلات او اقل، واستخدام اساليب وطرق عمل جديدة تعتمد على التكنولوجيا التي لا تحتاج الى عمالة، بهدف تقليل تكلفة العمل وبالتالي عرض انتاجها بأسعار تنافسية. وفي هاتين الحالتين ( انكماش وتضخم)، لا تلجا المنظمات الى توظيف موارد بشرية جديدة وقد تلجا في بعض الحالات الى الاستغناء عن جزء من الموارد البشرية التي هي الفائضة عن حاجتها.

### التطور التقني:

ان التقدم التكنولوجي في مختلف المجالات، له تأثير كبير في حجم ونوعية اليد العاملة المستخدمة في المنظمات على اختلاف انواعها، ويمكن تلخيص تأثير التطور التكنولوجي على العمالة في النقاط التالية:

- انخفاض حجم العمالة المستخدمة في المنظمات على اعتبار ان انجاز العمل يتم فيه بشكل الى دون الحاجة الى العنصر البشري.

- الاتجاه الى توظيف موارد بشرية ماهرة تنسجم مع طبيعة العمل الالي، ففرص العمل المتاحة اليوم هي للخبرات والمهارات الفنية المؤهلة والمدربة التي تمتلك عدة مهارات وليس مهارة واحدة، والتي تتوافق مع طبيعة العمل الالي.

- التغير في حجم ونوعية العرض والطلب في سوق العمل، فالطلب الان يتجه الى استقطاب وتوظيف اليد العاملة الماهرة، والابتعاد عن العمالة اليدوية. اما حركة العرض فقد اتجهت المؤسسات التعليمية والتدريبية ( باعتبارها الممول الرئيسي لسوق العمل بالموارد البشرية المؤهلة) الى تعديل برامجها بما ينسجم مع التطور التكنولوجي وطبيعة احتياجاته في المؤسسات. اذا من الضروري القيام بالتخطيط

المستقبلي للموارد البشرية كميا وكيفيا للاستجابة لحاجيات سوق العمل وفق اتجاهات التطور التكنولوجي المستخدم في المؤسسات.

## 2- المتغير السكاني:

يلعب المتغير السكاني دورا مؤثرا في سوق العمل من حيث العرض والطلب على العمالة، ويتمثل هذا التأثير في عاملين اساسيين هما:

- **معدل النمو السكاني:** يتأثر معدل النمو السكاني بمعدل الولادات والوفيات، فاذا كانت الولادات اكبر من الوفيات اذا ستنوع زيادة سكاني في المستقبل مما يؤدي ارتفاع حجم اليد العاملة المتاحة في سوق العمل (عرض العمل)، ومن جهة اخرى سترفع حجم الطلب على السلع والخدمات الذي ستقابله المنظمات بزيادة انتاجها، والذي سيؤدي بدوره على ارتفاع طلب العمل من قبل مختلف المنظمات في سوق العمل.

- **التركيبة السكانية:** ويقصد بها الفئات العمرية التي يتكون منها المجتمع السكاني في بلد ما، وفي ظل هذا المتغير يمكن ان نجد احتمالين: الاول ان يكون المجتمع فتيا، بمعنى نسبة الشباب تكون كبيرة، وذلك بسبب ارتفاع نسبة الخصوبة. وهذا الاحتمال يؤثر على خصوصية سوق العمل وذلك بوجود وفرة في الموارد البشرية الفتية القادرة على العمل. اما الاحتمال الثاني فهو ان يكون المجتمع هرماء، بمعنى نسبة الشيخوخة كبيرة، في ظل هذا الاحتمال سيتغير الوضع في سوق العمل الى العكس.

## 3- متغير القوانين الحكومية:

- **قانون الهجرة والجنسية:** تعاني بعض الدول النامية ذات المجتمعات الفتية من زيادة عرض العمالة في سوق العمل لديها، وقلة الطلب عليها وهذا راجع الى انخفاض معدلات النمو الاقتصادي فيها وعدم حاجة منظماتها الى قوة عمل جديدة بسبب قلة الطلب على سلعتها وخدماتها الناتج عن انخفاض مستوى الدخل فيها، ان فتح الهجرة في هذه الدول الى الخارج سيحدث توازنا نسبيا في العرض والطلب لكل فترة زمنية محدودة، فمع مرور الزمن سيحدث نقصا تدريجيا في المهارات والتخصصات الهامة في اسواق العمل لديها مما يحدث ندرة فيها.

- سياسة الدولة التعليمية: مما لا شك فيه ان الممول الرئيسي لسوق العمل باليد العاملة على خلاف تخصصاتها هي الجامعات والمعاهد والمدارس المهنية التي تشرف الدولة على وضع سياستها التعليمية، التي تلعب دورا مؤثرا مباشرا في حجم ونوعية ما هو معروض من عمالة في سوق العمل، التي ستعتمد عليها المنظمات في تلبية احتياجاتها. لذلك نجد من الضروري ان يتابع المسؤولون لاهم التطورات والتغيرات التي تطرا على سوق العمل ومحاولة تلبية احتياجاتها من اليد العاملة بوضع سياسة التعليم (الجامعي) مناسبة لذلك.

#### 4- متغير افضلية العمل:

يسود العديد من المجتمعات وخاصة النامية منها تقليد هو ان هناك اعمال تناسب النساء واعمال تناسب الرجال ومثال على ذلك الاعمال الكتابية والسكرتارية والتمريض تناسب النساء اكثر من الرجال في حين ان اعمال الاطفاء والبناء والمناجم تناسب الرجال اكثر. وعندما يعمل احد الجنسين في مجال عمل الاخر، يعتبر ذلك الى حد ما غير مقبول لدى بعض الفئات من الناس في المجتمع، ففي حالة تمسك المجتمع بمثل هذه التوجهات سيؤدي ذلك الى وجود طلب زائد في سوق العمل على احد الجنسين للأعمال التي تناسبه مما يدعو للاستعداد لذلك مسبقا.<sup>1</sup>

#### 6- نظام معلومات سوق العمل:

وضع مكتب العمل الدولي التعريف التالي للنظام الخاص بمعلومات سوق العمل: " نظام شامل يتضمن جمع وتحليل ونشر كمية وكيفية اوضاع وتوجهات اية العرض والطلب لليد العاملة كذلك العوامل التي من شأنها ان تؤدي الى انحرافات فيما بينهما، وذلك في شتى القطاعات الاقتصادية والمهن والمناطق في البلد المعني."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -عمر وصفي عقيل، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، دمشق، 2005، ص279-283

<sup>2</sup> - كامل صالح الصالح وآخرون، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، البحرين، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، 1988، ص376

ان نظام المعلومات الخاص بسوق العمل يتطلب تدفق بيانات واحصاءات ومعلومات معينة تهتم المنظمات المتطلعة الى الافراد المتعطلين الى فرص العمل ومن ثمة فان الافراد الباحثين عن هذه الفرص يتحركون وينتقلون عبر اسواق العمل طبقا لكفاية المعلومات المتوفرة لديهم ومدى فاعليتها وحدائتها. وتطبيقا لما تقدم فان نشاط الفرد في سوق العمل يتوقف الى كبير على فعالية نظام المعلومات وهذا النشاط يعني انعكاسا لصفات خاصة بالفرد الباحث عن عمل والبيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بسوق العمل، هذه الصفات يتمثل اهمها في التعليم والخبرات والمهارات واللياقة الجسمية والجنس والسن والمواصفات السلوكية.

وفي الجزائر تم انشاء مؤسسات سوق العمل منها الوكالة الوطنية للتشغيل ومكاتب التوظيف (الخاصة) التي تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطلاب عليه. بمعنى هذه المؤسسات هي مسؤولة عن نظام معلومات سوق العمل، فالأفراد المتعطلون عن العمل والباحثين عنه يقصدون هذه المؤسسات لتسجيل انفسهم قصد الحصول على الوظيفة ومن جهة اخرى معظم المنظمات او ارباب العمل يقصدون هذه المؤسسات للبحث عن اليد العاملة المطلوبة، فهي من جهة تلي حاجيات المنظمات من اليد العاملة المطلوبة كميًا وكيفيًا ومن جهة اخرى توفر فرص العمل للأفراد العاطلين عن العمل.

لكن هذه المؤسسات التي جاءت في الحقيقة لتضمن التنظيم الفعال لسوق العمل وذلك بتحسين وتحقيق التوازن فيه لم تستطع تحقيق هذا الهدف، نظرا لغياب المعلومات الدقيقة عن العرض والطلب لليد العاملة في سوق العمل. اذ نظام المعلومات لدى هذه المؤسسات يقتصر فقط على الفئات التي يقصدونها لإيجاد العمل (عرض العمل)، وعلى المنظمات التي تقصدها لتوفر لها اليد العاملة المطلوبة (طلب العمل). بينما لا تأخذ بعين الاعتبار الافراد المتعطلين الباحثين عن العمل الذين لا يقصدونها والمنظمات التي تبحث عن اليد العاملة ولا تقصدها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، الكويت، وكالة، المطبوعات، 1975، ص62

## 7- أهمية نظام معلومات سوق العمل:

يوفي نظام المعلومات سوق العمل بأغراض عدة منها تلك التي تقع على عاتق صانعي القرار في اعلى مراتب الدولة، اذ لا يمكن للحكومات اجراء تخطيط سليم للمسائل المحورية في الاستخدام والقوى العاملة على المستوى الوطني في غياب تدفق وفير ومتواصل من البيانات والمعلومات حول الوضع الراهن لسوق العمل وتوجهاتها، فهم بحاجة لمثل هذه المعلومات كأساس للقيام بتعيين حجم ومراقبة ومواجهة حالات الخلل في سوق الشغل، وذلك في سبيل صياغة استراتيجيات وسياسات للتغلب على هذا الخلل. وذلك في سبيل صياغة استراتيجيات وسياسات للتغلب على هذا الخلل، ومثل هذه المعلومات تنذر بتحويلات في سوق العمل من شأنها الحث على اتخاذ اجراءات علاجية على المدى القريب والبعيد.

ثمة خبراء التخطيط في القطاع الحكومي بحاجة ماسة الى البيانات والمعلومات التي يتم توفيرها عن طريق نظام معلومات سوق العمل، وهم اصحاب القرار فيما يتعلق بمستقبل مناهج التعليم والتدريب، حيث يقع على عاتق هؤلاء استقرار مدى تجاوب البرامج الوطنية الرسمية وغير الرسمية، مع ضرورة تجهيز اليد العاملة المحتملة والملتحقة في مثل هذه البرامج بالمؤهلات التي سيحتاجون اليها، وذلك كي تلبي القوى العاملة احتياجات البلد على المدى المتوسط والبعيد، وعلى خبراء اخرين في القطاع الحكومي المسؤولين عن توزيع المنح الحكومية لموصلة الدراسة في الخارج، ان يستكشفوا في اي مهن قد تفاقم النقص في القوى العاملة، بناء على ما جاء في بيانات النظام المعلوماتي، وذلك لتوجيه هذه المنح وفقا لاحتياجات البلد من مهارات.

على غرار فوائد النظام المعلوماتي فهي لا تنحصر على خبراء التخطيط في القطاع الحكومي، فمن بين المستفيدين ايضا القطاع الخاص اذ انه بحاجة الى بيانات ومعلومات حول اوضاع سوق العمل خاصة فيما يخص خصوصية القوى العاملة المعروضة في السوق ومدى تناسبها ومؤهلاتها مع مختلف المهن المتوافرة، وكذلك الناتج الحالي والمستقبلي لمؤسسات التعليم والتدريب، تلبية لأهدافهم المهنية، كما ينبغي على ارباب العمل في القطاع الخاص تعديل ما يعرضونه من رواتب واجور اعتبارا لوضع السوق، فهم بحاجة ملحة لمعلومات دقيقة ومفصلة حول معدلات الرواتب والاجور لمختلف المهن والمهارات.

أما العاطلون الساعون إلى العمل، فهم يحتاجون إلى معلومات حول أوضاع سوق العمل ليكونوا على دراية بما سيواجهونه عند البحث عن عمل، مثل معدلات الرواتب في مختلف المهن والمهارات المطلوبة لشغل هذه المهن. كما يحتاج العاطلون عن العمل أن يعلموا أين تتوفر الوظائف الشاغرة في البلد، وكذا من شأنها ان تفيد حتى الطلاب المقبلين على اختيار تخصصاتهم الجامعية او المتجهين للمعاهد على التوجه السليم في ظل احتياجات السوق وماهي الرواتب والاجور المعروضة بناء على المعلومات والبيانات المتوسطة والبعيدة المدى. وكذلك قد يرغب بعض الحائزين على عمل في معرفة اماكن تواجد فرص عمل بديلة وذلك بدافع الانتقال من عملهم عندما تسمح الظروف.<sup>1</sup>

### 8- أهمية التوافق بين الاختيار المهني وسوق العمل:

يعيش معظم الافراد حالة ضياع لاختيارهم وتوجههم المهني وطالما اقتنعنا بضرورة الاختيار المهني السليم ينبغي في هذه الحالة العمل قدر المستطاع على توجه الفرد حسب رغباته اولا اذا كانت هذه الرغبات تجد الارضية الصالحة لترى النور في ميدان سوق العمل وينبغي التوفيق دائما بين توجهاتهم وبين متطلبات سوق العمل هذا وحاجته من الاختصاصات حرصا على ان لا يختل التوازن بين عملية العرض والطلب وعلى الاقل حفاظا على امكانيات الشباب واستغلال طاقاتهم ومنعهم من الهجرة او الوقوع في شبك البطالة، وحيال هذا الواقع يجب ان تتضافر الجهود من اجل توجه الشباب في كل الميادين مزودين بالمهارات اللازمة الى مختلف المهن. وبهذا التنسيق يتم القضاء على جملة من المشاكل التربوية والاجتماعية والاقتصادية و المساهمة في تسريع التنمية الاقتصادية للبلاد عن طريق تدعيم ركائز هذا الاقتصاد بقوى انتاجية فاعلة وكذلك الاعتماد على العنصر المحلي فتكون الفائدة له ولمجتمعه.<sup>2</sup>

### ثانيا: مستوى الأجور:

عادة ما يتم اختيار المهنة من قبل الأفراد على أساس ما تعود على صاحبها من عائد مادي ويكون هذا الدافع قويا عند اولئك الذين يولون أهمية كبيرة للقيمة الاقتصادية للعمل فيشكل العائد المادي أولوية

<sup>1</sup> - كامل صالح الصالح وآخرون، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، البحرين، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، 1988، ص 381-382

<sup>2</sup> جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، مرجع سبق ذكره، ص 66

ضمن اهتماماتهم حيث يكون تقييمهم للعمل مرتبط بمدى ما يتم كسبه من أجر وجنيه من مال ويكون ذلك محددًا لرضاهم عن العمل واختيارهم له.

### 1- مفهوم الأجر:

#### 1-1 تعريف الأجر

اختلف التعريف لمفهوم الأجر من دراسة لأخرى فالبعض يرى أن الأجر هو " ثمن العمل أو المقدار من النقود الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير خدمات يؤديها هذا العامل ، وهي بالنسبة للعامل تمثل الدخل الذي يحصل عليه مقابل ما يبذله من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل".<sup>1</sup>

وهناك من يرى بأن الأجر هو ذلك الجزء من الناتج الكلي الذي يحصل عليه عنصر العمل لقاء مساهمته في الانتاج جنباً الى جنب مع عناصر الإنتاج الأخرى.<sup>2</sup>

ويمكن تعريف الأجر أيضاً بأنه " ثمن الخدمات التي يقدمها العامل عندما يستخدم عمله،"

كما يعتبر الأجر ثمن سلعة العمل التي يقدمها العامل الى صاحب العمل من خلال عملية الإنتاج.<sup>3</sup>

والاجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما او عند تنفيذ هذا

العمل لحساب شخص اخر، المبلغ المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل ادائه للعمل.

ويعرف wege بانه كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل

ما قدمه هذا الاخير من جهد و وقت ما حققه لم من نتائج واهداف .وهو ما يحصله العامل يوميا او

اسبوعيا.<sup>4</sup>

#### 1-2 الفرق بين الأجر والراتب والدخل:

يعرف الراتب بانه ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا في الغالب.

<sup>1</sup> - صلاح عبد الباقي ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، القاهرة ، مصر ، 1999-2000، ص359

<sup>3</sup> بدر فهميم سالم الحسون، محددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وثرها على القدرة التنافسية ، مذكرة ماجستير، إدارة

السياسات الاقتصادية الكلية ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين، 2004، ص2

<sup>3</sup> المنتدى العربي ادارة الموارد البشري، نبحت حول الأجور والرواتب، الجزائر، 2009، [www.harddiscussion.com](http://www.harddiscussion.com)

<sup>4</sup> ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989، ص331

وللتعمق أكثر في فهم الفرق بين الأجر والراتب يمكن ذكر بعض الفروق الذي لخصها الشهري كالتالي - يدفع الراتب غالباً بصفة دورية نهاية كل فترة زمنية وغالباً كل شهر أما الأجر فيكون الدفع عند

انجاز العمل أو على أساس نسبة الانجاز خلال مراحل العمل

- مصطلح راتب أكثر استخداماً في القطاع الحكومي في حين الأجر يشيع استخدامه بشكل أكبر في

القطاع الخاص

- يوفر الراتب مبلغاً مساوياً كل شهر عكس الأجر الذي يختلف باختلاف المنجز أو شرط العقد أو غير ذلك من المتغيرات.

وعموماً لا يوجد فرق جذري بين المصطلحين فهما يشيران إلى المبلغ النقدي الذي تدفعه المنظمة لموظفيها بغض النظر عن صفتهم أو طريقة الدفع .

أما الفرق بين الأجر والكسب والدخل، فالأجر يعود على ما يتم دفعه للعامل لفترة زمنية معينة، أما الكسب فيشير إلى الأجر مضروبة في عدد الوحدات الزمنية للعمل أي أن الكسب يعتمد على الأجر وساعات العمل، بينما الدخل هو مجموع القوة الشرائية للفرد أو الأسرة خلال فترة زمنية معينة أي أنه يتضمن الدخل المكتسب من العمل والدخل المكتسب من غير العمل مثل أرباح الأسهم

## 2- خصائص الأجر:

يتقاضى العامل أجراً مقابل العمل الذي يؤديه ويجب أن يكون هذا الأجر متناسباً مع العمل ويدفع بصفة دورية. ومن خصائص الأجر ما يلي:

- دفع الأجر مقابل العمل: فالأجر يجب أن يكون مقابل عمل ولا أجر بدون عمل وإن سبب

الأجر هو السبب في إبرام عقد العمل بالنسبة للعامل كما أن العمل هو محله بالنسبة لصاحب العمل ولا يصبح هناك التزام بالدفع من قبل صاحب العمل إلا إذا أدى العامل العمل الذي كلف به.

ونتيجة لهذا الطابع الملزم للطرفين والتبادلي فان التوقف عن العمل مهما كان سببه يؤدي الى التوقف عن دفع الاجر ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون والمتعلقة بالحق في الراحة والعطل المدفوعة الاجر.<sup>1</sup>

#### - عدم التمييز في الاجر (مبدأ المساواة في الاجر):

لقد سعت المنظمات المهتمة بشؤون العمل الى التشديد على مسألة التمييز في الاجر وطالبت بإزالة التمييز بين المرأة والرجل في دفع الاجر وكذلك عدم استغلال القصر من هذا الجانب وخاصة في الدول المتخلفة. ايضا التفريق بين الجنسيات التي اخذت بعدا عالميا مع ما يسمى بعولمة الاقتصاد اذ اصبحت الشركات العالمية تنتقل الى هذه البلدان بحثا عن يد عاملة رخيصة.

عموما فانه مع مراعاة الحد الأدنى للأجور فان المساواة في الاجور تبقى نسبية لوجود مقاييس تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم الاجر وهي التأهيل العلمي والفني والخبرة المهنية والاقدمية والقدرات الشخصية لكل عامل وظروف العامل والمردودية ولا يوجد ما يمنح صاحب العمل من منح العامل امتيازات لتحفيزه على العمل.

#### - تقدير ودفع الاجر نقدا :

يجب ان يحدد ويدفع الاجر نقدا ان هذا المبدأ العالمي جاء للحد من التصرفات التي كانت سائدة في القرن التاسع عشر والتي كانت تحمل العمال على استهلاك المواد النتيجة من قبل صاحب العمل وذلك على سبيل المقايضة غير ان التقدير بالعملة لا يقصد به الغاء الدفع العيني. كما ان الدفع نقدا لا يعني ان الاجر يدفع بواسطة قطع او اوراق نقدية بل يمكن للعامل التحصيل على القيمة المالية لأجره مقابل ما يسلمه صاحب العمل من صكوك او وسائل مالية اخرى.<sup>2</sup>

#### -دورية الأجر:

يدفع الاجر دوريا للعامل وفي اجال متقاربة حسب النظام المعمول به لدى صاحب العمل ويدفع الاجر للعامل كاملا بدون اي نقصان ماعدا الحالات التي يكون العامل استفاد فيها من تسبيق على

<sup>1</sup> -أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية ، بيروت، 1985، ص174

<sup>1</sup> -آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2013، ص84

اجر هاو اقترض مالا لدى صاحب العمل على ان يسدده بالتقسيط وتمثل هذه الضمانات في قسيمة الاجور التي تسلم دوريا للعامل وتتضمن مبلغ الاجر وجميع عناصره ويجب على صاحب العمل دفع الاجور لكل عامل عند حلول اجل استحقاقه.<sup>1</sup>

### 3- أنواع الأجور:

تعتبر الأجور في جوهرها واحدة، ولكن في بعض الاحيان تختلف طريقة عرضها من دراسة لأخرى لذا سيتم القاء نظرة على بعض اشكال الاجور.

1- **الأجر الاسمي:** هو المبلغ الذي يتسلمه العامل لقاء الجهود التي يبذلها في العملية الانتاجية في فترة زمنية معينة قد تكون ساعة، يوم، اسبوع، شهر... وهو لا يعبر عن القوة الشرائية للنقود التي قد يحصل عليها مقابل عمله، حيث ان صاحب العمل لا ينظر للأجر الا من الناحية الاسمية فقط اي القيمة التي يدفعها للعامل، في حين ان العامل لا يهتم الاجر النقدي بقدر ما يهتم مقدار ما يحصل عليه بهذا الاجر من السلع والخدمات.<sup>2</sup>

2- **الأجر الحقيقي:** عرفه البنك العالمي بانه "مجموع السلع والخدمات التي يرغب العامل الحصول عليها مقابل اجره النقدي". وهذا النوع من الاجر هو محور اهتمام العامل حيث يربط الاجر بتغيرات الاسعار، وبالتالي فهو يعكس المستوى المعيشي للعامل.

3- **الأجر الاضافي (الساعات الاضافية):** هو ما يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة اضافية بعد انتهاء وقته الفعلي المحدد قانونا<sup>3</sup>. وغالبا ما يتم تحديد سعر متدني لساعات العمل العادية، وسعر اعلى لوقت العمل الاضافي.

4- **الاجر الاجمالي:** هو عبارة عن جميع ما يتسلمه العامل من تعويضات سواءا كانت على شكل اجور نقدية او مزايا عينية وذلك قبل خصم اية استقطاعات.

<sup>1</sup>- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، بيروت، 1985، ص51

<sup>2</sup>- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص331

<sup>3</sup> طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998، ص144

5- الاجر الصافي: هو الاجر الاجمالي مطروحا منه جميع الاقطاعات مثل ضريبة الدخل والضمان الاجتماعي، اي ان هذا الاجر يمثل ما يتسلمه العامل فعلا ويعكس قدرته على تحقيق رغباته في الايفاء بمتطلباته المعيشية.

6- الاجر الجاري: يتحدد هذا الاجر في الاجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب ، وبيانيا يمثل هذا الاجر النقطة التي يتقاطع عندها منحني عرض العمل مع منحني الطلب عليه.

7- الاجر الطبيعي: هو الاجر الذي يسمح للعامل البقاء على قيد الحياة (حد الكفاف).<sup>1</sup>

#### 4- أهمية الأجور:

##### - أهمية الأجر بالنسبة للفرد:

يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته، إضافة إلى ذلك فإن إمكانية الحصول على أجر أعلى قد يشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجر.

##### - أهمية الأجر بالنسبة للمؤسسة:

تشكل الأجور نسبة معتبرة من مجموع التكاليف التي تتحملها المؤسسة، لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى المنافسة أو المماثلة لها، كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مدخلات الفرد، فإذا شعرت بأنها تدفع أجرا يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجور من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الانتاجية وتخفيض النفقات.

##### - أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع:

للأجور أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه، ففي المجتمعات التي تكون

<sup>1</sup>-راشد البراوي، الموسوعة الاقتصادية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1971، ص18

فيها معدلات الاجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيل الافراد، وباعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة، فإنها تتمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس ومصانع وغيرها في مناطق معينة بهدف تحسين المستوى العام للمعيشة وامتصاص البطالة الموجودة في هذه المنطقة.<sup>1</sup>

#### 4. الأجر كمحفز لاختيار المهنة:

يرى سعد عبد الله الزهراني ان الاجر والحوافز والمميزات التي تتوفر في المهنة هي التي تقود الفرد الى التوجه لمهنة ما دون غيرها.

هل الأجور والحوافز المادية هي السبب الوحيد للعمل ؟ تدل البحوث في حالة عمال المحلات التجارية الضخمة ان الحافز المادي هو السبب الاساسي للعمل وتبين البحوث المسحية أن الاهتمام بالأجر يزداد بين العمال غير المهرة وبينت اختبارات مع العمال في مصنع للسيارات بأمریکا ان امالم لا تتجه كثيرا نحو الترقية وانهم يتخلون عن عملهم الحالي اذا وجدوا مجالا افضل ماديا، وانهم يعملون ببساطة من اجل الدخل ولكي يحسنوا حياتهم المعيشية بفضل الاجور المرتفعة التي يتلقونها.

أما المهنيون وعمال الادارة فتسودهم الآمال في الترقية اكثر من غيرهم وكذلك تسودهم آمال النجاح والشهرة كما يرتفع اخلاصهم للعمل كمثال لتحقيق الذات ولتحقيق الرغبة في المنفعة العامة، أما العمال اليدويون فانهم ينظرون للعمل على انه طريقة كأى طريقة لقضاء الوقت والكسب المادي، وتبين البحوث أن هؤلاء الاشخاص غالبا ما يتوقفون عن العمل بمجرد قضاء حاجاتهم المادية بينما يستمر الاشخاص المهرة كالأدباء والفنانين في العمل دون جزاء ظاهر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-ابراهيم مشورب، الاقتصاد السياسي، مبادئ مدارس وأنظمة ، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2002، ص421

<sup>2</sup>-أحمد زكي يدوي، مرجع سبق ذكره، ص64

## خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا له في الفصل السالف تبين أن للمكانة الاجتماعية للأسرة دور هام في عملية اختيار المهنة ذلك أن المستوى الاجتماعي والاقتصادي الجيد وتحسن دخل الأسرة غالبا ما الفرد يساعد على زيادة التطلع لشغل مراكز ومهن أفضل على عكس تدني المكانة الاجتماعية الذي قد يقف كحاجز أمام الفرد للوصول الى مهن ذات مستوى عال ويحد من فرص وتطلعات الفرد، أما عن القيمة الاجتماعية للمهنة ونظرة المجتمع لمختلف المهن فقط تبين أن هناك مجموعة من العوامل تؤثر في نظرة المجتمع لأي مهنة من المهن وكان من ابرز هذه العوامل مستوى التعليم ومعدل الدخل والسلطة وأن الفروق الثقافية بين المجتمعات المختلفة لم يكن لها فاعلية في إحداث اختلافات في القيمة الاجتماعية التي تتمتع بها المهن بمعنى أن هناك توافق كبير في تقييم المهن في المجتمعات المختلفة.

كما تطرقنا الى تبين ضرورة التعرف على متطلبات سوق الشغل وإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرص التقدم فيها. لذلك فان قضية الاختيار المهني تشكل تحديا كبيرا بالنسبة للأفراد فالشيء الذي ينقصهم ربما هو نقص الوعي والامام بمتطلبات سوق العمل وتوافر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل كفاءة المعلومات المهنية ووفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروف وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها.

# الجنة المدياني



# الفصل الخامس

تهيأ

1- منهج الدراسة

2- مجالات الدراسة

3- مجتمع وعينة الدراسة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يعتبر هذا الفصل كتطبيق لما جاء في الفصل الأول بحيث إن تقدم أي عمل بحثي جامعي ملم بجميع حيثيات الظاهرة متوقف على وضع إطار يتسم بالترتيب المنطقي والموضوعي والمنهجي في الطرح لتبرز أهمية العمل المنهجي الميداني الذي يعمل البحث وفقه لدراسة موضوع دور المحددات الأسرية في اختيار الطالب للتخصص الجامعي حيث تم الاعتماد على منهج علمي معين والمتمثل في المنهج الوصفي الذي تطلب بدوره عدد من الأدوات لجمع البيانات من الميدان .

1- منهج الدراسة :

إن مسألة المنهج أساسية في جميع العلوم فهو السبيل الذي يوصل الباحث أو المفكر إلى الحقيقة أو إلى ما يعتبر حقيقة فالمنهج يساعد العقل على حسن استخدام كفاياته كما أكد في غير ما وضع أفضل من الصواب الفوضوي.

إن سلوك طريق معين في البحث أمر ضروري وجوهري بالنسبة للنتائج التي يتوخى المفكر والباحث الوصول إليها والباحثون يختلفون في تحديدهم للمنهج إذ كل واحد منهم ينزع نحو تحديده انطلاقا من المنهج الذي يتبعه.

فيعرفه عبد الرحمن بدوي بقوله المنهج " الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة " .

أما القاموس الحديث لعلم الاجتماع فيعرف المنهج العلمي بأنه " عملية يتم في إطارها بناء كيا من المعرفة العلمية من خلال الملاحظة والتجريب والتعميم والتحقق " .

وإلى الاتجاه نفسه يذهب قاموس ويستر حيث يقرر أنه " منهج للبحث يتمثل في تحديد المشكلة وجمع البيانات والتحقق من صحتها " .

أما الباحثة الاجتماعية مادلين غرافيتز تذهب إلى أن " المنهج هو مجموعة العمليات الذهنية التي يحاول من خلالها علم من العلوم بلوغ الحقائق المتوخاة مع إمكانية تباينها والتأكد من صحتها " <sup>1</sup>.

والمعنى العام للمنهج في فهم بعض الباحثين هو الأسلوب الذي يقود إلى هدف معين في البحث والتأليف أو السلوك ومناهج البحث هي أيضا الطرق والأساليب التي يتبعها الباحث لإنجاز بحثه العلمي <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ميلود سفاري، طاهر سعود، المدخل الى المنهجية في علم الاجتماع، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2007،

ص52

<sup>2</sup> عز الدين شريف، مناهج البحث العلمي ومناهج تحقيق المخطوطات، دار شريفي للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة،

2005، ص7.

ويمكن تعريفه بأنه " تحليل منسق وتنظيم للمبادئ والعمليات العقلية والتجريبية التي توجه بالضرورة البحث العلمي أو ما تؤلفه بنية العلوم الخاصة " <sup>1</sup> .  
وهناك عدة أنواع من المناهج وأرادت الباحثة استخدام المنهج الوصفي نظرا لأهميته في العلوم الاجتماعية .

#### اختيار المنهج الوصفي :

يرتبط المنهج الوصفي بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية والاجتماعية حيث يقوم الباحث بجمع معلومات دقيقة عن هذه الظاهرة ويهتم بوصفها وتفسيرها تفسيراً دقيقاً بدلالة الحقائق المتوفرة ويعبر عنها تعبيراً كيفياً بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها أو تعبيراً كمياً بوصف الظاهرة وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى <sup>2</sup> .  
يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يعنى بالدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق المرتبطة بطبيعة جماعة من الناس أو وضعهم أو عدد من الأشياء أو قطاعات من الظروف أو سلسلة من الأحداث أو منظومة فكرية أو أي نوع آخر من الظواهر أو القضايا أو الموضوعات التي يمكن أن يرغب الباحث في دراستها، يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة .

الأهمية للمنهج الوصفي بإتاحته معلومات وحقائق علمية دقيقة عن واقع الظاهرة وتطورها في إطار نتائج المسوحات الميدانية ودلالاتها الإحصائية والرقمية أخذت في الاعتبار إحداثيات التطور عبر أبعاد زمنية طويلة تسمح بالتعمق في دراسة الظاهرة ومتغيراتها ومعدلات تبدلها وتطورها <sup>3</sup> .  
إن طبيعة الدراسة هي التي تحدد طبيعة المنهج المستخدم وتبعاً لما تم التطرق إليه فإن المنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي ودراستي هذه تقع ضمن الدراسات الوصفية التي تستهدف الكثير من

<sup>1</sup> محمد مُجد القاسم، المدخل الى مناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص52.

<sup>2</sup> بلقاسم سلاطونية، حسان الجيلاتي، منهجية العلوم الاجتماعية دار الهدى للطباعة والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 168.

<sup>3</sup> حمد سليمان المشوخي، تقنيات ومناهج البحث العلمي (تحليل أكاديمي لكتابة الرسائل والبحوث العلمية)، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2002، ص179.

الحقائق السوسولوجية والعلمية المستنبطة من واقع اجتماعي وعليها تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف معين كما يعتبر المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة مشكلة موضوع البحث للكيفية التي يصل بها إلى الهدف من خلال اختيار المراجع التي تصف المدروسة وتحديد الأشكال المطروح حول دور المحددات الأسرية في اختيار الطالب للتخصص الجامعي والذي بدور تندرج تحته ثلاث تساؤلات حول تأثير المستوى التعليمي للأسرة والوضعية الاجتماعية وكذلك الدخل الأسري في اختيار الطالب للتخصص حيث تم دراستها والتعرف على الأبعاد المختلفة بوصفها وصفا دقيقا كما تم الاعتماد على أدوات الدراسة تمثلت في مقابلة واستمارة تصف حالة المبحوث بالإضافة إلى وصف العينة المختارة فطبيعة الدراسة ألزمت الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره يتماشى مع طبيعة البحث والدراسة الوصفية التي تهدف بشكل عام إلى تحديد خصائص الظاهرة وتفسيرها وتحليل نتائجها بالوصف لاستخلاص مضمونها .

## 2- مجالات الدراسة :

### 2 . 1- المجال المكاني :

تمت هذه الدراسة في جامعة عمار ثليجي ( كلية الطب) بالأغواط وهي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 270.01 المؤرخ في 19 سبتمبر 2001 ،وقد مرت الجامعة قبل أن تلتحق بمصنف الجامعات الوطنية بعدة مراحل .إن التعليم الجامعي بولاية الأغواط نشأ وتبلور في بداية الأمر بموجب المرسوم رقم 86-185 المؤرخ في 05 أوت 1986المتضمن إنشاء المدرسة الوطنية العليا لأساتذة التعليم التقني . وبالتحديد قمنا بإجراء الدراسة الميدانية في كلية الطب بجامعة الأغواط والتي تم فتحها في 11 سبتمبر 2014 ويأتي إنجاز هذه المنشأة العلمية تجسيدا لمخطط الوطني الرامي الى ايجاد ثلاث مراكز استشفائية جامعية عبر ولايات الوطن الأغواط وورقلة وبشار.

وكمرحلة أولى استغلال هذه الكلية في تكوين الطلبة ستقتصر التخصصات على الطب لتتوسع لاحقا وبالتدرج في المواسم القادمة إلى الصيدلة وجراحة الأسنان وعلوم التمريض كما أوضح مسؤولو الجامعة.

وتتسع هذه الكلية ل2.000 مقعد بيداغوجي ومكتبة ب500 مقعد الى جانب عدد من المخابر وأربع مدرجات للمحاضرات.

بلغ العدد الإجمالي لطلبة كلية الطب في السنة الدراسية 2018-2019 (372) طالب وطالبة مقسمة كالاتي:

السنة الأولى: 106 طالب وطالبة

السنة الثانية: 103 طالب وطالبة

السنة الثالثة: 83 طالب وطالبة

السنة الرابعة: 54 طالب وطالبة

السنة الخامسة: 26 طالب وطالبة

## 2 . 2- المجال الزمني :

تم إنجاز هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2018 / 2019 بجامعة عمار ثليجي بولاية الأغواط حيث قامت الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة من طلبة السنة الرابعة والخامسة لكلية الطب بتاريخ 2019/05/10 وبعد التأكد من ملائمة الاستمارة لعينة الدراسة تم الانطلاق في توزيع الاستمارة وذلك يوم 2019/05/15 بنفس الجامعة .

## 2 . 3- المجال البشري :

اشتملت عينة الدراسة على عينة مختارة من طلبة السنة الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة بكلية الطب والتي تتكون العدد الاجمالي لطلابها 372 طالب وطالبة . ونظرا لكبر عدد الطلبة أخذنا نسبة 15% لتكون عينة البحث 55 مبحوث ( طالب وطالبة ) وجاءت كالاتي:

العينة	المجتمع الكلي	السنة الدراسية
15	106	السنة الأولى
14	103	السنة الثانية
13	83	السنة الثالثة
08	54	السنة الرابعة
05	26	السنة الخامسة
55	372	المجموع

### 3- عينة الدراسة :

استخدمت الباحثة العينة الطبقية نظرا لملائمتها لموضوع الدراسة حيث قامت بتقسيم المجتمع إلى طبقات وطبقا لمجموعة من الخصائص التي تميزها كالجنس والسنة الدراسية.

العينة من أهم العناصر في مجتمع البحث الذي اخترناه وبالرغم أنها من الأمثل من الناحية النظرية دراسة كل العناصر المكونة لمجتمع البحث أفرادا كانوا أم أسرا أم جماعات أم أشياء إلا أنه قد يصعب ذلك من الناحية العملية خاصة لمجتمعات البحث الكبيرة والوسيلة البديلة لذلك هي اختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث الأصلي وتعميم نتائج هذه العينة على مجتمع البحث الذي تمثله .

### 3 . 1- تعريف العينة العشوائية :

وهي العينة التي يمنح فيها الباحث الفرصة لكل أفراد مجتمع البحث التواجد في العينة ويكون فيها الاختيار العشوائي وهناك عدة أنواع من العينات أهمها.

### 3 . 2- اختيار العينة العشوائية الطبقية :

يستخدم هذا النوع من العينات في المجتمعات الغير متجانسة والتي تتباين وفقا لخواص معينة مثل المستوى التعليمي لمفردات مجتمع الدراسة الجنس نوع التخصص ويمكن تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات وفقا لهذه الخواص وعادة تتجانس مفردات الطبقة الواحدة فيما بينها وتختلف عن بعضها البعض ويعتبر

هذا النوع من العينات النوع الأنسب للمجتمعات المتباينة حيث تكون العينة ممثلة لكافة فئات مجتمع الدراسة ويتم اختيار العينة العشوائية الطبقية عبر الخطوات التالية :

- 1- تقسيم المجتمع إلى فئات أو مجموعات متجانسة وفقا لخاصية معينة
- 2- تحديد عدد مفردات العينة الكلية .

3- تحديد نسبة كل طبقة في العينة المختارة إلى إجمالي حجم المجتمع الأصلي .

4- تحديد عدد الأفراد لكل طبقة للعينة المختارة وقد يتم استخدام الأسلوب المتساوي حيث يتساوى تمثيل كل طبقة في عينة الدراسة بغض النظر عن الوزن النسبي لكل طبقة في مجتمع الدراسة وقد يتم استخدام التوزيع المناسب حيث تمثل كل طبقة وفقا لوزنها النسبي في مجتمع الدراسة وهذا الأسلوب أفضل وأكثر موضوعية في المجتمعات الطبقية الغير متجانسة .

وتعرف أيضا بأنها الطريقة التي تتبع في حالة عدم تجانس المجتمع حيث يصبح نت الضروري اختيار عينة طبقية يتمثل فيها فئات المجتمع وينسب وجودها فيه ففي هذه الطريقة يتم تقسيم أفراد المجتمع إلى مجموعات متجانسة وفقا

لصفات متشابهة فإذا أراد الباحث دراسة أحد الصفات البدنية لمجموعة من التلاميذ وأراد الحصول على عينة ممثلة للمجتمع ككل على أساس اعتبار الجنس كان من الضروري أن تمثل نسبة الذكور والإناث في العينة بنسبة وجودها في المجتمع الأصلي .<sup>1</sup>

في بحثنا هذا كان المجتمع الأصلي هو طلبة كلية الطب من جميع السنوات الدراسية والمتكون من 372 طالب وطالبة وأخذنا 15% من مجموع المجتمع الكلي فقدرت العينة بـ 55% طالب وطالبة

حساب عدد أفراد العينة :

$$55 = \frac{15 \times 372}{100} = \frac{\text{المجتمع الاحصائي} \times 15}{100}$$

4 . 2- الاستمارة :

<sup>1</sup> فاروق مدارس، مصطلحات علم الاجتماع، دار المدني للطباعة والنشر والتوزيع، ص 191.

أعددت الدراسة بناء على إشكالية الموضوع وفرضياته حيث أن تضمنت مجموعة من الأسئلة البسيطة الخاصة بالبيانات الشخصية وباقي الأسئلة موزعة وفقاً لمحاور الإشكالية التي لها علاقة بكل تساؤل من تساؤلات الدراسة .

يعتمد كثير من الباحثين الاجتماعيين في دراساتهم وبحوثهم على هذه الوسيلة لما لها من خصائص ومزايا كسهولة معالجة البيانات المتعلقة بالبحث بالطرق الإحصائية<sup>1</sup>. والاستمارة هي أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخيرية تتطلب الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث<sup>2</sup>.

وبالتالي نرى الاستمارة من الأدوات الأساسية للحصول على أكبر قدر من المعلومات بصفة فعالة وقرينة جدا من الواقع فهي وسيلة علمية تساعد الباحث على جمع الحقائق من خلال طرق الأسئلة على المبحوث وإجابة هذا الخير عليها أثناء استجوابنا لمجموع أفراد العينة .

وعادة ما تقسم الاستمارة إلى مجموعة من المحاور تضم مجموعة من الأسئلة حيث يتم إعداد الاستمارة انطلاقاً من فرضيات الدراسة وبالتالي التأكد من مدى صحة أو خطأ فرضيات الدراسة .

كما أن هذه التقنية تسمح لنا بأن نكون على اتصال مباشر بالمبحوثين أثناء تطبيقها وهذا يضمن الإجابة على كل الأسئلة بأكثر دقة والإدلاء بأرائهم لا سيما في الأسئلة المفتوحة التي تحتاج إلى التحليل والشرح والتفصيل اشتملت هذه الاستمارة على ثلاث محاور تبدأ بالبيانات الشخصية للمبحوث والتي تضم ثمانية أسئلة خاصة بالمبحوث أما المحور الثاني الخاص بتأثير المحددات الاجتماعية في اختيار الطالب المختص في الطب لمهنته والمتضمن أربعة عشرة سؤالاً بينما المحور الثالث والذي يدور حول تأثير المحددات الاقتصادية فيحتوي على ثلاثة عشر أسئلة .

<sup>1</sup> فضيل دليو وآخرون، الأسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999، ص 192

<sup>2</sup> رشيد زرواتي تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، قسنطينة ، 2008، ص182.

### خلاصة الفصل :

حاولت الباحثة في هذا الفصل التطرق إلى المنهج المستخدم والمتمثل في المنهج الوصفي الذي تم من خلاله وصف الظاهرة المدروسة ثم تطرقت الباحثة إلى مجالات الدراسة والمتمثلة في المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة، بعد ذلك انتقلت إلى تحديد عينة الدراسة حيث اخترت العينة العشوائية الطبقية وهي المطابقة لموضوع البحث مع محاولة تحديد أدوات جمع البيانات حيث استخدمت الاستمارة كأداة لجمع البيانات حول الموضوع المدروس .

# الفصل السادس

1- تفرغ البيانات

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

الاستنتاج العام

1- عرض وتحليل البيانات:

2-1 عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالبيانات الشخصية

جدول رقم (01): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
32,73%	18	ذكر
67,27%	37	انثى
100%	55	المجموع

من خلال معطيات الجدول (1) أن 67,27% من المبحوثين إناث في حين نجد الذكور يمثلون نسبة 32,73% ، ونستنتج من ذلك أن نسب توزيع المبحوثين حسب جنس تعكس النسب الحقيقية في المجتمع الأصلي، حيث نجد دائما الأغلبية من فئة الاناث في المجتمع الاصلي، وربما يمكن تفسير ذلك بان الاناث عموما أكثر إقبالا على الدراسة خاصة التخصصات التي تحتاج تأهيلا علميا.

جدول رقم (02): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
49,09%	27	[20-18]
32,73%	18	[23-21]
18,18%	10	[26-24]
100%	55	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن فئة [20-18] احتلت أعلى نسبة بواقع 49,09 % تليها نسبة 32,73 % المبحوثين ضمن الفئة العمرية [23-21] ، وفي الأخير تأتي نسبة 18,18 % ممثلة للمبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين [26-24] سنة.

ومن خلال هذا يمكننا القول ان افراد العينة هم شباب يعيشون مرحلة الاختيار المهني حيث غالبا ما تتميز هذه الفترة العمرية بثبات القرار المهني فيصبح الفرد أكثر استقلالية عما كان عليه وثبات من المراحل السابقة وبإمكانهم ايضا اتخاذ القرار اتجاه اختيار مهنة معينة.

جدول رقم (03): يمثل توزيع المبحوثين حسب السنة الدراسية

النسبة	التكرار	السنة الدراسية
27,27%	15	السنة الأولى
25,45%	14	السنة الثانية
23,64%	13	السنة الثالثة
14,55%	08	السنة الرابعة
9,09%	05	السنة الخامسة
100%	55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة طلبة السنة الأولى كلية الطب قدرت ب 27,27%، تليها نسبة 25,45% ممثلة لطلبة السنة الثانية، و قدرت نسبة طلبة السنة الثالثة ب 23,64%، بينما قدرت نسبة طلبة السنة الرابعة ب 14,55%، وفي الأخير جاءت نسبة 9,09% ممثلة لطلبة السنة الخامسة.

جدول رقم(04): يمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى الاجتماعي

النسبة	التكرار	المستوى الاجتماعي
52,73%	29	جيد
43,64%	24	متوسط
3,63%	02	ضعيف
100%	55	المجموع

من خلال الجدول السابق تلاحظ ان نسبة 52,73% من المبحوثين مستواهم الاجتماعي جيد، وأن نسبة 43,64% منهم المستوى متوسط، بينما نجد آخر نسبة 3,63% مثلت المبحوثين ذوي

المستوى الضعيف. ومن خلال قراءتنا لنتائج هذا الجدول نلاحظ أن النمط الأكثر إقبالا على هذا المجال هم أفراد من الطبقة المرتفعة والميسورة الحال، بالمقارنة مع أفراد المستوى المنخفض. وهنا يمكننا القول أن الظروف المادية والاجتماعية تلعب دور كبير في التأثير على اتجاه الفرد نحو طبيعة التخصص. حيث يعتبر المستوى الاجتماعي للأسرة متغير بالغ الأهمية في مجال البحوث الاجتماعية، نظرا لما يقترن به ويصاحبه من أنماط سلوكية يتمثلها الفرد وتحدد بدورها توافقه وتفكيره وتوحد استجابته مع ما يتعرض له من أحداث وتطورات، ويشار الى متغير المستوى الاجتماعي بأنه بالغ الأهمية في التأثير على حياة الأبناء وأساليب تنشئتهم وتفاعلاتهم وعلى نمو توجهاتهم الفكرية والدراسية وحتى المهنية.

جدول رقم (05): يبين المستوى التعليمي للوالدين

الأم		الأب		جنس الوالدين
%	ت	%	ت	
10,90%	6	7,27%	04	امي (ة)
14,54%	8	12,73%	07	ابتدائي
21,81%	12	18,18%	10	متوسط
25,45%	14	27,27%	15	ثانوي
27,27%	15	34,54%	19	جامعي
100%	55	100%	55	المجموع

تشير معطيات هذا الجدول الى أن نسبة 7,27% تمثل الآباء الذين هم بدون مستوى، بينما تمثل نسبة الأمهات الأميات 10,90%، أما المستوى الابتدائي فقد بلغ عند الآباء 12,73%، في حين تقابلها نسبة 14,54% من الأمهات، أما عن المرحلة المتوسطة فقد مثلت بنسبة 18,18% بالنسبة للآباء، والأمهات وصلت النسبة عندهم في هذه المرحلة الى 21,81، بينما قدر المستوى الثانوي بنسبة 27,27% للآباء و 25,45% بالنسبة للأمهات، أما عن المستوى الجامعي فقد وصلت النسبة عند

الآباء الجامعيين 34,54% أما الأمهات فبلغت نسبتهم 27,27%، ومن خلال هذه النسب نلاحظ ان المستوى الجامعي للوالدين مثل أعلى نسبة أما باقي النسب فتأرجحت بين المنخفض والمتوسط. إن ما يلفت الانتباه في هذا الجدول هو ارتفاع المستوى التعليمي لأولياء العينة وقد يرجع ذلك الى ان معظم أولياء المبحوثين من جيل الاستقلال، فبعد فرض سياسة التعليم الإجباري وإدخال مجانية التعليم وبتطبيق سياسات محو الأمية والاهتمام المتزايد من طرف الدولة للقضاء على الأمية والجهل، ارتفع عدد المتعلمين في المجتمع.

جدول رقم (06): يبين وضعية الوالدين المهنية

الام		الاب		الجنس	الوضعية المهنية للوالدين
%	ت	%	ت		
47,27%	26	72,72%	40		عامل
41,82%	23	3,64%	02		بطل
10,91%	06	16,36%	09		متقاعد
/	/	7,27%	04		متوفى
100%	55	100%	55		المجموع

يشير الجدول أعلاه إلى أن أكبر نسبة من آباء أولياء المبحوثين لهما دخل اقتصادي نتيجة عمل أحد الوالدين بنسبة 72,72% تمثل لآباء العاملين و 47,27% تمثل الأمهات العاملات، وطبيعة العمل تحدد قيمة الأجر وبالتالي المستوى الاجتماعي والذي يعد من المعايير الأساسية التي سنعتمد عليها لاحقا. تليها نسبة 16,36% من الآباء المتقاعدين وهذه النسبة فقدت جزءا من راتبها نتيجة التقاعد وقد لا يؤثر هذا كثيرا على الأسرة في زيادة تدهور الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة، أما نسبة الأمهات المتقاعدات فشكلت 10,91%. نتقل الى نسبة الأولياء الذين يعانون من البطالة فلم تكن النسبة كبيرة بالنسبة للآباء حيث قدرت ب 3,64%، بالمقارنة مع الأمهات اللواتي هن في وضعية بطالة

وذلك بنسبة 41,82% ولكن قد لا يشكل هذا العنصر مشكلة في اختلال مستوى المعيشة اذا كان عمل الأب جيدا. وختاما نسبة 7,27% مثلت الآباء المتوفين -ورغم أن الموت حق وقضاء وقدر- لكن انعكاساته وآثاره على مستوى معيشة الفرد خاصة إذا كانت الأم لا تعمل.

المحور الثاني: تأثير المحددات الاجتماعية على الاختيار المهني

جدول رقم (07): مدى توافق مهنة الطب مع الطبقة الاجتماعية للمبحوثين حسب المستوى

الاجتماعي

المجموع		ضعيف		متوسط		جيد		المستوى الاجتماعي توافق مهنة الطب مع الطبقة الاجتماعية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
61,82%	34	/	/	33,33%	08	89,65%	26	نعم
38,18%	21	100%	02	66,67%	16	10,34%	03	لا
100%	55	100%	02	100%	24	100%	29	المجموع

من خلال الجدول السابق الذي يوضح مدى توافق مهنة الطب مع الطبقة الاجتماعية للمبحوثين، نلاحظ أن 61,82% من المبحوثين أكدوا توافق مهنة الطب مع طبقتهم الاجتماعية، مدعمة ب 89,65% من الذين ينتمون الى المستوى الاجتماعي الجيد، تقابلها نسبة 33,33% ممن مستواهم الاجتماعي متوسط. في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين أكدوا عدم توافق مهنة الطب مع وضعهم الاجتماعي ب 38,18% مدعمة ب 100% من المبحوثين الذين مستواهم الاجتماعي ضعيف، و 66,67% من أصحاب المستوى المتوسط، و 10,34% ممن مستواهم الاجتماعي جيد.

إن لكل أسرة ثقافتها الخاصة ووضعها الخاص ، وطموحاتها وتقاليدها وشعائرها والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها ونظرتها الخاصة إلى مختلف المهن نظرة احترام لبعض المهن ونظرة ازدراء واحتقار لمهن اخرى، لذلك يؤثر المستوى الاجتماعي والمكانة الاجتماعية للأسرة على قرار الفرد المهني وتلقي بظلالها

عليه حتى وإن كان يظهر عدم تأثره بها، ولكل طبقة اجتماعية تفكيرها الخاص ونظرتها الخاصة، ولكل منها سلم من القيم تختلف أولوياته باختلاف هذا الانتماء والطبقات.

ويجدر الإشارة أن هناك العديد من الدراسات أثبتت أن هناك ترابط وثيق بين مركز ومكانة الأسرة والتوجه المهني للأبناء حيث أثبتت دراسات أجريت سنة 1988 حول اللامساواة الاجتماعية في التعليم العالي الفرنسي أن الالتحاق بالجامعة والنجاح فيها واختيار الفروع العلمية الهامة (الطب، الهندسة،...) والمهن المرموقة أمور مرهونة الى حد كبير بالانتماء الاجتماعي والاقتصادي للأسرة.

جدول رقم (08): مدى تأثير الوسط الأسري للمبحوثين على إختيارهم لمهنة الطب حسب

الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس تأثير الوسط الأسري على اختيار مهنة الطب
%	ك	%	ك	%	ك	
%54,55	30	%67,56	25	%27,78	05	نعم
%45,45	25	%32,43	12	%72,22	13	لا
%100	55	%100	37	%100	55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح مدى تأثير الوسط الأسري للمبحوثين على إختيارهم لمهنة الطب، أن نسبة 54,55% منهم أكدوا تأثير الوسط الأسري على إختيارهم، مدعمة ب 67,56% من فئة الإناث تقابلها 27,78% من فئة الذكور. في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين أكدوا عدم تأثير وسطهم الأسري على إختيارهم لمهنة الطب 45,45%، مدعمة ب 72,22% من فئة الذكور، و32,43% من فئة الإناث.

يذهب بعض الباحثون الاجتماعيون إلى أن التنشئة الاجتماعية الأسرية عامل رئيسي في إختيار المهنة ومقدار تقبلها لدى الأبناء فعملية الإزدراء أو التقدير التي يمارسها الأهل على مسمع الأبناء منذ الطفولة

تشكل لديهم صورة نمطية عن المهنة التي يرغبون في امتثالها، لهذا من الضروري الإنتباه لما يتصرفه الأهل أمام الأبناء عن ذوي المهن المختلفة.

جدول رقم (09): مدى تأثير المستوى الاجتماعي الجيد للأسرة على زيادة فرص اختيار

المجالات العلمية والمهنية الجيدة حسب المستوى الاجتماعي

المجموع		ضعيف		متوسط		جيد		المستوى الاجتماعي تأثير المستوى الاجتماعي الجيد على اختيار المجالات الجيدة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
69,10	38	100	02	70,83	17	65,51	19	نعم
30,90	17	/	/	29,16	07	34,48	10	لا
100	55	100	02	100	24	100	29	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة المبحوثين الذين أكدوا تأثير المستوى الاجتماعي الجيد على زيادة فرص اختيار المجالات العلمية والمهنية الجيدة قدرت بـ 69,10%، مدعمة بـ 100% من المبحوثين الذين مستواهم الاجتماعي ضعيف، و 70,83% من اصحاب المستوى الاجتماعي المتوسط، و 65,51% ممن مستواهم الاجتماعي جيد.

في حين نجد أن نسبة 30,90% من المبحوثين أكدوا عدم تأثير المستوى الاجتماعي الجيد للأسرة على زيادة فرص الاختيار المهني الجيد، مدعمة بـ 34,48% من المبحوثين الذي مستواهم الاجتماعي جيد، تقابلها نسبة 29,16% ممن ينتمون الى المستوى الاجتماعي المتوسط.

تبين الدراسات العديدة أن المستوى الاجتماعي للأسرة يرتبط مباشرة بمحاجات التعلم والتربية للأسرة التي تستطيع أن تضمن لأبنائها حاجاتهم المادية بشكل جيد من غذاء وسكن ورحلات علمية وامتلاك أجهزة تعليمية كالحاسوب والكتب وما إلى ذلك من وسائل تعليمية لذلك يمكن القول أنه كلما كانت المستوى الاجتماعي للأسرة مستقر كلما زادت حظوظ النجاح العلمي لأفرادها. وغالبا ما يتم تحديد

المستوى الاجتماعي للأسرة من خلال الوضع المادي و مستوى الدخل المادي ويقاس ذلك من خلال الرواتب الشهرية والأجور أو الدخل السنوي ويقاس احيانا بممتلكات الاسرة .  
ومما لاشك فيه أن الدخل المرتفع للأسرة يسمح برفع مستوى الحياة ويساهم في تأمين الحاجيات الضرورية والكمالية وفي الوصول للأهداف والتمكن من تحقيق الطموحات والتطور الاقتصادي والفكري ويمكن اعتبارهما نتيجة حتمية للتوجه الدراسي والمهني الجيد.

جدول رقم (10): آراء المبحوثين حول تأثير المستوى التعليمي للوالدين على اختيارهم لمهنة

الطب

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		أمي		المستوى التعليمي للوالدين												
		أم	أب	أم	أب	أم	أب	أم	أب	أم	أب													
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	تأثير المستوى التعليمي للوالدين على اختيارات المبحوثين												
63.64	35	52.33	29	86.67	13	84.21	16	78.57	11	60	9	58.33	7	40	4	50	4	/	/	/	/	/	/	نعم
36.36	20	47.27	26	13.33	2	15.78	3	21.42	3	40	6	41.67	5	60	6	50	4	100	7	100	6	100	4	لا
100	55	100	55	100	15	100	19	100	14	100	15	100	12	100	10	100	8	100	7	100	6	100	4	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة 52.73% للمبحوثين اكادوا المستوى التعليمي للآباء أثر على اختيارهم لمهنة الطب مدعمة ب 84.21% ممن اباؤهم جامعيين 60% آباؤهم ثانويين و 40% من الذين آباؤهم مستواهم متوسط.

في حين نجد ان 47.27% اكادوا عدم تأثير المستوى التعليمي للآباء على اختيارهم لمهنة الطب مدعمة ب 100% ممن آباؤهم مستواهم امي وابتدائي و 60% من الذين مستواهم متوسط، 40% من الذين مستوى آباؤهم ثانوي 15.78% ممن آباؤهم جامعيين.

ونلاحظ ان نسبة 63.64% من المبحوثين أكدوا ان المستوى التعليمي للأمهات اثر على اختيارهم لمهنة الطب مدعمة ب 86.67% ممن أمهاتهم جامعيات و 78.57% ممن امهاتهم مستواهم ثانوي، 58.33% مستواهم متوسط و 50% ممن مستوى امهاتهم ابتدائي.

في حين نجد ان نسبة المبحوثين الذين أكدوا عدم تأثير المستوى التعليمي لأمهاتهم على اختيارهم لمهنة الطب 36.36% مدعمة ب 100% ممن امهاتهم أميات و 50% مستوى امهاتهم ابتدائي و 41.67% المستوى التعليمي لأمهاتهم متوسط و 21.42% مستوى امهاتهم ثانوي و 13.33% امهاتهم جامعيات.

للمستوى التعليمي للوالدين اثر على الطالب باعتبار انه يتأثر بكل ما يحيط حوله وخاصة تفاعله مع اهله، حيث غالبا ما نجد ان الاسرة ذات المستوى التعليمي والثقافي المتوسط ليس بإمكانها توجيه ابنائها على الاختيار ويعود ذلك لنقص ادراكهم بخصائص وسلبيات وإيجابيات كل تخصص او مهنة ما ومكانتها في سوق العمل، في حين ان المستوى العلمي المرتفع والعالي للوالدين يمكنهم من اتباع اساليب المناقشة والحوار مع ابنائهم والتوجيه الصحيح لهم مما يجنبهم الوقوع في اخطاء التوجه المهني غير المدروس.

جدول رقم(11): آراء المبحوثين حول أن توارث مهنة العائلة(المهنة الموروثة) يختصر طريق دخول

ميدان العمل حسب الوضعية المهنية للآباء

الجموع		متوفى		متقاعد		عاطل		عامل		الوضعية المهنية للآباء
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
61,82%	34	100%	04	66,33%	06	100%	02	55%	22	المهنة الموروثة تختصر <u>الدخول لميدان العمل</u>
38,18%	21	/	/	33,33%	03	/	/	45%	18	لا
100%	55	100%	04	100%	09	100%	02	100%	40	الجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق والذي يوضح مدى اعتقاد المبحوثين أن توارث مهنة العائلة يختصر ويسهل طريق الدخول لميدان العمل بأن نسبة 61,82% من المبحوثين أكدوا أن المهنة الموروثة تختصر

دخول ميدان العمل، مدعمة ب 100% ممن آباؤهم عاطلين عن العمل والمتوفين، و66,33% من الباحثين الذين آباؤهم في حالة تقاعد، و55% ممن آباؤهم عمال.

بالمقابل نجد أن نسبة 38,18% من الباحثين أكدوا عدم وجود دور للمهنة الموروثة في تسهيل الدخول لعالم الشغل، مدعمة ب 45% من الباحثين الذين أولياؤهم عمال، و33,33% ممن آباؤهم متقاعدين.

تعتبر المهن العائلية الموروثة من بين العوامل التي تساعد وتختصر على الفرد دخول عالم الشغل، وكذلك يظهر هذا التأثير من خلال وراثة المهنة اذ يرى الابوان بانه من السهل ان تستمر العائلة في مهنتها، لذلك يصر الاباء ان يواصل ابناؤهم العمل الذي دأبت عليه العائلة، حيث تشير الدراسات ان 95% من ابناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي.

كما أظهرت نتائج دراسة بلاوو ودنكن أن المهن العليا تورث من الآباء إلى الأبناء ذلك أن أصحاب المهن ذات المكانات العليا يورثون لأبنائهم هذه المهن وأن أصحاب المهن ذوي المكانات الدنيا يورثون هذه المهن لأبنائهم، وتبين ان الخلفية الاجتماعية هي من أهم العوامل التي تقود إلى النجاح المهني.

جدول رقم (12): آراء الباحثين أن الانتماء لطبقات دنيا يشكل عقبة أمام الوصول للمهن

المرموقة

النسبة	التكرار	الانتماء لطبقات دنيا يشكل عقبة
61,82%	34	نعم
38,18%	21	لا
100%	55	المجموع

من خلال الجدول السابق والذي يوضح مدى اعتقاد الباحثين أن الانتماء لطبقات اجتماعية دنيا يشكل عقبة في طريق الوصول الى بعض المهن ذات المكانة الاجتماعية العالية، نجد أن نسبة 61,82% من الباحثين أكدوا أن الانتماء الطبقي مؤثر، في حين نجد أن نسبة 38,18% منهم أكدوا عدم تشكيل الانتماء لطبقات دنيا كعقبة أمام الوصول إلى بعض المهن المرموقة.

إذا كان الوضع الاجتماعي يعد أحد العوائق في التأخر الدراسي وفي الكثير من الحالات انقطاع دراسي فهو أيضا أحد العوائق المهنية فالدخل المنخفض يعد من الأسباب الرئيسية التي تجعل الطالب يتراجع في دراسته فإما يقتصر على دراسات قصيرة المدى أو ينقطع تماما وهذا التراجع والانقطاع يشكل عقبة للوصول إلى المهنة المرموقة التي تتطلب دراسات عليا مطولة غير أنه كثيرا ما يكون هذا الوضع أحد الدوافع الرئيسية لاختيارات دراسية ذات تكوين عالي ومطول وبالتالي مهنة راقية بالفرد الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما تكون طموحاته تدعو في آخرها إلى إحداث تغيير مكانته الاجتماعية بالخروج من الطبقة الاجتماعية التي هو فيها هذه الطبقة التي تدفعه إلى اختيارات دراسية ومهنية توفر له دخلا مرتفعا لسد احتياجاته وحاجيات أسرته وهو نفس الشيء بالنسبة للفرد الذي ينتمي إلى أسرة ذات مستوى عالي إذ يجعله هذا العامل يختار دراسة طويلة المدى لضمان الحصول على مهنة مرموقة من أجل المحافظة على نفس مستواه المعيشي والبحث في نفس الوقت عن الأفضل ومن هنا فإن الانتماء الطبقي للفرد يشكل منعظا هاما في توجيه الاختيارات المهنية والدراسية لدى الفرد إذ أن تشكل وبناء التصورات المستقبلية للمهنة والدراسة يعتبر عاملا بالغ الأهمية كمحدد للاختيارات المهنية والدراسية على حد سواء.

جدول رقم (13): مدى ارتباط اختيار الباحثين لمهنة الطب بسبب أفضليتها بين المهنة

المجموع		الجنس				اختيار مهنة الطب بسبب أفضليتها بين المهنة
		ذكر		أنثى		
%	ك	%	ك	%	ك	
65,45	36	78,37	29	38,89	07	نعم
34,54	19	21,62	08	61,11	11	لا
100	55	100	37	100	18	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح ارتباط اختيار الباحثين لمهنة الطب بسبب أفضليتها بين المهنة، أن 65,45% من الباحثين أكدوا أن اختيارهم لمهنة الطب كان سببه أنها من أفضل المهنة في المجتمع، مدعمة بـ 78,37% من فئة الإناث، تقابلها 38,89% من فئة الذكور.

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين أكدوا عدم ارتباط اختيارهم لمهنة الطب بسبب أفضليتها بين المهن بـ 34,54%، مدعمة بـ 61,11% من الذكور و 21,62% من فئة الإناث.

إن التمعن سوسيولوجيا في هذا الجدول ومن خلال القراءة الاحصائية يتبين لنا أن أغلب الشباب يرفضون العمل في أي مهنة بل يهتم في البحث عن صورته الاجتماعية ومنظره امام الناس ما يبين انه لا يمكن أن يمتحن اي عمل لوجود معايير اجتماعية كثيرة تحكمه ولا يمكن أن يغض النظر عنها. فالمجتمع الغالب عليه هو احترام مهن معينة دون غيرها، وهذا ما يجعل اختيارات الشباب مركزة على المهن التي تجلب القبول الاجتماعي.

وما يلاحظ أن المجتمع الجزائري يعطي القيمة والأهمية الكبير لبعض المهن كالطب والصيدلة والهندسة المعمارية على غرار المهن الأخرى التي يولي لها أقل أهمية. فعملية الازدراء أو التقدير التي يمارسها المجتمع تشكل لدى الفرد صورة نمطية عن المهنة التي يرغب بها، لهذا من الضروري الانتباه لهذه النقطة التي قد تكون خطرا على مستقبل بعض المهن المهتدة بالاندثار كالمهن الزراعية والحرف اليدوية وغيرها.

جدول رقم (14): مدى تفضيل المبحوثين للبطالة على العمل في مهنة منخفضة القيمة اجتماعيا

حسب المستوى الاجتماعي

المستوى الاجتماعي		ضعف		متوسط		جيد		المجموع
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
11	37,94	/	/	03	12,50	14	25,45	نعم
18	62,06	02	100%	21	87,50	41	74,55	لا
29	100	02	100%	24	100	55	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق الذي يوضح تفضيل البطالة على العمل في مهنة منخفضة القيمة اجتماعيا، أن 74,55% من المبحوثين أكدوا عدم تفضيلهم للبطالة على العمل في مهنة قيمتها

منخفضة، مدعمة ب 100% من الذين مستواهم الاجتماعي ضعيف، تقابلها 87,50% ممن مستواهم الاجتماعي متوسط، و62,06% من المبحوثين الذين ينتمون الى المستوى الاجتماعي الجيد بالمقابل نلاحظ أن نسبة 25,45% من المبحوثين أكدوا أنهم يفضلون حالة البطالة على العمل في منخفضة القيمة اجتماعيا، مدعمة ب 37,94% ممن مستواهم جيد، و12,50% من أصحاب المستوى الاجتماعي المتوسط.

يظهر لنا أن هناك ادراك جيد للقيمة المتدنية لقيمة الفرد البطال في المجتمع والنتائج السلبية التي تنجر عن ذلك لذا فالأفراد يجتنبون اختيار البطالة بسبب مكانتها وقيمتها المتدنية مقارنة مع المهن المنخفضة القيمة اجتماعيا، ويمكننا القول أيضا أنه مهما كانت طبيعة العمل في المجتمع فقيمتها أفضل من قيمة البطالة اجتماعيا، لأن من خلاله يستطيع الفرد المساهمة في تحقيق التوازن الاجتماعي وسد حاجاته. ويرجع الخوف من البطالة لما ترتبه هذه الاخيرة من اثار اقتصادية واجتماعية ونفسية تنعكس بالسلب على الشاب الذي يرغب في تحقيق الكثير من الامور والاحلام. وفي الأخير نقول أنه على الرغم من تفضيل المهن ذات القيمة الاجتماعية المرتفعة إلا أنه يوجد وعي فكري لدى هؤلاء الشباب في النتائج السلبية للبطالة.

جدول رقم(15): مدى ارتباط اختيار المبحوثين لمهنة الطب من أجل تحقيق مركز وقيمة

اجتماعيا حسب السن

الاجموع		[26-24]		[23-21]		[20-18]		السن اختيار مهنة الطب لتحقيق مركز اجتماعي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
52,73	29	10	1	61,11	17	62,96	17	نعم
	26	90	9	38,89	7	37,03	11	لا
100	55	100	10	100	18	100	27	الاجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة 52,73% من المبحوثين أكدوا ارتباط اختيارهم لمهنة الطب لتحقيق مركز في المجتمع، مدعمة ب 62,96% من المبحوثين الذين أعمارهم تتراوح بين [18-20] سنة، تقابلها 61,11% ممن أعمارهم بين [21-23] سنة، و 10% من المبحوثين ضمن الفئة العمرية [24-26] سنة. في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين أكدوا عدم ارتباط اختيارهم لمهنة الطب بسبب تحقيق مركز وقيمة اجتماعيا ب 47.27 مدعمة ب 90% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين [24-26] سنة، و 38,89% ممن هم ضمن الفئة العمرية [21-23] سنة و 37,03% من المبحوثين الذين أعمارهم بين [18-20] سنة. والمركز الاجتماعي هو الوضع او المرتبة التي يحتلها الفرد في المجتمع ويعتقد الكثير من الأشخاص أن بعض المهن التي تتمتع بمكانة اجتماعية أعلى من غيرها قد تجعلهم يتبوؤون هذه المراكز فيسعون للحصول عليها ويحرصون على امتثالها.

ويمكننا القول بأن المكانة والتقدير الاجتماعي هدف كل فرد يسعى إليه في المجتمع، وبما أن مهنة الطب لها تصور اجتماعي ايجابي في المجتمع يمكن أن يكون عامل من عوامل الإقبال عليها. ويرى كيرث وميل زان المهنة من أهم المعايير الموضوعية المحددة لمكانة الاجتماعية للسكان والطبقة الاجتماعية للفرد وتشير للفروق الفردية بين السكان وحينما ندرس المهن يجب الربط بينها وبين قيمتها الاجتماعية فالمهنة هي التي تقرر درجات الاحترام والتقدير والنفوذ التي يحصل عليها اصحابها وشاغلها.

جدول رقم (16): آراء المبحوثين حول التصنيف الاجتماعي للمهن على أساس المرموقة والمتدنية

النسبة	التكرار	آراء المبحوثين حول التصنيف الاجتماعي للمهن
21,82	12	مع
78,18	43	ضد
100	55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق والذي يوضح آراء المبحوثين حول التصنيف الاجتماعي للمهن على أساس المرموقة والمتدنية في المجتمع، أن نسبة 78,18% من المبحوثين هم ضد هذا التصنيف بالمقابل نجد أن 21,82% منهم أكدوا أنهم مع هذا التصنيف الاجتماعي للمهن. نجد أن مجتمعنا يرفع من شأن بعض المهن بينما ينظر لمهن أخرى نظرة دونية ويعدها مهنا مبتدلة، كارتفاع قيمة العمل الحكومي والمدني على المهن الحرفية فالرتبة في نظام الخدمة العسكرية تمنح الفرد قيمة ومكانة اجتماعية عليا أما الوظائف الحرفية فمازالت لا تجد التقدير الكافي والقيمة الاجتماعية من أفراد المجتمع، ولكن لم تكن القيمة السلبية والنظرة الدونية للعمل المهني محورا رئيسيا لرفض العمل المهني، بل أصبحت العوامل المادية تتغلب على العوامل الثقافية فزيادة الحوافز للمهنيين كفيلة بتحقيق تغيير في نظرة الأفراد نحو العمل.

جدول رقم (17): مدى اعتقاد المبحوثين أن مهنة الطبيب مغرية للعمل فيها وذات صورة

اجتماعية عالية حسب الجنس

الجنس		أُنثى		ذكر		مهنة الطبيب ذات صورة اجتماعية عالية
ك	%	ك	%	ك	%	
38	69,09	28	75,67	10	55,56	نعم
17	30,91	09	24,32	08	44,44	لا
55	100	37	100	18	100	المجموع

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 69,09% من المبحوثين أكدوا أنهم ينظرون لمهنة الطبيب على أنها مهنة مغرية للعمل بها، وذات صورة اجتماعية عالية، مدعمة بـ 75,67% من فئة الإناث و 55,56% من فئة الذكور، بينما قدرت نسبة المبحوثين الذين لا يرون مهنة الطبيب ذات صورة اجتماعية عالية، مدعمة بـ 44,44% من فئة الذكور، و 24,32% من الإناث.

المهنة من أهم معايير الموضوعية التي تحدد المكانة الاجتماعية والطبقة الاجتماعية للفرد وتشير للفروق الفردية بين الافراد وهذا يعني أن المهنة تضع ممارستها في مكانة اجتماعية يكتسبها من خلال عمله، وحينما نريد اختيار مهنة ما يجب الربط بينها وبين مراكزها الاجتماعية، والمهنة التي يمتثلها الشخص عادة ما تكون هي المحك الرئيسي لصورته الاجتماعية .

وما يلاحظ في مجتمعاتنا أنه يوجد تقدير ايجابي لمهنة الطبيب في إعطائها صورة وقيمة اجتماعية عالية، من خلال اعتبارها مهنة مغرية اجتماعيا للعمل فيها، ويوضح لنا هذا الموقف أن مهنة الطبيب تبقى من ضمن الاختيارات المهنية الأولى المرغوبة مهنيا لدى معظم الناس.

جدول رقم(18): مدى اعتقاد المبحوثين أن تكوين علاقات انسانية ونفوذ اجتماعي لا يتحقق إلا باختيار مهنة مكانتها عالية

النسبة	التكرار	تكوين نفوذ يتحقق باختيار المهن العالية المكانة
76,36%	42	نعم
23,64%	13	لا
100%	55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق والذي يوضح مدى اعتقاد المبحوثين أن بناء علاقات وتكوين نفوذ اجتماعي لا يتحقق إلا باختيار مهنة ذات مكانة عالية في المجتمع، أن 76,36% من المبحوثين أكدوا أن النفوذ الاجتماعي مرتبط باختيار مهنة مكانتها عالية في حين نجد أن نسبة 23,64% منهم أكدوا عدم ارتباط تكوين النفوذ وبناء شبكة العلاقات الانسانية بالمهنة ذات المكانة العالية. نجد أن المهنة أصبحت كذلك هي التي تقرر درجات الاحترام والتقدير والنفوذ الذي يحصل عليه أصحابها، وبعض المهن تمنح من يزاؤها شيئاً من السلطة والقوة والنفوذ الاجتماعي مما يعني ربط المهنة بالقوة الاجتماعية فقد أصبح النفوذ والسلطة يتحددان في المجتمع المعاصر بطبيعة المهنة والاعمال التي يزاؤها الفرد واجمالا نجد أن مهنة الطبيب تكون له شبكة واسعة من العلاقات الاجتماعية والقدرة تحقيق بعض المصالح الشخصية. فالطبيب يتعرف على الكثير من الناس وهذا يسمح له بتكوين علاقات زمالة وصدقة معهم فيصبح لديه شبكة من العلاقات الاجتماعية التي تفيده حتما في مساعيه .

المحور الثالث: تأثير المحددات الاقتصادية على الاختيار المهني

جدول رقم(19): مدى اعتقاد المبحوثين أن لديهم فكرة عن المهن الأكثر طلبا في سوق العمل

حسب السن

الاجموع		[26-24]		[23-21]		[20-18]		السن
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%29,09	16	%30	03	%27,78	05	%29,63	08	لدى المبحوثين فكرة عن المهن الأكثر طلبا في السوق
%70,91	39	%70	07	%72,22	13	%70,37	19	لا
%100	55	%100	10	%100	18	%100	27	الاجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق الذي يوضح مدى اعتقاد المبحوثين أن لديهم فكرة عن المهن الأكثر طلبا في سوق العمل أن 70,91% من المبحوثين أكدوا عدم وجود فكرة لديهم عن المهن المطلوبة بكثرة في سوق العمل، مدعمة ب 72,22% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين [21-23] سنة، و 70,73% ممن أعمارهم بين [18-20] سنة، و 70% ممن أعمارهم تتراوح بين [24-26] سنة، بالمقابل نجد أن نسبة 29,09% من المبحوثين أكدوا أن لديهم فكرة عن المهن الأكثر طلبا في سوق الشغل، مدعمة ب 30% من المبحوثين ضمن الفئة العمرية [24-26] سنة، و 29,63% ممن أعمارهم بين [18-20] سنة، و 27,78% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين [21-23] سنة ونظرا للتطور السريع في مختلف مجالات الحياة العلمية والعملية والاجتماعية والنمو الكبير في مجال تكنولوجيا المعلومات والتغير السريع الذي يشهده سوق العمل وعالم المهن فإن الأفراد يعانون من عدم القدرة على اتخاذ القرارات فيما يتعلق باختيار نوع المهنة ويعود ذلك لعدد من الاسباب التي تؤثر في عملية الاختيار مما ينتج عنه عدم تمكنهم من اتخاذ القرارات المهنية المناسبة، ومن هذه الاسباب افتقارهم للمعرفة عن متطلبات سوق العمل وعدم توفر المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة، وسبل

الالتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها. وتساعدهم عل وضوح المستقبل المهني لديهم.

جدول رقم (20): مدى اعتقاد الباحثين أن مجال الطب هو المجال الأفضل للاندماج السريع

في عالم الشغل

النسبة	التكرار	مجال الطب هو الأفضل للاندماج سريعاً في عالم الشغل
63,64%	35	نعم
36,36%	20	لا
100%	55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق والذي يوضح مدى اعتقاد الباحثين أن مجال الطب هو الأفضل للاندماج سريعاً في عالم الشغل، أن نسبة 63,64% من الباحثين أكدوا أن مجال الطب هو الأفضل. بينما قدرت نسبة الباحثين الذين أكدوا عدم اعتقادهم أن مهنة الطب تعد الأفضل للدخول الأسرع لعالم الشغل ب 36,36%.

من خلال التحليل الإحصائي يتبين لنا أن العديد من الأشخاص من يعتقد أن المجالات العلمية بما فيها الطب والصيدلية والهندسة المعمارية...هي مجالات أفضل بكثير من غيرها من حيث فرص الاندماج الأسرع في سوق العمل عقب التخرج، ذلك أن عدد المقبلين عليها لا يكون كبيراً جداً لوجود معايير عديدة تحدد الفرص التوجه لها مثل المعدلات العالية، عكس التخصصات الأخرى التي يزيد أعداد المتجهين لها لسهولة الالتحاق بها.

ليس هناك اهتمام من قبل بعض الشباب بمؤشرات سوق العمل فهم لا يفكرون من منطلق المستقبل القادم بمعنى كيف تكون وضعيته المهنية مستقبلاً، ولا يفكرون في امكانيات توافر فرص ادماجهم في سوق العمل عقب تخرجهم أو لا.

جدول رقم (21): مدى اعتقاد الباحثين أن تخصصهم العلمي (الطب) يؤهلهم لسوق العمل

أحسن من التخصصات الأخرى حسب السنة الدراسية

السنة الدراسية		سنة أولى		سنة ثانية		سنة ثالثة		سنة رابعة		سنة خامسة		المجموع	
نخص المبحوثين يؤهلهم لسوق العمل أحسن من التخصصات الأخرى		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم		7	46,67	8	57,15	7	53,85	4	50	5	100	31	56,36
لا		8	53,33	6	42,85	6	46,15	4	50	/	/	24	43,64
المجموع		15	100	14	100	13	100	8	100	5	100	55	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين الذين أكدوا أن تخصصهم العلمي يؤهلهم لسوق العمل أفضل من باقي التخصصات قدرت بـ 56,36% مدعمة بـ 100% من المبحوثين الذين يدرسون في السنة الخامسة، و 57,15% ممن يدرسون في السنة الثانية، و 53,85% من المبحوثين السنة الثالثة، و 50% من الذين يدرسون في لسنة الرابعة، و 46,67% ممن يدرسون سنة أولى.

بينما المبحوثين الذين أكدوا عدم اعتقادهم أن تخصصهم في مجال الطب يؤهلهم أكثر لسوق العمل قدرت بـ 43,64%، مدعمة بـ 53,33% من المبحوثين الذين يدرسون في السنة الأولى طب، و 50% من طلاب السنة الرابعة، و 46,15% من طلاب السنة الثالثة، و 42,85% من المبحوثين الذين يدرسون بالسنة الثانية.

مما لاشك فيه أن هناك علاقة قوية طردية التأهيل العلمي وسوق العمل، فكلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد كلما زادت فرصته في الحصول على فرص عمل أفضل. وذلك يكون تبعاً لنوع التخصص الذي يدرسه وهذا ما توصلت إليه دراسة قامت بها وظائف الخريجين بأستراليا حيث أظهرت النتائج ان هناك تخصصات تحظى بفرص عمل أفضل ورواتب أعلى في سوق العمل ومن بينها طب الاسنان والهندسة والتعدين وتخصصات تركز على الجانب العملي والتدريبي ولها مجال افضل من غيرها في التوظيف.

في عدد من البلدان يفشل كثير من الشباب في إيجاد عمل بعد انتهاء دراستهم حتى لو قطعوا مراحل كثيرة من النظام التعليمي ( المتعلمون العاطلون عن العمل) بسبب عدم الموازنة بين مهارتهم ومتطلبات سوق العمل.

جدول رقم (22):مدى اعتقاد المبحوثين أنه كلما زاد عدد المتجهين لمهنة ما انخفضت قيمتها

لضالة استيعابهم في سوق العمل حسب الوضعية المهنية للآباء

الجموع		متوفى		متقاعد		بطال		عامل		الوضعية المهنية للآباء انخفاض قيمة المهنة اذا زاد عدد المتجهين لها
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
61,82	34	75	03	77,78	07	50	01	67,50	23	نعم
38,18	21	25	01	22,22	02	50	01	42,50	17	لا
100	55	100	04	100	09	100	02	%100	40	الجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 61,82% من المبحوثين الذين أكدوا أنه كلما زاد عدد المتجهين إلى مهنة معينة انخفضت قيمتها لضالة استيعابهم في سوق العمل، مدعمة بـ 77,78% من المبحوثين الذين آباؤهم في حالة تقاعد، و75% من الذين آباؤهم متوفون، ونسبة 57,5% من الذين آباؤهم يعملون، و50% من الذين آباؤهم عاطلون عن العمل، في حين نجد أن المبحوثين الذين أكدوا عدم اعتقادهم بانخفاض قيمة المهنة اذا زاد عدد المقبلين عليها بسبب عدم استيعاب سوق العمل لهم، قدرت نسبتهم بـ 38,18%، مدعمة بـ 50% من آباؤهم لا يعملون، و42,5% من الذين آباؤهم عمال، و25% من المبحوثين الذين آباؤهم متوفون، و22,22% من الذين آباؤهم في حالة تقاعد.

جدول رقم(23): آراء المبحوثين حول أن الهدف من توجيههم لمهنة الطب هو الحصول على

مهنة متوفرة حسب الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس
%	ك	%	ك	%	ك	
%41,82	23	%29,73	11	%66,67	12	الهدف من التوجه لمهنة الطب الحصول على مهنة متوفرة في سوق العمل
%58,18	32	%70,27	26	%33,33	06	نعم
%100	55	%100	37	%100	18	لا
						المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 58,18% من المبحوثين أكدوا أن هدفهم من التوجه لمهنة الطب لم يكن سببه توافرها في سوق العمل ،مدعمة ب 70,27% من فئة الإناث و 33,33% من فئة الذكور.

في حين نجد أن المبحوثين الذين أكدوا أن الهدف من توجيههم نحو مهنة الطب كان سببه توافرها في سوق العمل مقارنة بالمهن الأخرى قدرت نسبتهم ب 41,82% مدعمة ب 66,67% من الذكور، و 29,73% من الإناث.

نجد أن هناك أفراد لا يهتمون بعامل السوق ولا يرونه السبب الرئيسي في اختيارهم لنوع المهنة، على الرغم من ضرورة أنه عند التفكير في أي مهنة او نشاط معين من المفترض أن يفكر في توفره في سوق العمل وبالتالي عامل السوق ليس من العوامل المساهمة في اختيار بعض الأشخاص لمهنتهم.

نجد أن كثيرا من الشباب يفتقر في كثير من الأحيان إلى المعلومات المناسبة والتوجيه والمشورة فيما يتعلق بالفرص المتوفرة في سوق العمل، حيث أن من شأن المشورة والتوجيه المناسبين أن يساعدوا الشباب على تجاوز خبرتهم المحدودة وضعف شبكاتهم الاجتماعية ويمكن للمستشارين الماهرين في مجال التوجيه

والذين يملكون معلومات حديثة عن فرص سوق العمل ان ينجحوا بفاعلية في زيادة عدد الوظائف وتحسين نوعيتها.

جدول رقم(24): آراء المبحوثين حول ارتباط النجاح المهني بمستوى الأجر حسب السن والجنس

المجموع		[26-24]		[23-21]		[20-18]		السن
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	مستوى الأجر يعكس درجة النجاح المهني
52.72	29	20	2	61.11	11	59.25	16	نعم
47.28	26	80	8	38.89	07	40.74	11	لا
100	55	100	10	100	18	100	27	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 52.72% من المبحوثين أكدوا ارتباط النجاح المهني بمستوى الأجر مدعمة ب 61.11% من الذين اعمارهم تتراوح بين [ 23 - 21 ] و 59.25% من الذين اعمارهم بين [ 20 - 18 ] و 20% ممن أعمارهم بين [ 26 - 24 ].

في حين نجد ان 47.28% من المبحوثين أكدوا عدم ارتباط النجاح المهني بمستوى الأجر مدعمة ب 80% ممن تتراوح اعمارهم بين [ 26 - 24 ] و 40.74% ممن اعمارهم بين [ 20 - 18 ] و 38.89% ممن اعمارهم بين [ 23 - 21 ].

هناك الكثير ممن يعتقد أن مستوى الأجر يعكس درجة تفوق الفرد ونجاحه الامر الذي يجعله يأخذ طابعا اجتماعيا ومعنويا لا يستهان به، إضافة إلى ذلك فإن إمكانية الحصول على أجر اعلى قد يشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجر. وقد يترجم مستوى الاجر لمركز تقدير واعتراف من طرف المؤسسة لأهمية ودور العامل.

جدول رقم(25): مدى اعتقاد المبحوثين أن قيمة مهنة الطب فيما يتم كسبه من عائدات مالية

حسب الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس قيمة المهنة في عائدها المادي
%	ك	%	ك	%	ك	
27,27	15	10,82	04	61,11	11	نعم
72,73	40	89,18	33	38,89	07	لا
%100	55	%100	37	100	18	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق والذي يوضح مدى اعتقاد المبحوثين أن قيمة مهنة الطب فيما يتم كسبه من عائدات مالية، أن 72,73% من المبحوثين أكدوا عدم ارتباط مهنة الطب بالعائد المادي، مدعمة ب 89,18% من فئة الإناث، و 38,89% من فئة الذكور. في حين نجد أن المبحوثين الذين يعتقدون أن قيمة هذه المهنة مرتبطة بالعائد المالي لها قدرت ب 27,27% ،مدعمة ب 61,11% من الذكور، و 10,82% من الإناث. على الرغم من محاولة بعض الباحثين تعميم عدم أهمية الأجر أو التقليل من شأنه إلا أن الأجر يقيفرض نفسه كعامل أساسي واستراتيجي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ويرى لورتي أن 1975 أن العائد المادي يعتبر عامل أساسي يؤثر في مستوى الرضا عن العمل ودرجة الإقبال عليه.

جدول رقم(26): مدى اعتقاد المبحوثين أن مستوى الأجر مؤشر لمركز الفرد في عمله

النسبة	التكرار	مستوى الأجر مؤشر لمركز الفرد في عمله
50,91%	28	نعم
49,09%	27	لا
100%	55	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين مدى اعتقاد المبحوثين أن مستوى الأجر مؤشر لمركز الفرد في عمله، نلاحظ أن 50,91% من المبحوثين أكدوا أن مستوى الأجر الذي يتقاضاه الشخص يحدد مركزه في عمله

بينما قدرت نسبة المبحوثين الذين أكدوا عدم ارتباط مستوى الأجر بتحديد مركز العامل داخل عمله ب49,09%.

يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته، والأجر يعزز مستوى الشعور بالأمن والاستقرار المادي وغذا اعتمادنا الربط بين الرضى وإشباع الحاجات لا سيما العضوية منها فغنا نقر بأهمية الأجر وضرورته لتحقيق الرضى، ومهما يكن المنطلق فإنه لا يمكن إهمال مستوى الأجر المرتفع كعنصر من عناصر تحقيق الرضا وتعزيز الإحساس بالاستقرار المادي.

أما بالنسبة لمستوى الأجر فهناك الكثير كذلك ممن يعتبرونه قوة تمكن الفرد من تحقيق مركز داخل المجتمع ومؤشر هام لموقعه داخله، فالأجر عندهم يتعدى كونه وسيلة لتلبية حاجاتهم ورغباتهم المختلفة بل هو رمز لمكانتهم الاجتماعية.

وينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه كمحدد للمركز الذي يحتله، بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاته، وفي هذا تفسير لما يعلقه الأفراد من دلالات حتى على الاختلافات الطفيفة في الأجر، وبصرف النظر عن مقدار المبالغ المدفوعة، فالأجر هنا يكون بمثابة حماية للمركز من جانب كل فرد والرغبة أيضا في تحسين هذا المركز.

جدول رقم (27): مدى اعتقاد الباحثين أن الأجر الزهيد لبعض المهن جعلهم يصرفون النظر

عنها

النسبة	التكرار	صرف النظر عن بعض المهن بسبب أجرها الزهيد
43,64%	24	نعم
56,36%	31	لا
100%	55	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح مدى اعتقاد الباحثين أن الأجر الزهيد لبعض المهن جعلهم يصرفون النظر عنها، نلاحظ أن 56,36% أكدوا عدم صرفهم عن امتحان مهن أخرى بسبب أجرها المنخفض.

في حين قدرت نسبة الباحثين الذين أكدوا أن الأجر المنخفض لبعض المهن جعلهم لا يرغبون في التوجه إليها ب 43,64%.

إن قلة الأجر أو الأجور الزهيدة لبعض المهن قد تجعل الشباب لا يقبل بحماس للعمل في هذه المهن ما يجعله يفض النظر عنها فالبرغم من امكانية توفر بعض المهن في سوق الشغل مقارنة بمهن أخرى الا ان مستوى الأجر المنخفض لها يجعله يتعد عنها لأنها لن تضمن له الاستقرار المادي وضمان الحياة المعيشية الجيدة او المحترمة على الأقل.

جدول رقم(28):آراء المبحوثين حول أن المهنة ذات الأجر الجيد يزداد الإقبال عليها حسب

الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس المهن ذات الأجر الجيد يزداد الإقبال عليها
%	ك	%	ك	%	ك	
76,36	42	72,98	27	83,33	15	نعم
23,64	13	27,02	10	16,67	03	لا
100	55	100	37	100	18	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق والذي يوضح مدى اعتقاد المبحوثين أن المهنة ذات الأجر الجيد يزداد الإقبال عليها أن نسبة 76,36 % من المبحوثين أكدوا أن المهنة ذات الأجر المرتفع يزيد إقبال الأشخاص عليها، مدعم بـ 83,33% من فئة الذكور، و 72,98% من فئة الإناث. في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين أكدوا عدم اعتقادهم بزيادة الإقبال على المهنة ذات الأجر المرتفع بـ 23,64%، مدعمة بـ 27,02% من الإناث، و 16,67% من فئة الذكور. يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته، والأجر يعزز مستوى الشعور بالأمن والإستقرار المادي وإذا اعتمدنا الربط بين الرضى وإشباع الحاجات لا سيما العضوية منها فإننا نقر بأهمية الأجر وضرورته لتحقيق الرضى، ومهما يكن المنطلق فإنه لا يمكن إهمال مستوى الأجر المرتفع كعنصر من عناصر تحقيق الرضا وتعزيز الإحساس بالاستقرار المادي .

جدول رقم(29): آراء المبحوثين حول أهمية الأجر والعوائد المالية في اختيارهم لمهنة الطب

النسبة	التكرار	أهمية الأجر في اختيار المبحوثين لمهنة الطب
56,36%	31	مهم
43,64%	24	غير مهم
100%	55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح آراء المبحوثين حول أهمية الأجر والعوائد المالية في اختيارهم لمهنة الطب أن 56,36% أكدوا أنها مهمة.

في حين نجد أن نسبة 43,64% من المبحوثين أكدوا عدم أهمية مستوى الأجر في اختيارهم لمهنتهم.

عادة ما يتم اختيار المهنة من قبل الافراد على أساس ما تعود على صاحبها من عائد مادي ويكون هذا الدافع قويا عند اولئك الذين يولون أهمية كبيرة للقيمة الاقتصادية للعمل فيشكل العائد المادي أولوية ضمن اهتماماتهم حيث يكون تقييمهم للعمل مرتبط بمدى ما يتم كسبه من أجر وجنيه من مال ويكون ذلك محددًا لرضاهم عن العمل واختيارهم له.

جدول رقم (30): آراء المبحوثين حول سبب اختيارهم لهذا المجال الوظيفي

النسبة	التكرار	سبب اختيار هذا المجال الوظيفي
29,09%	16	الأجر الجيد
47,27%	26	مجال وظيفي جيد
23,63%	13	مسار الأسرة المهني
100%	55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق الذي يوضح لنا سبب اختيار المبحوثين لهذا المجال المهني، بأن نسبة 47,27% من المبحوثين أكدوا أن سبب اختيارهم لمجال الطب أنه مجال وظيفي جيد، بالمقابل نجد أن 29,09% منهم كان سبب اختيارهم لأجر الجيد لمهنة الطب.

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأنه مسار الأسرة المهني بـ 23,63%

### مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات :

حتى يكتمل أي بحث لابد من عرض النتائج التي توصل إليها، وكذا الاجابة على فروض البحث سواء بالنفي او الايجاب، وذلك بالكشف عن الواقع والاقتراب من الحقائق من خلال تحليل البيانات المجمعة من الميدان ومناقشتها وتقديم الشواهد ذات الصلة بمشكلة البحث.

ان الاختيار المهني لا يرتبط فقط بعامل واحد او عاملين بل هو نتيجة جملة من العوامل البيئية الداخلية والخارجية، ونحن في بحثنا هذا سلطنا الضوء على الجانب العوامل الاجتماعية والاقتصادية مركزين على اثر المكانة الاجتماعية للأسرة والقيمة الاجتماعية للمهنة، وكذا جانب متطلبات سوق الشغل ومستوى الاجر، مع العلم ان غاية العلوم الانسانية بجميع ميادينها هي فهم الواقع الانساني بظروفه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية..، وهذا الفهم يكون بدراسة ذلك الواقع دراسة ميدانية ومن ثم استخلاص النتائج، وطبيعي ان هذه النتائج كغيرها من العلوم ليست غاية في حد ذاتها بل هي وسيلة لتطوير الواقع الانساني في اتجاه تقدمي مستمر وحل مشاكل المجتمع. وطرح تساؤلات جديدة ذات صلة بموضوع البحث والتي لاتزال تحتاج الى بحث ودراسة.

### 1-تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

"يتأثر اختيار الطالب المختص في مهنة الطب لاعتبارات اجتماعية (كالمكانة الاجتماعية للأسرة، القيمة الاجتماعية للمهنة..)"

1-1 تشير نتائج الدراسة الميدانية فيما يتعلق بفرضية تأثير المكانة الاجتماعية للأسرة والقيمة الاجتماعية للمهنة في الاختيار المهني للطالب المختص في الطب انه:

- أكدت الدراسة أن هناك اعتبارات ذات طبيعة اجتماعية تتحكم في اختيار الفرد لنوع مهنته.
- أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة عالية من المبحوثين الذين ينتمون إلى طبقات اجتماعية عليا ذكروا أن أهم ما في العمل أن يتناسب مع مستوياتهم الاجتماعية.
- أن وضع الفرد الاجتماعي يؤثر عليه تأثيرا واضحا من حيث انجذابه لمهنة ما أو توفرها له.
- أن المستوى الاجتماعي للأسرة يؤثر على الأهداف المهنية للفرد من خلال طموحه المهني.

- وتبين النتائج أن اختيارات الفرد المهنية تتأثر بالقيم التي يعطيها مجتمعه أو طبقته الاجتماعية لمواصفات هذه المهنة.
- ويلاحظ من النتائج الميدانية أن الوضع المهني والاجتماعي للأسرة يؤثر على التوجهات المهنية للفرد إذ قد لا يتشجع الفرد مهما كان انتماءه الطبقي إلى الاتجاه نحو مهنة ذات مستوى أدنى بكثير من مستواه.
- أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للوالدين كلما كان هناك توجه لمهن ذات مكانة عالية حيث هناك ترابط قوي بين المستوى العالي للوالدين وتوجه الأبناء نحو المهن المرموقة كمهنة الطب.
- أن هناك معايير ذات طبيعة اجتماعية تتحكم في اختيار الفرد لمهنته فهناك علاقة وطيدة بين الوضع الأسري والاختيار المهني
- أن الوضعية المهنية للوالدين تؤثر على اختيارات الأبناء فيكونون فكرة مسبقة عن المهن التي يرغبون في امتثالها.
- أن الأشخاص الذين ينتمون إلى خلفية اجتماعية واقتصادية جيدة ينتقلون إلى عالم الشغل بشكل أسهل ويتقلدون مناصب مهنية مرموقة وذلك يعود إلى اتساع شبكة العلاقات الاجتماعية لديهم في حين أن المحرومين اقتصادياً والمستبعدين اجتماعياً يواجهون صعوبة أكبر.
- أنه كلما كانت للمهنة مكانة ودور كبير تؤديه في المجتمع كلما زادت الرغبة في امتثالها.
- بينت لنا أن المجتمع يعطي أهمية وقيمة كبيرة لبعض المهن (الطب، الهندسة المعمارية، الصيدلة،..)
- على غرار مهن أخرى التي يولي لها اقل اهتمام وهذا ما تؤكد لنا دراستنا هذه وذلك من خلال الطالب الذي يعتبر بدوره عنصر ومراعاة عاكسة لواقع المجتمع.
- أوضحت لنا الدراسة ان الصورة التي يكوها الطالب نحو مهنة معينة هي وليدة المجتمع، هذا المجتمع الذي يجسد هذه الصورة في اذهان افراده من خلال القيمة التي يضيفها على المهن والتي تختلف من مهنة لأخرى

- بينت لنا الدراسة الى ان الافراد يقومون بتصنيف المهن على اساس المهن المرموقة والمتدنية في السلم الاجتماعي
- يتبين لنا أن أغلب الشباب يرفضون العمل في أي مهنة بل يهتم في البحث عن صورته الاجتماعية ومنظره امام الناس ما يبين انه لا يمكن ان يمتهن اي عمل لوجود معايير اجتماعية كثيرة تحكمه ولا يمكن ان يغض النظر عنها
- المهنة أصبحت كذلك هي التي تقرر درجات الاحترام والتقدير والنفوذ الذي يحصل عليه أصحابها، وبعض المهن تمنح من يزاؤها شيئاً من السلطة والقوة والنفوذ الاجتماعي مما يعني ربط المهنة بالقوة الاجتماعية فقد اصبح النفوذ والسلطة يتحددان في المجتمع المعاصر بطبيعة المهنة
- المجتمع نجده يرفع من شأن بعض المهن بينما ينظر لمهن اخرى نظرة دونية ويعدها مهنا مبتذلة، كارتفاع قيمة العمل الحكومي والمدني على المهن الحرفية
- عملية الازدراء أو التقدير التي يمارسها المجتمع تشكل لدى الفرد صورة نمطية عن المهنة التي يرغب بها.
- آراء وانطباعات المجتمع حول قيمة واهمية المهنة تجعل الفرد يكون اتجاهات ايجابية او سلبية نحوها بناء على تلك الانطباعات.
- للطبيب قيمة ومكانة اجتماعية عالية في المجتمع
- هناك أثر للتصور الايجابي لقيمة مهنة الطب في المجتمع على اتجاهات ورغبات الطلبة
- 2-تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:**
- "يتأثر اختيار الطالب في المختص مهنة الطب لاعتبارات اقتصادية (متطلبات سوق العمل, مستوى الاجر)"
- 2-2 تشير النتائج الميدانية فيما يتعلق بفرضية تأثير متطلبات سوق العمل ومستوى الأجر على الاختيار المهني للطالب المختص في مهنة الطب:

- غياب المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة، وسبل الالتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها.
- كثيرا من الشباب يفتقر في كثير من الاحيان الى المعلومات المناسبة والتوجيه والمشورة فيما يتعلق بالفرص المتوفرة في سوق العمل.
- عدم وعي اغلبية المبحوثين بالجدوى الاقتصادية لأغلب التخصصات العلمية الموجودة في الجامعات.
- كثير من الشباب وخاصة في البلدان النامية يخوضون تخصصات يكون الطلب عليها قليلا او منعدما فيجدون انفسهم بعد انتهاء حياتهم التعليمية عالقون في شباك البطالة.
- الأفراد المبحوثين لا يهتمون بعامل السوق ولا يرونه السبب الرئيسي في اختيارهم لنوع المهنة، على الرغم من أن الشخص عندما يتجه لأي مهنة او نشاط معين من المفترض ان يفكر في توفره في سوق العمل.
- كثير من الطلاب لا يدركون المطالب المهنية لسوق الشغل وحاجات المؤسسات والشركات الى العاملين او لديهم افكار خاطئة عنها او لا يعرفون شيئا عن مصير المهنة بعد سنوات فيكون اختيارهم لها عشوائيا.
- تقاضي الأجر المرتفع يعزز مستوى الشعور بالأمن والاستقرار المادي لدى الفرد
- يتم اختيار المهنة من قبل الأفراد على أساس ما تعود على صاحبها من عائد مادي ويكون هذا الدافع قويا عند اولئك الذين يولون أهمية كبيرة للقيمة الاقتصادية للعمل فيشكل العائد المادي أولوية ضمن اهتماماتهم حيث يكون تقييمهم للعمل مرتبط بمدى ما يتم كسبه من أجر وجنيه من مال.
- تتمثل أهمية الأجر على مستوى الفرد في أنه يعتبرها وسيلة لإشباع احتياجاته المختلفة، سواء كانت احتياجات اساسية لمعيشته وبقائه او لشعوره بالأمان
- يعتقد ان مستوى الأجر يعكس درجة تفوق الفرد ونجاحه الامر الذي يجعله يأخذ طابعا اجتماعيا ومعنويا لا يستهان به، إضافة الى ذلك فإن إمكانية الحصول على أجر أعلى قد يشجع العامل على

زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الامكانيات المتاحة في زيادة الاجر. وقد يترجم مستوى الاجر لمركز تقدير واعتراف من طرف المؤسسة لأهمية ودور العامل.

- قلة الأجر أو الأجر الزهيدة تجعل الشباب لا يقبل بحماس للعمل في هذه المهن ما يجعل يغض النظر عنها.

- مستوى الأجر المرتفع هناك الكثير ممن يعتبرونه قوة تمكن الفرد من تحقيق مركز داخل المجتمع ومؤشر هام لموقعه داخله، فالأجر عندهم يتعدى كونه وسيلة لتلبية حاجاتهم ورغباتهم المختلفة بل هو رمز لمكانتهم الاجتماعية.

- يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته.

- ينظر الفرد الى الأجر بوصفه رمزا للمركز الاجتماعي الذي يمثله، بالإضافة الى انه وسيلة لشراء حاجياته المختلفة.

### الاستنتاج العام:

مما سبق يمكن القول أن هناك عوامل اجتماعية واقتصادية أثرت على نوع الاختيار المهني للطالب المختص في الطب، ولكن هذا التأثير يختلف باختلاف العوامل والظروف المحيطة بالطالب، والجدير بالذكر أننا اشتغلنا ضمن الحقل الانساني هذا الحقل الأكثر والأشد تعقيدا في الدراسات العلمية لتشابهه مع ما يحيط به من متغيرات وعوامل مؤثرة، لهذا كانت الصعوبة المنهجية في عزل كل من هذه المتغيرات عن بعضها.

ولكن على العموم فإن النسب المئوية تعبر عن واقع علمي ذي دلالة احصائية مهمة، وفيما يلي تلخيص لما تم استنتاجه:

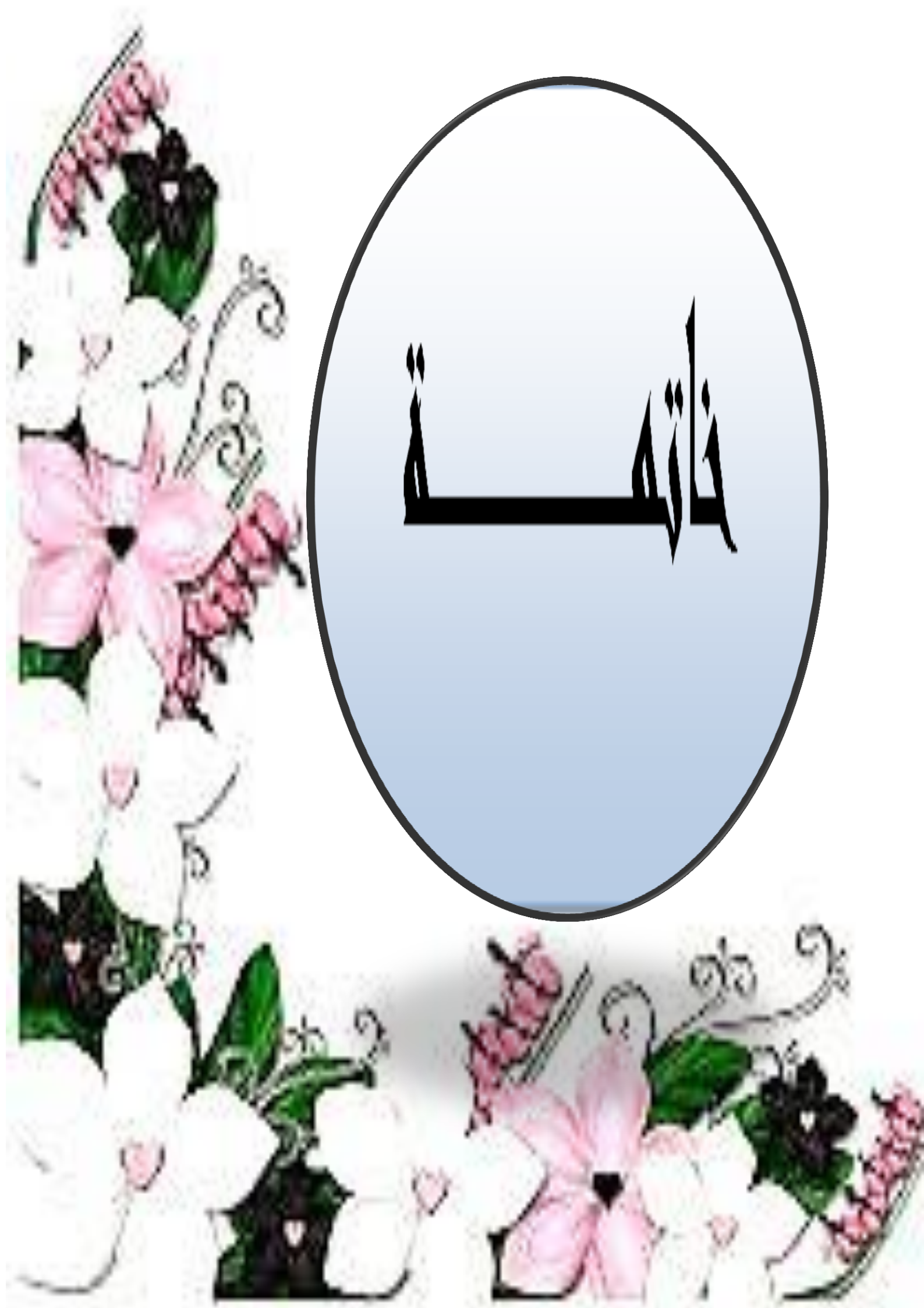
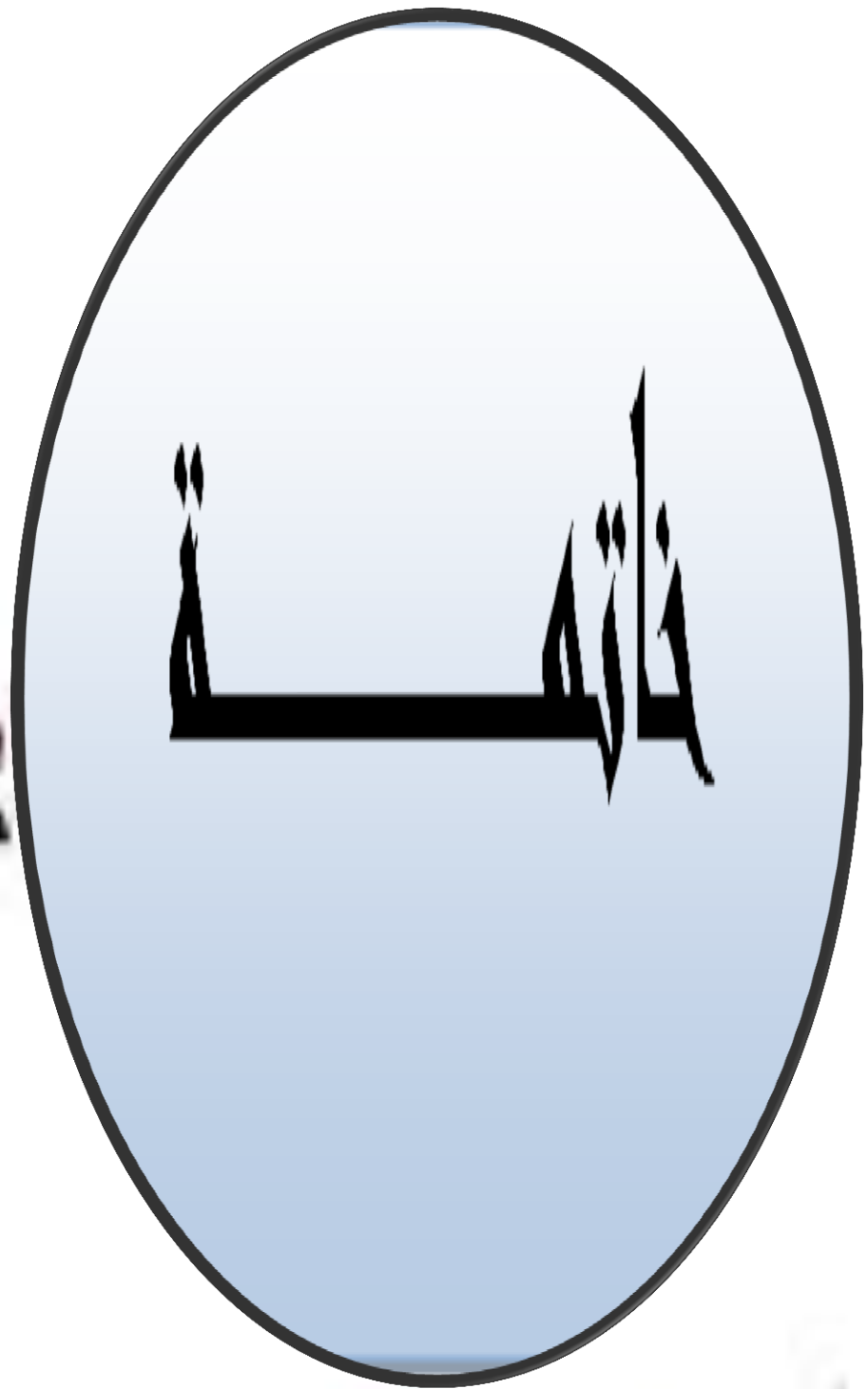
تبين النتائج وجود لتأثير الانتماء الطبقي للطالب وجذور الأبوين الاجتماعية على اختيار نوع المهنة لأبنائهم، وهو ما أثبتته معظم النتائج، فهناك بعض النسب التي تبعلنا نستنتج أن الإطار الاجتماعي لكل طبقة يفرض على أفرادها أحيانا قيما خاصة وحاجات يجب تحقيقها وهذا ما يؤثر في التوجه المهني للطالب، بحيث أن هناك تأثير للمكانة الاجتماعية للأسرة والتي حددناها في المستوى الاجتماعي للأسرة والمستوى التعليمي والثقافي للوالدين الذي يؤثر سلبا او ايجابا في اختيار ابنها لنوع المهنة تبعا لدرجة الوعي العلمي لأفرادها وبخاصة الأهل والوضع المهني للوالدين على الاختيار المهني فان هذا التأثير على مستوى الفرد والذي يتأثر بنوع المجتمع الذي ينتمي إليه وقيمه الاجتماعية، إلا أنه ما يجدر الإشارة إليه أن النسبة التي عبرت عن هذا الواقع في بحثنا لم تكن كبيرة جدا بمعنى أنها لم تغطي على نسب الخيارات الأخرى، فهناك الكثير من الطلبة الذين أصبحوا اطباء وأثبتوا أنهم قادرون على تطوير انفسهم بغض النظر عن جذورهم الاجتماعية، حيث نجد من رفضه لانتمائه الاجتماعي مرد ذلك أن الفرد يعمد دائما إلى تطوير النقص مما يدفع بالبعض أحيانا الى اختيار مهن ترضي طموحه للارتقاء من مكانة الى مكانة تحقق له إشباعا وهو ما يدل على تكيف مع واقع مرفوض من قبل الطالب.

وبالنسبة للقيمة الاجتماعية للمهنة ونظرة المجتمع على أساس المهن المرموقة والمتدنية فأشارت النتائج إلى هناك مفاهيم خاطئة قادرة على تدمير الأفراد مهنيا وبخاصة تلك المفاهيم القائمة على التقليل من

أهمية الاختصاصات المهنية وربطها بمستوى النجاح. فعملية الازدراء أو التقدير هذه التي يمارسها المجتمع تشكل لدى الفرد صورة نمطية عن المهنة التي يرغب بها.

أغلب افراد عينة الدراسة يولون أهمية كبيرة للقيمة الاجتماعية للعمل ممثلة في البحث من خلال الوظيفة عن الاحترام والتقدير الاجتماعي ، وايضا المكانة المهنية العالية والارتقاء الاجتماعي.

أما فيما يخص تأثير بعض العوامل الاقتصادية كمرعاة متطلبات سوق العمل عند اختيار المجال المهني فوجدنا أن معظم الطلاب لا يملكون معلومات دقيقة عن سوق العمل وفرص العمل المتاحة فيه بل انهم بعيدون كل البعد عن عالم الشغل والمطالب المهنية فيه ويعود ذلك لغياب التوجيه والمشورة و لغياب البرامج والفعاليات التي من شأنها تعرف ان الطلاب بخصائص ومتطلبات عالم المهن، اما عن ثاني عامل اقتصادي الذي تناولناه في دراستنا وهو مستوى الاجر واثره على اختيار المهنة فصنفت كعامل اساسي من طرف الطلبة فقد توصلت الدراسة ان مستوى الاجر والعائد المادي للمهنة من الدوافع المؤدية لاختيار المهنة حيث تقييمهم للعمل يكون مرتبطا بمدى ما يتم جنيه من عائدات مادية. وختاما نجد ان كل هذه العوامل هي مترابطة ومتشابكة فيما بينها تدخل ضمن تكوين الاتجاه بالنسبة للطلاب في اختيار مهنته.



## الخاتمة

إن عملية اختيار المهنة ليست عملية سهلة، وإنما هي من اصعب العمليات او التجارب التي يقدم عليها الطالب في حياته، ومما يزيد من صعوبة هذه العملية في الوقت الحاضر هو تشعب وتعدد العوامل المحيطة بالطالب والمؤثرة فيه، سواء كان تأثيرا ايجابيا او سلبيا او بالحجم الكبير او الطفيف، مما يستوجب على الطالب ضرورة البحث عن التكييف، والتركيز على العوامل التي تجعله قادرا على بلورة مشروعه الدراسي والمهني والارتقاء به الى مستوى الاختيار الانسب حتى يستجيب لتطلعاته ويحقق طموحاته، ويفترض في الطلاب ان يكونوا على دراية بمعظم لمهن المتاحة في مجتمعاتهم وادراك مستوياتها المختلفة لاستكشاف عالم العمل من حولهم وذلك عن طريق المحاكات، والاعمال اليدوية، والتعامل مع المواد والادوات والعمليات، والعلاقات الشخصية مع اصحاب المهن، وبحيث تكون هذه الخبرات الاستكشافية متسقة ومتناغمة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع لكي يحدث التوافق بين الفرد وبيئته، وباستكشاف الطلاب للقيم المهنية والقيم الشخصية التي يمتلكونها سيصبحون قادرين على بناء اهداف اكثر واقعية. وكذلك عدم اضطراره الى تغيير عمله خاصة وان عملية التغيير المهني في الجزائر والعالم العربي ككل عملية صعبة وذلك لمحدودية فرص العمل وارتفاع ارقام البطالة.

فالاختيار المهني يحقق كثيرا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، فمن الناحية الاقتصادية فان وضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي الى زيادة كفاءته واحتمال ترقيته وزيادة اجره وارتفاع مستواه، اما من الناحية الاجتماعية فتحقق له المكانة الاجتماعية التي يطمح اليها.

# قائمة المراجع



## قائمة المراجع

مراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. ابراهيم سالم الصيخان، خدمات التوجيه والارشاد المهني للمرشدين وللآباء والطلاب.
2. إبراهيم سليمان قطف، علي مُجّد خليل، مبادئ الاقتصاد الجزئي، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007.
3. إبراهيم عبد الله، علم الاجتماع، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، 2001.
4. ابراهيم مشورب، الاقتصاد السياسي، مبادئ مدارس وأنظمة ، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2002.
5. إحسان مُجّد الحسن، علم الاجتماع التربوي، ط1، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005.
6. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية ، بيروت، 1985.
7. إسماعيل مُجّد هاشم، مبادئ الاقتصاد التحليلي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1988.
8. آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2013
9. بلقاسم سلاطينية، حسان الجيلاتي، منهجية العلوم الاجتماعية دار الهدى للطباعة والتوزيع، الجزائر، 2004.
10. جاري ديسلر، ادارة الموارد البشرية ، ترجمة مُجّد سيد أحمد عبد المعتال، دار المريخ، الرياض.
11. جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجه المهني ونظرياته، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1999.
12. حربي مُجّد عريقات، مبادئ الاقتصاد، التحليل الجزئي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2005.
13. حمد سليمان المشوخي، تقنيات ومناهج البحث العلمي (تحليل أكاديمي لكتابة الرسائل والبحوث العلمية)، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2002.

## قائمة المراجع

14. حمش مجد الدين، علم الاجتماع الموضوع والمنهج، دار مجدلاوي للنشر، عمان، الأردن، 1999.
15. خليل سامي، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الطبعة الأولى، الكويت، 1994.
16. الداهري صالح حسن، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
17. دويدار عبد الفتاح مُحمَّد، اصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة، الأزاريطة، 2000.
18. راشد البراوي، الموسوعة الاقتصادية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1971.
19. رشيد زرواتي تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، قسنطينة، 2008.
20. روزنتال، م.و، يودين، ب: الموسوعة، الفلسفية، ترجمة: سمير، كرم، دار، الطليعة، بيروت، لبنان، ط2، 1999.
21. سعاد كمال رزق، السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر، مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، جمهورية مصر العربية، 2005.
22. سناء، الخولي، الأسرة، والحياة، العائلية، دار، النهضة، العربية، بيروت، 1984.
23. صلاح الدين مُحمَّد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
24. صلاح عبد الباقي ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 1999-2000.
25. ضياء زاهر، القيم في العملية التربوية، مؤسسة الخليج العربي، القاهرة، 1986.
26. ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
27. ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
28. طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998.

## قائمة المراجع

29. عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1979
30. عبد الفتاح مُجَّد دريدار، اصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطية، 2008.
31. عبد اللطيف مُجَّد، خليفة، ارتقاء، القيم المجلس، الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1992.
32. عز الدين شريفني، مناهج البحث العلمي ومناهج تحقيق المخطوطات، دار شريفني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة، 2005.
33. عطا الله فؤاد الخالدي وآخرون، الإرشاد المهني، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
34. علي عبد الرزاق جبلي، دراسات في المجتمع والثقافة الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، 2003.
35. عمر كوش اقلمة، المفاهيم المركز الثقافي العربي تاريخ الفكر الأوربي الحديث، 2002.
36. عمر وصفي عقيل، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، دمشق، 2005.
37. عويضة كامل مُجَّد مُجَّد، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، لبنان، 1996.
38. غي روشيه، علم لاجتماع، الأمريكي، دراسة لأعمال تالكوت بلسونز، ترجمة مُجَّد، الجوهري، وأحمد زايد، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1981.
39. فاروق مدارس، مصطلحات علم الاجتماع، دار المدني للطباعة والنشر والتوزيع.
40. فضيل دليو وآخرون، الأسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.
41. كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الجامعة اللبنانية، 1997
42. الكبيسي عبد الله جمعه واخرون، المكانة الاجتماعية للمعلم، دار الثقافة، ط1، الدوحة قطر، 2001.

## قائمة المراجع

43. الكبيسي، عبد الله جمعه، وآخرون، المكانة الاجتماعية للمعلم، دار الثقافة، ط1، الدوحة قطر، 2001.
44. كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع، المهني الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر، والتوزيع جامعة القاهرة، 2002.
45. ليلى عبد الحميد، مقياس تقدير الذات للكبار والصغار، دار النهضة ط1، بيروت، 2006.
46. مُجَّد الزلباني، القيم الاجتماعية، مدخل للدراسات الأنثروبولوجية والاجتماعية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1973.
47. مُجَّد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم والمبادئ، الجزء الأول، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 200.
48. مُجَّد جميل خياط، المبادئ والقيم في التربية الإسلامية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1996.
49. مُجَّد عزيز، مُجَّد عبد الجليل أبو سنينة، مبادئ الاقتصاد، الطبعة الأولى، منشورات جامعة قان يونس ليبيا، 2002.
50. مُجَّد مُجَّد القاسم، المدخل الى مناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003.
51. محمود أحمد مُجَّد بيومي، علم الاجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الأزارطة، السويس، 2004.
52. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
53. المشحان عويد سلطان، التوجيه المهني، مكتبة الفلاح، الكويت، 1993.
54. منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، الكويت، وكالة، المطبوعات، 1975.
55. منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1995.
56. ميلود سفاري، طاهر سعود، المدخل الى المنهجية في علم الاجتماع، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2007.

## قائمة المراجع

57. نبيل مُجدّ توفيق السامالوطي، البناء النظري لعلم الاجتماع، مدخل لدراسة المفاهيم والقضايا الأساسية، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية.
58. الهاشمي وآخرون، المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، معهد علم النفس والعلوم التربوية، جامعة قسنطينة.
59. هبة الله خياطة، الميول المهنية ومستوى الطموح، رسالة ماجستير، كلية التربية، حلب، 2015.
60. وطفة أسعد علي، علم الاجتماع المدرسي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 2004.
- رسائل مذكرات:**
61. بدر فهم سالم الحسون، محددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرها على القدرة التنافسية ، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002.
62. بدر فهم سالم الحسون، محددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وثرها على القدرة التنافسية، مذكرة ماجستير، إدارة السياسات الاقتصادية الكلية ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين، 2004.
63. ترزولت وعمروني حورية، اثر برامج تربية الاختيارات على الخاصيات السلوكية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية، رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008.
64. حبيب بن صافي، صورة، المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري، مذكرة لنيل، شهادة، الماجستير، ، قسم، الثقافة، الشعبية، ، كلية، الآداب، والعلوم، الانسانية، ، جامعة، ابو، بكر، بلقايد، تلمسان، 2005-2006.
65. الخزرجي، سناء، علي، ، الكفاية، المهنية، لدى، المرشدين، التربويين، وعلاقتها، بالمكانة، الاجتماعية، ، رسالة، ماجستير، ، كلية، التربية، ، جامعة، ديالي، 2010.

## قائمة المراجع

66. الصبحي، دلال بنت مُجَّد عطية، الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقته بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب وطالبات الصف الثالث من التعليم الثانوي بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس التربوي والمهني، جامعة ام القرى، 1433هـ.
67. عبايدية أحلام، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2007.
68. عزيزة مهني، أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، جامعة مُجَّد خيضر، بسكرة، 2016.
69. لحسن بوريش، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، علوم اقتصادية، جامعة تلمسان، 2003-2004.

### مجالات:

70. ترزولت، عمروني حورية الوناس، مزياني، التربية المهنية كاستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007.
71. الراصد الدولي، احصاءات الخريجين مخرجات التوظيف والرواتب المتعلقة بحديثي التخرج، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية، ابريل 2015.
72. سعيدة، شين، التصورات، الاجتماعية، للعوامل، المحددة، لمكانة، المعلم، في، المجتمع، دراسة، ميدانية، على، عينة، من، معلمي، الطور، الابتدائي، بمدينة، بسكرة، مجلة، العلوم، الانسانية، والاجتماعية، جامعة، مُجَّد، خيضر، بسكرة، العدد، 24/جوان 2016.
73. عبد، الله، جمعة، الكبيسي، وآخرون، المكانة، الاجتماعية، للمعلم، في، دولة، قطر، دراسة، وصفية، نقدية، تحليلية، مقارنة، العدد، الخامس، عشر، حولية، كلية، التربية، جامعة، قطر، 1999.
74. كامل صالح الصالح وآخرون، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، البحرين، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، 1988.

## قائمة المراجع

75. لطفي طلعت ابراهيم، العوامل الاجتماعية المؤثرة على اختيار نوع التعليم والمهنة، مجلة حوليات، كلية الأدب، جامعة عين الشمس، العدد20، 1993
76. مجلة جامعة دمشق، تأثير وسائل الإعلام في توجيه الاختيار المهني لطالبات الجامعة (حالة السمعي-البصري بقسم الإعلام والاتصال جامعة عنابة)، د فضة عباسي بصلي، المجلد26، العدد الثالث+الرابع، 2010
77. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العوامل التي تسهم في اختيار الطالب الأردني في الجامعات وكليات المجتمع الأردنية لمهنة المستقبل ومدى الرضا عنها، جامعة مؤتة، الأردن، المجلد الثامن، العدد 3، تشرين الثاني 1993.

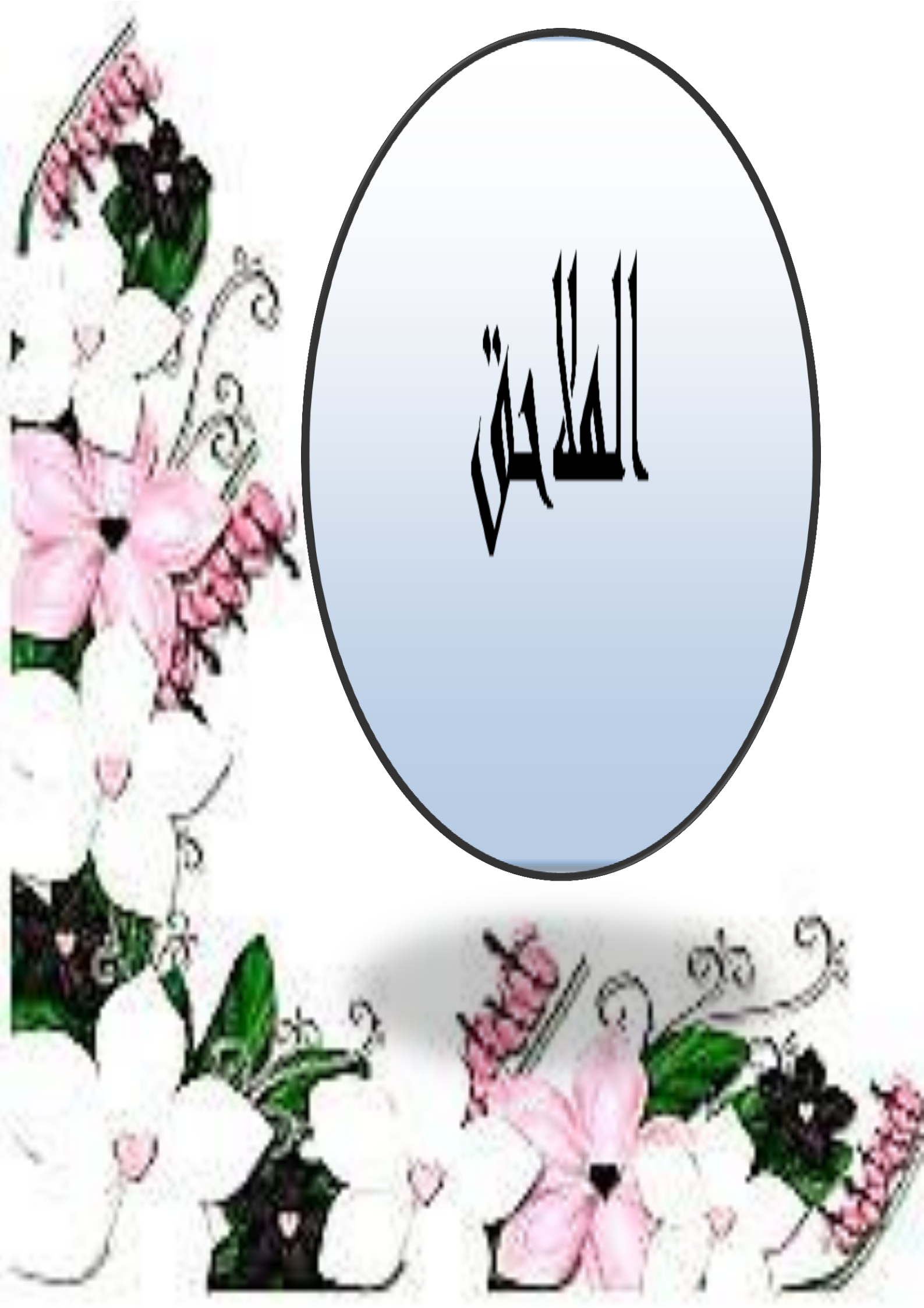
### مواقع إلكترونية:

78. عبد القادر محمد عبد القادر، تنمية المسار المهني موقع المنار دريك للغد دريك المركز الأردني لتنمية الموارد البشرية <http://www.almanar.jo>.
79. المنتدى العربي ادارة الموارد البشري، نبحت حول الأجور والرواتب، الجزائر، 2009 [www.harddiscussion.com](http://www.harddiscussion.com)

### مراجع باللغة الأجنبية:

80. Anre ،akoune ،et ،pierre ،ansat,dictionnaire ،de ،sociologie، edition ،:le ،robert/seuil ،؛ ،paris، ،France ،؛،1999
81. E-verete ،hughes,the ،sociologically,a ،lidine ،atherton,bub ، ،chicago،1971.

السلامة





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي الأغواط  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم اجتماع والديموغرافيا

استمارة حول:

المحددات الاجتماعية والاقتصادية للاختيار المهني لدى الطالب الجامعي

نرجو من سيادتكم انجاز هذا البحث المتمثل في : المحددات الاجتماعية والاقتصادية للاختيار المهني لدى الطالب الجامعي (دراسة حالة بكلية الطب)

كما نعدكم بأن نبقى المعلومات سرية ولا تستخدم إلا في المجال العلمي، وذلك بوضع علامة (X) على الاختيار المناسب

تحت اشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبة:

د. بيران بن شاعة

بوضلة أمينة

السنة الجامعية: 2019/2018.

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس:  ذكر  انثى

2-السن:  22-20  25-23

3-السنة الدراسية:.....

4-المستوى الاجتماعي:  جيد  سراط  سيئ

5- المستوى التعليمي للأب:

أمي  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

6- المستوى التعليمي للأم:

أمي  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

7- الوضعية المهنية للأب:

عامل  بطل  متقاعد  متوفى

8- الوضعية المهنية للأم:

عامل  بطل  متقاعد  متوفى

المحور الثاني: المحددات الاجتماعية للاختيار المهني (المكانة الاجتماعية للأسرة - القيمة الاجتماعية للمهن)

9- هل ستتوافق مهنة الطب مع الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها؟

نعم  لا

10- هل تأثرت في اختيارك بالوسط الأسري في اختيارك لمهنة الطب؟

نعم  لا

11- هل التحقت بمجال الطب لأنه تخصص أحد أفراد العائلة؟

نعم  لا

12- هل تعتقد أن الوضع الاجتماعي للأسرة الجيد يزيد من فرص اقتحام المجالات العلمية والمهنية الجيدة؟

نعم  لا

13- هل تعتقد أن توارث مهنة العائلة يسهل ويختصر طريق الدخول الى ميدان العمل؟

نعم  لا

14- هل تعتقد أن المستوى التعليمي للوالدين أثر في اختيارك المهني؟

نعم  لا

15- هل تعتقد ان انتماء الفرد لطبقات اجتماعية دنيا يشكل عقبة في طريق وصوله لبعض المهن

المرموقة؟

نعم  لا

16- هل ارتبط اختيارك لهذه المهنة بمدى افضليتها بين المهن؟

نعم  لا

17- هل تعتقد أن النجاح المهني يكمن في مدى أهمية المهنة داخل المجتمع؟

نعم  لا

18- هل تفضل البطالة على أن تشتغل في مهنة قيمتها منخفضة اجتماعيا؟

نعم  لا

19- هل كان اختيارك لمهنة طبيب هدفه تحقيق مركز وقيمة داخل المجتمع؟

نعم  لا

20- ما رأيك في التصنيف الاجتماعي للمهن على أساس المهن المرموقة والمتدنية في المجتمع؟

مع  ضد

21- مهنة الطبيب مغرية للعمل فيها وذات صورة اجتماعية عالية

نعم  لا

22- كلما منحت المهنة شاغلها سلطة ونفوذ زادت قيمتها الاجتماعية

نعم  لا

23- هل تعتقد ان بناء علاقات انسانية وتكوين نفوذ اجتماعي لا يتحقق الا باختيار مهنة ذات مكانة عالية في المجتمع؟

نعم  لا

المحور الثالث: المحددات الاقتصادية للاختيار المهني (متطلبات سوق العمل - مستوى الأجر)

24- هل لديك فكرة عن المهن الأكثر طلبا في سوق العمل؟

نعم  لا

25- هل الهدف من توجهك المهني هو الحصول على مهنة متوفرة في سوق العمل؟

نعم  لا

26- هل تعتقد أن هذا المجال الأفضل للاندماج والدخول الأسرع لعالم الشغل؟

نعم  لا

27- هل تعتقد أن تخصصك العلمي يؤهلك لدخول سوق العمل أكثر من التخصصات الأخرى؟

نعم  لا

28- هل اختيارك للمهنة كان أساسه حاجة سوق العمل وعدم اقبال الآخرين عليها بكثرة؟

نعم  لا

29- كلما ارتفع عدد المتجهين لمهنة ما انخفضت قيمتها لضالة استيعابهم في سوق العمل؟

نعم  لا

30- هل تعتقد أن الأجر المرتفع يعزز فرص الشعور بالأمان والاستقرار المادي؟

نعم  لا

31- هل تعتقد أن مستوى الأجر يعكس درجة التفوق والنجاح في المهنة؟

نعم  لا

32- هل تضمن أن مستوى الأجر مؤشر لمركز الفرد في عمله والمجتمع ككل؟

نعم  لا

33- هل الأجر الزهيد لبعض المهن جعلك تصرف النظر عنها حتى لو كانت متوفرة في سوق العمل؟

نعم  لا

34- كلما منحت المهنة شاغلها أجرا أكبر زاد الاقبال عليها؟

نعم  لا

35- ما مدى أهمية الأجر والعوائد المالية في اختيارك المهني؟

مهم  غير مهم

36- ما سبب اختيارك لهذا المجال الوظيفي؟

الأجر الجيد  مجال وظيفي جيد  مسار الأسرة المهني

شكرا على تعاونكم