

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى المرأة

المجتمع التبسي أنموذجاً

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د " "

دفعة: 2021

إشراف الدكتورة:

إعداد الطالبتين:

صولة فيروز

- سواحي تقوى

- شابو منال

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية | الصفة |
|---------------|----------------|----------------|
| المولدي عاشور | أستاذ محاضر أ | رئيساً |
| صولة فيروز | أستاذ محاضر أ | مشرفاً ومقرراً |
| قايدي مختار | أستاذ محاضر ب | عضواً مناقشاً |

السنة الجامعية: 2020 – 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات نتقدم بجزيل الشكر والتقدير

إلى الأستاذة الدكتورة **صولة فيروز** على كل ما قدمته لنا من التوجيهات والمعلومات القيمة التي ساهمت

في إثراء موضوع دراستنا و اتمامه.

وجميع الأساتذة الأفاضل بقسم علم الاجتماع.

الإهداء

الحمد لله وكفى على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى وأما بعد

الحمد لله الذي وفقنا إلى تثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية ومذكرتنا هذه وثمره جهدنا ونجاح بفضلته

تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله أدامهما نورا إلى دربي.

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولاتزال ومن إخواتي إيمان ومنال ويسرى وإلى رفيقات المشوار وإلى

زوجي وفلذة كبدي شهد.

.....سواحي تقوى

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء

والمرسلين

أهدي هذا العمل إلى:

من ربنتي و أنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات، إلى أغلى إنسان

في هذا الوجود أمي الحبيبة.

إلى من عمل بكدي في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا

عليه أبي الكريم أدامه الله لي.

إلى كل عائلتي.

إلى برعم العائلة "أيسر"

إلى كل الأصدقاء والأحباب من دون إستثناء.

.....شابو منال

فهرس

المحتويات

مقدمة

| الصفحة | المحتوى |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------|
| أ - ب | مقدمة |
| الجانب النظري | |
| الفصل الأول: الإطار المنهجي والتصوري للدراسة | |
| 5 - 4 | أولاً: تحديد إشكالية الدراسة |
| 6 - 5 | ثانياً: فرضيات الدراسة |
| 6 | ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة |
| 6 | رابعاً: أهمية الدراسة |
| 7 | خامساً: أهداف الدراسة |
| 12 - 8 | سادساً: تحديد المفاهيم |
| 25 - 13 | سابعاً: الدراسات السابقة |
| الفصل الثاني: اختيار المهنة | |
| 27 | تمهيد |
| 30 - 28 | أولاً: أسس الاختيار المهني |
| 30 | ثانياً: أهمية الاختيار المهني |
| 31 | ثالثاً: نظريات الاختيار المهني |
| 32 - 31 | 1- نظريات السمات والإتجاهات |
| 33 - 32 | 1-1- نظرية الصدفة |
| 33 | 1-2- نظرية الدوافع |
| 34 | 1-3- نظرية وليمسون |
| 36 - 35 | 1-4- نظرية فرانك بارسونز |
| 38 - 36 | 1-5- نظرية سترونج وكيودر |
| 38 | 2- نظريات مفهوم الذات |
| 44 - 38 | 2-1- نظرية جينزبرغ |
| 52 - 44 | 2-2- نظرية سوبر |
| 55 - 53 | 2-3- نظرية مانن ووتشاين |
| 56 | 3- نظريات الشخصية |
| 61 - 56 | 3-1- نظرية ان رو |
| 69 - 61 | 3-2- نظرية جون هولاند |

| | |
|---------------------------------------------|---------|
| 4- النظريات السلوكية | 69 |
| 4-1- النظرية الاجتماعية للاختيار المهني | 71 - 70 |
| 4-2- نظرية بلاو | 73 - 71 |
| 4-3- نظرية إتخاذ القرار تايدمان | 76 - 74 |
| رابعاً: العوامل المؤثرة في اختيار المهنة | 76 |
| 1- عوامل الاجتماعية | 76 |
| 1-1- الأسرة | 77 |
| 1-2- المدرسة | 78 - 77 |
| 1-3- وسائل الإعلام | 78 |
| 1-4- جماعة الرفاق | 79 |
| 2- عوامل نفسية | 79 |
| 2-1- الشخصية | 80 - 79 |
| 2-2- القدرات والاستعدادات | 81 - 80 |
| 2-3- الميول | 81 |
| 2-4- مفهوم الذات | 81 |
| 3- العوامل الثقافية | 82 |
| 3-1- القيم | 82 |
| 3-2- المعلومات السابقة عن المهنة | 83 - 82 |
| 3-3- المكانة الاجتماعية والنجاح | 83 |
| 3-4- الإرشاد المهني | 84 |
| خلاصة الفصل | 85 |
| الفصل الثالث: عمل المرأة | |
| تمهيد | 87 |
| أولاً: واقع عمل المرأة | 88 |
| 1- في العالم العربي | 89 - 88 |
| 2- في المجتمع الجزائري | 91 - 89 |
| 3- في التشريع الإسلامي | 92 - 91 |
| ثانياً: النظريات المفسرة لعمل المرأة | 92 |
| 1- المقاربة الوظيفية | 94 - 92 |

| | |
|-----------------------------------------------------------|------------|
| 2- المقاربة الليبرالية | 95 - 94 |
| 3- مقارنة المساواة بين الجنسين | 96 - 95 |
| 4- المقاربة الماركسية | 97 - 96 |
| 5- المقاربة النسوية | 98 - 97 |
| 6- المقاربة النسوية المعاصرة | 99 - 98 |
| 7- مقارنة نظرية الحاجات لإبراهام ماسلو | 102 - 100 |
| ثالثا: دوافع خروج المرأة للعمل | 102 |
| 1- الدوافع الاقتصادية | 103 |
| 2- الدوافع الاجتماعية | 104 - 103 |
| 3- الدوافع السياسية | 105 - 104 |
| 4- دوافع شخصية | 106 - 105 |
| 5- دوافع تعليمية | 106 |
| رابعا: التحولات الاجتماعية وأثرها على عمل المرأة | 106 |
| 1- الأسرة والتغير الاجتماعي | 108 - 106 |
| 2- المرأة والتعليم | 109 - 108 |
| 3- التحول التكنولوجي | 110 |
| 4- المتغير السياسي | 110 |
| خامسا: إنعكاسات عمل المرأة | 111 |
| 1- على الأطفال | 112 - 111 |
| 2- على علاقتها بزوجها | 113 - 112 |
| 3- على نفسها | 115 - 113 |
| سادسا. التحديات التي تواجه المرأة في اختيار مهنتها | 116 |
| 1- التحديات الثقافية الاجتماعية | 116 |
| 2- التحديات الاقتصادية والتنظيمية | 117 |
| خلاصة الفصل | 118 |
| الجانب الميداني | |
| الفصل الرابع: الإطار الميداني | |
| أولا: مجالات الدراسة | 120 |
| 1- المجال الجغرافي | 120 |

| | |
|---------------------------------------------------------|------------------|
| 2- المجال الزمني | 120 |
| 3- المجال البشري | 120 - 121 |
| 4- عينة الدراسة وكيفية اختيارها | 121 - 123 |
| ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة | 124 |
| 1- منهج الدراسة | 124 - 125 |
| 2- أدوات جمع البيانات | 125 - 126 |
| 3- خصائص العينة | 127 - 133 |
| الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة | |
| أولا: عرض وتحليل البيانات | 135 |
| 1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى | 135 - 145 |
| 2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية | 145 - 153 |
| 3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة | 154 - 162 |
| ثانيا: نتائج الدراسة | 163 |
| 1- النتائج الجزئية للدراسة | 163 |
| 1-1- النتائج الخاصة بالفرضية الأولى | 163 - 164 |
| 2-1- النتائج الخاصة بالفرضية الثانية | 164 - 165 |
| 3-1- النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة | 165 - 166 |
| 2- النتائج العامة للدراسة | 166 - 167 |
| خاتمة | 169 - 170 |
| قائمة المصادر والمراجع | 172 - 177 |
| الملاحق | 179 - 184 |

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|---------|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| 127 | يوضح فئات سن أفراد العينة | 01 |
| 128 | يوضح فئات مكان الإقامة لطالبات جامعة تبسة | 02 |
| 128 | يوضح الحالة المدنية لطالبات جامعة تبسة | 03 |
| 130-129 | يوضح التخصص الجامعي لطالبات جامعة تبسة | 04 |
| 132 | يوضح المستوى الجامعي لطالبات جامعة تبسة | 05 |
| 132 | يوضح إذا كانت المبحوثة عاملة أو لا | 06 |
| 133 | يوضح الدوافع الأساسية لاختيار المهنة | 07 |
| 135 | يوضح إذا استشارت الطالبة والديها أو أخواتها أثناء اختيارها للمهنة | 08 |
| 135 | يوضح إذا كانت الإجابة نعم لماذا | 09 |
| 136 | يوضح إذا كانت هناك حوارات مع عائلتك لإتخاذ قرار بشأن المهنة | 10 |
| 137 | يوضح اعتراض أحد الوالدين لخروجها للعمل | 11 |
| 137 | يوضح اعتراض أحد الإخوة على اختيارها للمهنة | 12 |
| 138 | يوضح المهن التي ترفضها الأسرة في العمل بها | 13 |
| 139 | يوضح تأييد وتشجيع ميولاتها من طرف والديها | 14 |
| 140 | يوضح إذا كان توجهها نحو مشروع شخصي هل تلقت الدعم من رفقاتها والمحيطين بها | 15 |

| | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 141 | يوضح التعرض لانتقادات ومعارضات بسبب اختيارها لمهنة تكون ذات مناصب قيادية أو حكر على الرجال فقط | 16 |
| 142 | يوضح أهم أسباب معارضة أحد أطراف الأسرة للمهنة | 17 |
| 143 | يوضح الاهتمام بنظرة المجتمع ورأيه في اختيار المهنة | 18 |
| 144 | يوضح إذا كانت المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي نعيش فيه | 19 |
| 145 | يوضح التخصص الدراسي يقيد ويكبت القدرات والطموحات خارج التخصص | 20 |
| 145 | يوضح الاضطرار إلى تغيير التخصص الذي ترغب به من أجل الوظيفة | 21 |
| 146 | يوضح التفكير في لاختيار مهنة عن طريق الدراسة في التكوين المهني أو مدرسة خاصة | 22 |
| 147 | يوضح التفكير أثناء الدراسة في عمل معين من أجل جني المال للمساعدة على المصاريف الجامعية | 23 |
| 148 | يوضح التفوق في المشوار الجامعي من أجل تحسين السيرة الذاتية | 24 |
| 148 | يوضح إكمال الدراسات العليا بعد التخرج أو الاكتفاء بالمهنة | 25 |

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 149 | يوضح إذا كانت تفضل مهنة ذات مناصب متاحة أفضل أو مهنة تستمتع بها وتحقق هواياتك | 26 |
| 150 | يوضح على ماذا تعتمد في الوظيفة الحالية أو المستقبلية | 27 |
| 151 | يوضح إذا كان تخصصها يفرض عليها مهنة لا ترغب بها | 28 |
| 152 | يوضح أكثر تخصص يلائم المرأة في العمل المستقبلي حسب رأي المبحوثات | 29 |
| 154 | يوضح نظرة المجتمع نحو خروج المرأة للعمل | 30 |
| 155 | يوضح إذا كانت العادات والتقاليد السائدة في محيطك تعيقك عن العمل الذي ترغبين به | 31 |
| 156 | يوضح إذا كان مكان العمل هاجس للمرأة في تغيير عملها خاصة إذا كان يعرضها إلى الاختلاط بالرجال أو الإحتكاك بهم | 32 |
| 157 | يوضح إذا كانت نوع المهنة المختارة تؤثر على مستقبلك قبل أو بعد الزواج | 33 |
| 157 | يوضح إذا تم تنصيبها في مهنة تتطلب إقامتها خارج مكان إقامتها الحالية هل تنتقل إلى مكان آخر | 34 |
| 158 | يوضح إذا كانت تضحي بمهنتها إذا تعرضت إلى مضايقات جسدية أو نفسية أو مادية | 35 |

| | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 159 | يوضح لو توفرت لها مناصب عمل تتأفي عادات وتقاليده مجتمعها هل تقبل أو ترفض | 36 |
| 159 | يوضح إذا كانت تخشى الخوض في اختيار مهنة جديدة غير معروفة في مجتمعنا | 37 |
| 160 | يوضح التخلي عن الحجاب من أجل مهنة تفرض عليها ذلك | 38 |
| 161 | يوضح إذا كانت المرأة تتمتع في الوقت الحاضر بمكانة مرموقة في المجتمع | 39 |
| 161 | يوضح إذا كانت المرأة مطلوبة مهنيًا أكثر أو أقل من الرجل | 40 |

مقدمة:

لعبت المرأة دورا محوريا في نهضة المجتمعات القديمة والحديثة، وأثبتت من خلال هذا الدور قدرتها على التغيير الإيجابي في تلك المجتمعات، فحضورها اللافت في مختلف جوانب الحياة وإصرارها على الوقوف بجانب الرجل ومساندتها له دليل على كونها عنصرا أساسيا في إحداث عملية التغيير في المجتمع، وبما أن العصر الحالي يمتاز بالتطورات الكبيرة الذي إنعكس بشكل واضح على مكانة المرأة وعملها في المجتمع، وقد أتاح ذلك فرص كبيرة للمرأة في الحصول على حقوقها السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية وغيرها من الحقوق، كما أتاح لها الفرصة في المشاركة في الحياة العملية، فأصبحت تقوم مسؤولياتها وواجباتها تجاه أسرته.

إن إنضمام المرأة للحياة العملية ساعد على تنمية الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع بشكل عام، إضافة إلى رفع ميزانية أسرتها، وقد أتيحت لها فرص للعمل في أي مكان توجد فيه سواء في المناطق الريفية أو المدينة، إلا أن طبيعة عملها تختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها، واتجاهها نحو مهنة معينة سواء في المنظمات والمؤسسات العامة أو الخاصة ومهما كان مجال تخصصها هذا الإتجاه والإختيار لم يأتي من العدم أو في لحظة، بل تكونت لديها عبر المراحل العمرية التي مرت بها وكل مرحلة حسب خصائصها وظروفها، والتي تخطط للوصول إليها بتأثير عوامل خارجية تعيش بها وهذا يشمل المحيط الذي تعيش فيه حيث يؤثر ويتأثر بها، بالإضافة إلى عوامل داخلية خاصة بكل امرأة لا تقل أهمية عن العوامل الأخرى.

إذ أن محاولة معرفة مختلف العوامل التي قد تكون ذات تأثير سواء من قريب أو من بعيد ومدى شدة هذا التأثير في تكوين وبناء الإتجاهات المهنية للمرأة ومن خلالها نستطيع أن نتعرف على دوافع، أهداف وغايات المرأة التي ترغب للوصول إليها من خلال إختيار مهنة تكون في

المجال والتخصص الذي تميل إليه أو لا، وما تستمتع به إمكانياتها، قدراتها، مؤهلاتها والمجال الدراسي، إضافة إلى ثقافة مجتمعها كونها عنصر حساس خاصة في المجتمعات العربية الشرقية.

إذ أردنا من خلال هذا البحث معرفة العوامل التي تؤثر في إختيار المهنة لدى المرأة ومنه معرفة المحددات التي تحكم هذه الإختيارات، ودراسة وتحليل محددات الإختيار المهني لدى الطالبات الجامعيات لولاية تبسة، والمعالجة بحثنا إعتدنا الفصول التالية:

الفصل الأول: والذي تضمن الإطار المنهجي والتصوري الدراسة تمثل في إشكالية البحث، فرضيات البحث، أسباب وأهداف وأهمية البحث، تحديد المصطلحات، والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تناول الإختيار المهني وتمثل في أسسه، وأهميته، نظرياته، والعوامل المؤثرة في الإختيار المهني.

الفصل الثالث: تناول عمل المرأة وتمثل في واقع عمل المرأة، النظريات المفسرة له، دوافع خروجها للعمل، التحولات الإجتماعية وأثرها على عمل المرأة وانعكاسات عملها، والتحديات التي تواجهها في إختيار مهنتها.

الفصل الرابع: تناول الجانب الميداني للدراسة تمثل في مجالات الدراسة، والمنهج والأدوات المستخدمة وضبط العينة وأسلوب تحديدها، حيث تم إجراء هذه الدراسة الميدانية في جامعة الشيخ العربي التبسي -تبسة-، وقد تم إستخدام المنهج الوصفي وذلك باختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث، وقد تم بتطبيق أداة الإستمارة .

الفصل الخامس: وقد خصص لتحليل وتفسير البيانات في عدد من الجداول البسيطة، وتم عرض النتائج أين تم إختبار العينة.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي.

أولاً: اشكالية البحث

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

01-الإشكالية:

تعتبر الإنجازات التي يحققها الفرد ماهي إلا حصيلة قرارات مهمة اتخذها في مسار حياته، وبما أن القرارات تتعدد وتتنوع يبقى القرار المهني من أهمها، لما يحتويه من وعي الفرد بميوله وامكانياته وإدراكه كيفية استغلال فرص الشغل المتاحة.

حيث أن عملية الاختيار المهني من المراحل الحساسة في حياة كل فرد خاصة بعد انتهاء مراحل تعليمه كونها اللبنة الأساسية للاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي له، واختيار القرار لا يكون عشوائيا بل وفق اسس وميكانيزمات ضرورية لإنجاح هذه العملية للحصول على مهنة توفر حاجياته وتحقق اهدافه وطموحاته، وبذلك يصبح عضوا فعالا ومنتجا في ميدان عمله، وتختلف عملية اتخاذ القرار في اختيار المهنة بين الجنسين خاصة المرأة.

إن حصول المرأة على التعليم بمختلف أطواره لعب دورا أساسيا في إعداد القيادات الفكرية والعلمية والفنية حيث مكنها من الخروج للعمل، بالرغم من أنه تطلب قرونا من الزمن إلا أنه مهد الطريق أمامها اليوم لحصد نتائج لم تكن تحلم بها.

ولا زالت تحاول بعض الدول العربية دمج المرأة في عملية التنمية من خلال بناء قدراتها لتصبح على مستوى عال من العلم والمعرفة، كما شاهد المجتمع الجزائري عدة تحولات اقتصادية وسياسية وثقافية أدت هذه العوامل إلى تطور الذهنيات والاتجاهات لمواكبة التطورات الحاصلة، انعكست بذلك على المرأة الجزائرية فهي تشارك اليوم في مختلف مجالات المهن.

وقد اختلفت الآراء والمواقف حول مبدأ عمل المرأة، غير أنه يبقى من القضايا التي تغيرت بالتوازي مع التطور الحضاري للمجتمع ولما تقدمه العاملات من خدمات، الأمر الذي دفع بالساسه و الفقهاء والقائمين على تشريع القواعد التنظيمية في المجتمع ليشعروا بضرورة بلورة الأطر القانونية التي تضمن حق المرأة في العمل خارج البيت وحمايته.

نرى اليوم المرأة التباسية أيضا عاملة تحتل كافة التخصصات والمجالات المهنية، حتى التي كانت حكرًا على الرجال فقط، ورغم حصول المرأة على امتيازات و حقوق توازي الرجل إلا أننا لا يمكننا تجاهل العوامل التي تؤثر في اختيار مهنتها لأنها تخضع في مجتمعاتنا لقيود عديدة أهمها ثقافة كل مجتمع تحصر ميولاتها واهتماماتها لمهن تخصصات معينة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وغيرها من عوامل بيئتها ومحيطها وامكانياتها، في ظل كل هذا يبقى الدور على عاتق الجامعة في توعية الطالبة قبل اختيار أي تخصص بالجامعة وما يترتب عن ذلك سوق العمل. وجاءت هذه الدراسة للتعرف على العوامل التي تؤثر على اتخاذ القرار المهني لدى المرأة و هذا جعلنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ماهي العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى المرأة؟

بالإضافة هناك مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- هل تؤثر العوامل الأسرية و الاجتماعية في اختيار المهنة لدى المرأة التباسية؟

- هل تؤثر العوامل الأكاديمية في اختيار المهنة لدى المرأة التباسية؟

- هل تؤثر العوامل الثقافية في اختيار المهنة لدى المرأة التباسية؟

02-فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

- هناك عوامل أسرية واجتماعية تؤثر في اختيار المهنة لدى المرأة التباسية.

الفرضية الثانية:

- الجانب الأكاديمية المتمثل في التخصص الدراسي والتكوين المهني تؤثر في اختيار

المهنة لدى المرأة التباسية.

الفرضية الثالثة:

- هناك عوامل ثقافية تؤثر في اختيار المهنة لدى المرأة التبسية.

03-أسباب اختيار الموضوع:

يخضع اختيار اي موضوع لعدة اعتبارات ذاتية ترتبط باختصاص وميول ورغبة الباحث، واعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع.

-الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في معالجة الموضوع باعتباره جانب يمس المرأة.
- الرغبة في إثراء الرصيد العلمي والمعرفي بمختلف المعلومات والمعارف حول هذا الموضوع في المجتمع المحلي - تبسة-.

-الأسباب الموضوعية:

- ان هذا الموضوع يصب في مجال تخصصنا (علم اجتماع تنظيم وعمل).
- الفضول العلمي.

04-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- انتشار ظاهرة عمل المرأة في المجتمع الجزائري عامة والتبسي خاصة.
- الكشف عن العوامل التي تؤثر في اختيار المهنة لدى المرأة.
- كون هذا الموضوع من أهم المواضيع التي تؤثر على مسار المرأة حاضرا ومستقبلا.
- إبراز موقف المجتمع التبسي اتجاه عمل المرأة العاملة.
- تكتسي أهمية كونها تعالج موضوع اجتماعي يخص المرأة، ويشغل الكثير من الفتيات حول مصيرهم في المستقبل.

05-أهداف الدراسة:

وقد تمثلت أهداف الدراسة في:

- التعرف على العوامل الأسرية والاجتماعية التي تؤثر في اختيار المهنة لدى المرأة التبسية.
- التعرف على العوامل الأكاديمية التي تؤثر في اختيار المهنة لدى المرأة التبسية.
- التعرف على العوامل الثقافية التي تؤثر في اختيار المهنة لدى المرأة التبسية.

06- تحديد المفاهيم:

1- الاختيار:

1-1- لغة: الاختيار مصدر اختار، معناه: أخذ ما هو خير¹.

2-1- اصطلاحا:

- يعرف كل من بيمارتين (Pemertin) وليغز (Legers) 1988: الاختيار عبارة عن

سلوك أي غير مدروس يتأثر بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالفرد².

3-1- اجرائيا:

- الاختيار وهو سلوك يتخذه الفرد من اجل انتقاء ما هو خير له وافضله متأثرا بالعوامل

الخارجية.

2- المهنة:

2-1- لغة: العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة³.

2-2- اصطلاحا:

- مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية⁴.

¹ Grand Larousse encyclopédique; p 09.

² حورية ترزولت عمروني: الملتقى الدولي حول النظام التربوي والتنمية الاجتماعية في الجزائر، جامعة تبسة، آليات تفعيل التوجيه في النظام التربوي الجزائري، أستاذة محاضرة -أ- بقسم العلوم الاجتماعية، جامعة ورقلة، ص 10.

³ المعجم الوسيط، ط2، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، مصر، 1392هـ- 1972م، ص 890.

⁴ امال باشي: البناء الاجتماعي المهم في الجزائر، دراسة سوسيو-أنثروبولوجية بحرف الطرز التقليدي بتقوت، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة تقصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2018-2019، ص 28.

3-2- اجرائيا:

- المهنة نوع من العمل يحتاج لتدريب خاص و مهارة مرتبطة بسلوك الانسان و تظهر في ممارساته لها.

3- الاختيار المهني:

1-3- اصطلاحا¹:

- يرى جيليات: أن عملية الاختيار المهني عملية مستمرة، تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ قرار، ويحدد الهدف المراد تحقيقه، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها.
- يرى سوير: أن الفرد لديه القدرة على النجاح في أكثر من مهنة وأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم المهنية بناءها على مدى ميلهم وقدراتهم لها، فيصبح الفرد أكثر كفاءة في المهن التي تطابق ميوله وقدراته.

2-3- اجرائيا:

- هو اتخاذ القرار تجاه المهنة المراد الالتحاق بها بشرط أن تكون تتماشى مع تخصصه وقدراته.

4- المرأة:

- 1-4- لغة: "المرأة لفظ مشتق من مرا أو امرئ الطعام أي صاغ له وهنا المرأة ما يقابل الرجل أصله امرأة وسقطت الهمزة و جوبا عند التعريف، وجمعها النساء من غير لفظها"².

¹الدهاري حسن صالح: سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص36.

² شوقي ضيف: المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004، ص 182.

4-2- اصطلاحا:

- "هي كيان إنساني مستقل تتمتع بقيمة إنسانية كاملة، ولها حقوق و عليها واجبات مساوية للرجل في جميع المجالات دون استثناء"¹.

4-3- إجرائيا:

- هي ذلك الكائن الإنساني ذو البناء البيولوجي المتميز، الذي يقاسم الجنس الذكري الحياة الاجتماعية ومتطلباتها.

5- المرأة العاملة:

5-1- اصطلاحا:

- فاروق بن عطية: المقصود بالمرأة العاملة ليس تلك المرأة الماكثة بالبيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت².

- صالح بن احمد العساف: هي التي تقوم بمجهود إرادي يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصادية³.

5-2- اجرائيا:

- هو الجهد العقلي أو الجسمي الذي تبذله المرأة في مكان عملها من أجل تحقيق مصلحة أو منفعة لها أو للمجتمع.

¹ أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، دار المشرق الثقافي، الأردن، 1440 ص 61.

² عثمان الصادق: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برفان ولاية أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013-2014، ص 15.

³ المرجع نفسه، ص 15.

6- اتخاذ القرار المهني:

6-1- لغة: مشتقة من القر وأصل معناه على ما نريد هو التمكن، فيقال قر في المكان أي قر به وتمكن فيه¹.

6-2- اصطلاحا:

- عرفه سايمون بأنه: اختيار بديل من البدائل المتاحة لإيجاد حل المناسب لمشكلة جديدة ناتجة عن عالم متغير².

- عرفه موراى بأنه: العملية التي يتم من خلالها الاختيار بين البدائل من أجل تحقيق أهداف منظمة³

6-3- اجرائيا:

- هي عملية منظمة تكون باختيار البديل المناسب والأفضل، في ظل الظروف الممكنة والبدائل المتاحة، من أجل تحقيق أهداف مستقبلية.

7- الأسرة:

- بأنها وحدة بنائية تتشكل من رجل وامرأة تصل بينهما علاقات معنوية متماسكة مع الأطفال والأقارب في حين وجودها يكون مستندا على الدوافع الغريزية، والمصالح المتبادلة والشعور المشترك الذي يتناسب مع تطلعات وآمال الأفراد⁴.

¹ أمل فهمي، شنودة: القرار التربوي بين المركزية واللامركزية دراسة مستقبلية، (د.ط)، القاهرة، الدار المصرية، 1980، ص 25.

² مؤيد، عبد الحسين الفضل: نظريات اتخاذ القرار، (د.ط)، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2004، ص 15.

³ بدر الدين ساري: واقع خدمات مستشار التوجيه المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ سنة أولى ثانوي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، 2015، ص 58.

⁴ عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1970، ص 551.

8- المجتمع:

- مجموعة الأفراد التي تتشابه بالأفكار و المعتقدات والأراء واللغة والتقاليد والأعراف، ويعيشون داخل منطقة جغرافية محددة، كما تربطهم علاقات اجتماعية تولد عمليات التفاعل الإنساني حيث لكل فرد دور ووظيفة معينة تعمل على بناء الهيكل الاجتماعي الشامل¹.

9- التخصص الجامعي:

- هو الحقل الدراسي الذي يختاره الفرد في الجامعة، وفق شروط ومعايير أهمها نتائج المتحصل عليها في نهاية مرحلة الثانوية، إضافة إلى الاهتمامات، القدرات، والوظيفة المستقبلية التي تحدد مسار حياته².

10- التكوين المهني:

- هو مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب في مختلف التخصصات كل حسب اختياره، وهو تابع لوزارة التكوين والتعليم المهنيين³.

11- العوامل الثقافية:

- تتمثل في الأفكار والمعتقدات والقيم والمبادئ وغيرها التي تحدد هوية الفرد وشخصيته وتجعله جزءا من الحياة الكلية للجماعة التي تنتمي إليها، حيث تختلف من مجتمع وفرد أولى آخر⁴.

¹ حسن محمد حسن، علم اجتماع السكان، (د.ط)، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1992، ص 41.

² فاروق مداس: مصطلحات علم الاجتماع، (د.ط)، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، ردمك، 2003، ص 59.

³ محمد الأمين بن عزة: " البطالة والتشغيل"، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، العدد 21، 2013، ص 78.

⁴ أنور بن شداد العنزري: العوامل الاجتماعية والثقافية التي تحد من فاعلية الجهود العلاجية للمرضى النفسيين، دراسة من منظور الفريق الطبي المعالج، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع، تخصص التأهيل والرعاية الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 2015، ص 11.

07-الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى¹:

أعدت هذه الدراسة من طرف الطالبة عبايدية أحلام، " محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، وقد أجريت هذه الدراسة بجامعة باجي مختار ولاية عنابة، 2006-2007.

تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤلات التالية:

- ماهي المحددات التي أصبحت تحكم الاختيارات المهنية المستقبلية للطلاب الجامعي؟
 - هل مازال التخصص يلعب دورا في تحديد المسار المهني للطلاب الجامعي؟
 - إلى أي مدى تلعب المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهنة تلعب دورا في التأثير وتحديد الاختيارات المهنية للطلاب؟
 - إلى أي مدى أصبح جنس الطالب يقيد أو يسمح له باختيار والعمل في مهنة دون الأخرى في ظل الانفتاح الذي طرأ على عالم الشغل حاليا؟
 - هل ما زال للأسرة دور وسلطة على الأبناء في تقرير مصيرهم المهني؟
- وقد صيغت الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

- تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين.

الفرضيات الجزئية:

¹أحلام عبايدية: محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، جامعة باجي مختار، الجزائر، عنابة، 2006-2007.

- تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب تخصصهم.
- تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب جنسهم.
- تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الجامعيين حسب المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهنة.
- تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب اتجاهات آبائهم نحو المهن.
- الفرضيات الصفرية:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الذكور والإناث حول محددات اختياراتهم المهنية .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة العلوم الطبيعية وطلبة العلوم الانسانية حول محددات اختياراتهم المهنية.
- كما هدفت هذه الدراسة إلى:
- تهدف الدراسة إلى معرفة المحددات التي تتحكم في الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين؛
- محاولة معرفة العوامل التي تتدخل بشكل أقوى من الأخرى في عملية التخطيط والاختيار المهني لدى الطلبة؛
- محاولة معرفة الطريقة التي يفكر بها الطالب إزاء سوق العمل ومدى ثراء تفكيره بمختلف المعلومات حول المهن؛
- محاولة معرفة الأهداف المهنية التي يريد الطالب الجامعي الوصول إليها وتحقيقها من وراء تخطيطه لاختيار مهنة المستقبل؛

- محاولة معرفة مدى تأثير التخصص الجامعي للطلاب في تكوين اتجاهات مهنية إيجابية نحو المهن التي تتدرج ضمن مجال هذا التخصص؛
 - محاولة معرفة مدى تأثير كل من المكانة الاجتماعية والاقتصادية كمحددات للاختيار المهني المستقبلي للطلاب الجامعي؛
 - محاولة معرفة مدى الدور الذي تلعبه الأسرة في التأثير على الاختيارات المهنية للأبناء باعتبارها ظاهريا ذات سلطة، تحكم وتأثير في آراء واتجاهات أبنائهم.
- اعتمدت هذه الدراسة على العينة وهي طلبة علم النفس وقسم العلوم الطبيعية (بيولوجيا) بجامعة باجي مختار ولاية عنابة، وقد تضمنت عينة البحث 113 طالب وطالبة في السنة الرابعة من قسم علم النفس و121 طالب وطالبة في السنة الرابعة من قسم العلوم الطبيعية، عن طريق استخدام أداة الاستمارة، كما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.
- ومن أهم النتائج المتوصل إليها مايلي:
- التخصص الجامعي للطلبة يلعب دورا في تكوين الطالب وتنمية شخصيته المهنية وتحديد المجال المهني يتوقف على نوع ذلك التخصص؛
 - الجنس يلعب دورا في حياة الفرد خاصة المرأة؛
 - الدخل الاقتصادي للمهنة مهم بالنسبة للطلبة، كما تحققه من ظروف معيشة جيدة وتمنح الفرد فرص توسيع مشاريعه والصعود به إلى مستويات أعلى؛
 - أصبح للوالدين تأثير ضعيف أو منعدم على أبنائهم في التدخل في إتخاذ قراراتهم حول اختيار مهنة المستقبل.
 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الذكور والإناث حول محددات اختياراتهم المهنية؛

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة العلوم الطبيعية وطلبة العلوم الانسانية حول محددات اختياراتهم المهنية.

الدراسة الثانية¹:

أعدت هذه الدراسة من طرف الطالب الصادق عثمان، "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، وقد أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية أدرار، 2013-2014.

تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي:

- ماهي العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت والصراع بين أدوارها؟
وقد صيغت الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- يشكل عمل المرأة خارج البيت أساس صراع الأدوار الذي تعيشه.

الفرضيات الفرعية:

- يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم أسباب إهمالها لشؤون بيتها.
- يتسبب عمل المرأة خارج البيت في عدم اشباعها لحاجات أبناءها.
- يتسبب عمل المرأة خارج بيتها في تقصيرها في واجبات الرعاية نحو الزوج.
- يتسبب عمل المرأة خارج البيت في تقصيرها في واجباتها تجاه الأقارب.

كما هدفت هذه الدراسة إلى:

- رصد التغيرات التي تتم على مستوى الأسرة من جراء انخراط المرأة في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية خارج البيت.

¹ عثمان الصادق: المرجع نفسه.

- تحديد البعد الاجتماعي الذي يتمثل في العلاقات المتبادلة من خلال التفاعلات الاجتماعية ونوعها في إطار عمل المرأة وإفرازه لقيم اجتماعية جديدة ومفاهيم تتماشى مع الوضع الحالي.

اعتمدت هذه الدراسة على العينة الطبقية وهي العاملات المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج من المطلقات أو الأرمال دون العازبات، وقد تضمنت عينة البحث 65 عاملة من مجموع 87 عاملة بالمؤسسة الاستشفائية "برقان"، عن طريق إجراء المقابلة والملاحظة و الاستمارة، كما استخدم المنهج الوصفي.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها مايلي:

- أن العاملات يجدن تشجيع من أزواجهن وأسرهن عن العمل، فالأزواج قد تنازلوا عن ما كان يعرف بالأدوار التقليدية للمرأة اتجاههم أما الأسر فيساعدون العاملات في العناية بأطفالهن؛
- تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع إلى المرأة العاملة، ووجود تطور في مكانتها الاجتماعية عما كانت عليه من قبل؛
- كما تشير الدراسة إلى أن العاملات يفضلن القيام بأدوارهن لوحدهن داخل البيت بمساعدة أزواجهن دون التفكير في إحضار الخادمت لبيوتهن، لما يحمله الموروث الثقافي لفكرة عدم تقبله المرأة غريبة في بيت الزوجية؛
- أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب عليها طابع الحوار لا الأمر، وبالتالي تراجع التقسيم التقليدي الذي كان يميز بين أعمال الرجال وأعمال النساء؛
- كما أن هناك تأثير لنمط الأسرة التي تقيم بها الزوجة، فوجد أن الأسرة الممتدة أكثر تشجيعا للعمل عن الأسرة النووية لمساعدتها في الرعاية والعناية بالأطفال؛
- انتشار الآلات التكنولوجية خفف من عناء العاملات وزاد من تشجيعهن عن العمل خارج البيت؛

- إشباع حاجات الأبناء لا يزال يورق الأمهات العاملات، ووجود عالقة طردية بين عدد الأبناء وزيادة إتعاب الأم العاملة، فهم سبب تأخرهن وغيابهن عن العمل بدرجة كبيرة؛
- كما تشير الدراسة إلى أن نظام المداومة يعطي أكثر راحة للمرأة العاملة خارج البيت في القيام بشؤون بيتها وواجباتها تجاه أقاربها في أيام الراحة، خاصة اللواتي يقمن بعيدات عن مقر عملهن، وهو المحبذ للعملات حتى اللواتي يعمل بالأوقات العادية فقط؛
- كما وجد أن تصرف المشرفين أثناء غياب العاملات يبعث عن الارتياح ويشجعهن عن العمل فهم يتفهمون تعدد أدوارهن وتشابكها، كما انه يخضع لنوع الوظيفة: أي كلما كانت الوظيفة أرقى كلما كان التصرف مرناً؛
- للموروث الثقافي والاجتماعي تأثير كبير في تصرف العاملات، فهو يشجع عن العمل أو يعيقه بحسب طبيعة المجتمع والأعراف والتقاليد؛
- أن العزلة الاجتماعية التي قد يشعر بها العاملات هي نتيجة الاعتبارات الثقافية والاجتماعية لا الاعتبارات المهنية؛
- كما أن عدم وجود نقل خاص بالمؤسسة يشكل عائقاً للمقيمات بعيداً عن عملهن، ويسبب لهن أتعاب جمة، ويزيد من إرهاقهن وتأخرهن عن العمل والبيت.

الدراسة الثالثة¹:

أعدت هذه دراسة من طرف الطالبة بن زيان مليكة، "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، وقد أجريت هذه الدراسة بجامعة منتوري -قسنطينة-، 2003-2004.

تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤلات التالية:

- ما هي انعكاسات عملها على تغيير الأسرة؟
 - هل التحاق الزوجة بالعمل خارجا يؤثر على المستوى المعيشي لأفرادها ؟
 - وما هي طبيعة العلاقات بين أفراد الأسرة التي تعمل فيها الزوجة؟
- وقد صيغت الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- خروج المرأة للعمل يؤثر على المستوى المعيشي للأسرة وعلى تفاعلها الديناميكي.

الفرضيات الفرعية:

- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في أعمال المنزل.
- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في تربية الأطفال.
- خروج الزوجة للعمل له علاقة بتحسين المستوى المعيشي للأسرة.
- خروج الزوجة للعمل يؤدي إلى المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية.

كما هدفت هذه الدراسة إلى:

¹ مليكة بن زيان: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علوم التربية، فرع علم النفس الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003-2004.

- الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد أسرة الزوجة العاملة الجزائرية، وما مدى

مساهمة الزوجة في تحسين مستوى معيشة أسرتها الاقتصادي من خلال راتبها الشهري؛

- محاولة اقتراح حلول مناسبة لمشاكل الزوجة العاملة الأسرية، حتى تتمكن هذه الأخيرة من

أداء دورها الأساسي وهو الأسري، والمساهمة بجدية وإيجابية لصالح مجتمعها من خلال

أداء عملها الخارجي مما يساعد على الرضى عن نفسها.

اعتمدت هذه الدراسة على عينة الدراسة الاستطلاعية كملاحظة أولوية للميدان، وهي نساء

موظفات بالبرج الإداري بجامعة منتوري قسنطينة، وقد تضمنت 6 نساء، عن طريق مقابلات

نصف موجهة والاستمارة، ثم اعتمدت على العينة القصدية لتحديد العينة النهائية، فشملت عينة

البحث 35 امرأة عاملة عن طريق الاستمارة، وقد استخدمت المنهج الوصفي.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها مايلي:

-من جهة عمل الزوجة أحدث انهيار و لو نسبي في تقسيم العمل داخل المنزل ، حيث أن الخط

التقليدي الذي كان يميز أعمال الرجال و أعمال النساء في المنزل أصبح اقل وضوحا عن ذي

قبل، حيث أن عمل الزوجة في المنزل أصبح يشارك فيه الزوج، و إذا تمسك الرجل بالمعايير

القديمة لتقسيم العمل فإن ذلك يؤدي إلى شجار و متاعب مستمرة بينهما لأن الزوجة و نظرا لكون

التغيير الذي حدث في المجتمع أجبرها على أن تخرج بعيدا عن فضاء المنزل لتعمل و تتقاضى

أجرا مساهمة منها في تحمل أعباء السرة جنبا لجنب مع زوجها ، هذا التغيير الذي دفع بها لن

نعمل ذلك بالإضافة إلى القيام بكل الأدوار التقليدية (السرية) التي كانت تقوم بها فإن على الرجل

(الزوج) هو الآخر أن يتحمل معها ولو جزءا من هذه المسؤولية داخل المنزل ليخفف عنها ولو

بالجزء اليسير كل هذه المتاعب، ومع ذلك فمن خلال بحثنا هذا تبين لنا أن مسؤولية الزوجة

العاملة داخل أسرتها وخاصة فيما يخص الشغال المنزلية لم تتناقص كثيرا رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف زوجها حيث أن مساعدة زوجها لها كانت مقرونة بوقت الفراغ الذي يتوفر لديه بالإضافة لكون أغلبية أزواج هؤلاء العاملات يفضلون أعمال منزلية ويقومون بها دون القيام بأخرى، وهذا راجع للخلفية التقليدية حيث بعض الأعمال لا يمكن أن يقوم بها الزوج رغم التغيير الذي حدث في الأسرة بفعل التطور الاجتماعي وبالتالي قد تبين لنا أن الزوجة العاملة ما زالت تحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة، كما أنها تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها في ذلك.

الدراسة الرابعة¹:

أعدت هذه الدراسة من طرف الطالب عاجب بومدين، "الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت"، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، 2016-2017.

تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤلات التالي:

- ما طبيعة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية، ايجابية)؟.
- ما طبيعة الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية، ايجابية)؟.
- ما هي الأبعاد الأسرية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل؟.
- ما هي الأبعاد الاجتماعية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل؟.
- هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (مع الزوج، بدون زوج)؟ .

¹ بومدين عاجب: الآثار الأسرية و الاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علم النفس، جامعة وهران 2، وهران، الجزائر، 2016-2017.

- هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير عدد الأولاد؟.

- هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير السن ؟.

- هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير مدة الزواج؟.

كما هدفت هذه الدراسة إلى:

- محاولة التعرف على الآثار لأسرية والاجتماعية في لعمل المرأة خارج البيت لدى عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط.

اعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية الطبقية وهي النساء العاملات بمدينة الأغواط،

فأخذت العينة من ثلاثة قطاعات مختلفة هي التعليم والصحة والإدارة، وتم اختيار حجمها (5%)

فكان مجموع العينة 250 عاملة، عن طريق إجراء الاستبيان، كما استخدم المنهج الوصفي.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها مايلي:

- أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على الأسرة بحيث أن خروجها للعمل باستمرار

ولساعات طويلة له تأثيرا سلبيا على صحتهم، من حيث أن كل مهنة لها مشكلاتها ومتاعبها التي

تخلف آثارا صحية معينة نفسية أو جسدية، ويمكن إرجاع ذلك إلى الصراع التي تعاني منه المرأة

المتزوجة حيث أن الاختيار بين البيت والعمل اختيار صعب ويمثل مشكلة انفعالية لها تسبب لها

عديدا من الإحباطات والتوتر والقلق والحيرة مما ينعكس على اتزانها الانفعالي، فالمرأة العاملة

تشعر بالاكتئاب والإحساس بالذنب، فهي مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة

تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها، من خلال النتائج المتحصل عليها يظهر أن البعد الأسري الأكثر تأثراً بخروج المرأة للعمل هو البعد الثالث أثر عمل المرأة على الأبناء، وكثير ما تشعر المرأة بالذنب عندما تترك أبناءها في دور الحضانة أو عند الجيران أو الأقارب وتشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق رغبتها في العمل فإن علاقاتها بهم قد تتأثر سلباً إلى حد كبير، وبينت نتائج هذه الدراسة أن المرأة العاملة لا تجد أن عملها يشكل لديها عائق في التوافق بينها وبين زوجها خصوصاً إذا كان الزوج راضياً عن عمل زوجته وتساعدته في النفقات الملقاة على عاتقه والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية التي أفرزتها العولمة الحديثة، وبينت نتائج هذه الدراسة أن خروج المرأة للعمل حتم عليها إعادة تشكيل شبكة العالقات الاجتماعية الأسرية من أجل التكيف مع ظروف عملها، وهذه النتائج تعبر عن صورة العلاقة الموجودة بين المرأة العاملة خارج البيت وجيرانها وأقاربها على مستوى الأسرة الممتدة، فقد تميزت بالإيجاز الشديد بحيث لم يعد لديها والوقت الكافي لأن تزور جاراتها فأصبحت علاقاتها محدودة وسطحية، وبينت الدراسة الحالية جملة من المعوقات الأسرية والاجتماعية لخروج المرأة للعمل أهمها عدم تفهم الأزواج لطبيعة عمل المرأة، عدم القدرة على التوفيق بين عمل البيت والعمل خارج البيت، صعوبة متابعة الأبناء داخل البيت وفي المدارس، ثقافة المجتمع محدودة اتجاه مساهمة المرأة في التنمية المنشودة البلاد، ضعف الخدمات الاجتماعية في مكان العمل كدور الحضانة، وبينت الدراسة الحالية جملة من الحلول المقترحة للحد من هذه المعوقات أهمها تعميق مفهوم عمل المرأة وإبراز أهمية دورها في العملية التنموية، توفير السكن الوظيفي قرب مكان العمل للموظفات لتقليص عدد ساعات العمل بالنسبة للمرأة الحاضنة للأبناء، توفر خدمات رعاية الطفولة ودور الحضانة للعناية بالأطفال وقت عمل الأم حتى تطمئن على طفلها في هذه الدور وقت وجودها في العمل، زيادة الراتب الشهري للمرأة الحاضنة للأبناء.

كيفية الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة تعرفنا على أهم الدراسات التي لها صلة بموضوع بحثنا حيث استفدنا من العناصر الأساسية اللازمة لعمل البحث العلمي من حيث الكيفية وكانت بدايتنا من خلالها، لأن الدراسات تناولت محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، وعمل المرأة وتحدياتها خارج البيت، أيضا الدور الكبير والمترب من الآثار الأسرية والاجتماعية عليها وانعكاسات كل منهما على الآخر، مما دعانا نسلط الضوء ونبرهن أهمية بحثنا العلمي بتناولنا جوانب ونقاط جديدة غير موجودة في الدراسات السابقة ومنه اقترحنا موضوع بحثنا.

مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

| | | | | | |
|--------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------|
| الدراسة الحالية | الدراسة الرابعة | الدراسة الثالثة | الدراسة الثانية | الدراسة الأولى | مجال المقارنة |
| 2020 - 2021 | 2016 - 2017 | 2003 - 2004 | 2013 - 2014 | 2006 - 2007 | الفترة الزمنية |
| الاستمارة | | الملاحظة المقابلة الاستمارة | الاستمارة المقابلة الملاحظة | الاستمارة | أداة البحث المستخدمة |
| الوصفي التحليلي | وصفي | وصفي | وصفي | الوصفي التحليلي | المنهج |
| جامعة الشيخ العربي التبسي تبسة | مدينة الأغواط | جامعة منتوري قسنطينة | المؤسسة العمومية الاستشفائية برقان ولاية أدرار | جامعة باجي مختار ولاية عنابة | بيئة الدراسة |
| طالبات الجامعات (اليسانس) | النساء العاملات بمدينة | المرأة العاملة | العاملات المتزوجات | طالبة العلوم الطبيعية وطالبة العلوم | مجتمع الدراسة |

| | | | | | |
|-------------------|-------------------|--------|--------|-----------|--------|
| وماستر) | الأغواط | | | الانسانية | |
| عشوائية طبقيّة | عشوائية طبقيّة | قصديّة | طبقيّة | طبقيّة | العينة |

الفصل الثاني: إختيار المهنة

تمهيد

أولاً: أسس الاختيار المهني

ثانياً: أهمية الاختيار المهني

ثالثاً: نظريات الاختيار المهني

رابعاً: العوامل المؤثرة في اختيار المهنة

خلاصة

تمهيد:

تعتبر عملية الاختيار المهني من أهم المراحل في حياة الفرد، التي تحدد مسارها لاحقاً، أما بالنجاح وتحقيق أهدافه المرجوة أو الفشل وعدم ملائمة الفرد للمهنة التي اختارها ولمعرفة المراحل والجوانب التي يمر بها في اختياره لمهنة المستقبل، من مجرد التفكير إلى الممارسة الفعلية لها، سنتطرق في هذا الفصل إلى معرفة أسس الاختيار المهني، وأهميته، أهم النظريات التي تناولته، والعوامل التي قد تؤثر في عملية الاختيار المهني.

أولاً: أسس الإختيار المهني

إن كل فرد في هذه الدنيا يبحث عن وظيفة أو مهنة يعيش منها ومن خلالها فهو في هذه الحالة يبحث عن مستقبله المهني أو الوظيفي، فالمستقبل الوظيفي مهم جداً لكل من الفرد والمنظمة أو المؤسسة، لذلك كما يسعى الفرد للحصول على مهنة مناسبة تقوم المنظمات بالبحث عن الأفراد المناسبين لتوظيفهم عندها.

من هنا تعتبر عملية إتخاذ القرار المهني من أهم الإجراءات والقرارات التي يتخذها الفرد في حياته، علماً بأنه يتخذ قرارات كثيرة في كل ساعة وكل يوم، إلا أن الإختيار المهني أمر مختلف حيث أن الفرد لا يستطيع أن يختار مهنة جزافاً، لأن الإنسان بطبيعته لديه نزعة فطرية تدفعه دائماً نحو الأفضل ونحو تطوير الذات والوصول إلى مستويات عليا داخل المنظمات، لذا يترتب على ذلك تحديد مستوى الفرد الاقتصادي، الاجتماعي، الأسري، النفسي والصحي، لكن في مقابل ذلك هناك الكثير من الأمور التي تقف أمام ذواتنا تحبط محاولتنا لتجاوز حاجتنا الذاتي، وجدار بيئتنا وعلينا أن نركز على بناء اتجاهات إيجابية حول أنفسنا وأن نثق بذاتنا وأن نطور حساً بأنفسنا، إننا قادرين على تحديد مسار حياتنا التي تمسنا ذاتياً ونتخذ القرار الذي يحقق لنا الإشباع الذاتي متسلحين بحقيقة صادقة عن أنفسنا وما نريد وعن العالم الذي يحيط بنا¹.

علاوة على ذلك فإن الإختيار المهني سيحدد أشياء كثيرة عند الفرد ومن ضمنها طبيعة العمل، خطورته، العمال والرفاق الذين يعمل معهم وعلى العكس من القرار أو الإختيار المتسرع، فإن الإختيار المهني المتخذ بعقلانية ومنطقية والذي يراعي فيه ميول الفرد وقدراته وقيمه وسماته الشخصية ومفهومه عن ذاته وتفضيلاته المهنية وسوق العمل ومستوى الفرد الجسمي، النفسي،

¹ أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص31.

الانفعالي، العمري والاجتماعي يساهم في النجاح المهني، فالشخص الناجح مهنيًا، يهتم بجمع معلومات وافية وشاملة تتعلق بالفرص المهنية المتاحة من العمل، ويفكر في مستقبله المهني بشكل مستقل وليس بشكل متأثر بالآخرين، مع أن الآخرين يكون لهم دورا في عملية الاختيار المهني، وإذا ما أحسن الفرد عملية صنع القرار، واستطاع أن يتكيف مع بيئة العمل وطبيعته، ومع العمال والمرؤوسين ومع أفراد المجتمع، الأمر الذي يساعده على الشعور بالسعادة والرضا والإنتاج وتحقيق ذاته المهنية.

والرضا عن العمل لدى الفرد مرتبط بتقدير الرفاق والأسرة للمهنة التي يختارها الفرد وبالمكافآت التي ورائه وساعات العمل التي يعمل فيها العامل، والاختيار المهني يتضمن مسائل عديدة منها صاحب الاختيار إمكانية كفرد يريد أن يختار نوع العمل الذي سينخرط فيه، وتوقعات الآخرين، والنجاح والفشل فيه، وتجربيه وعن التنازلات التي يجب أن يقوم بها الفرد لاختياره المهني إذا لم يجد العمل الذي يريد أن يلتحق به تماما، وكذلك مدى خطورة هذا العمل والخيارات والبدائل المتاحة له¹.

إن الاختيار المهني أمر هام في حياة الفرد، ومدى رضاه عن مهنته والرضا يعتمد على درجة الإنسجام بين نمط الحياة والمهنة، " كما أن المهنة تحدد أوقات فراغ الفرد، والفراغ له علاقة بالوقت والمصادر المتاحة لدى الفرد ويجب عدم إغفال دور العوامل المختلفة في الاختيار المهني عند الشروع باتخاذ مثل هذا القرار ومن هذه العوامل توقعات الفرد وقدراته، ميوله، اتجاهاته، حاجاته للإنجاز، الخوف، الفشل، الثقة بالنفس، تعارض الأدوار، الحظ، الصدقة، خيارات الطفولة المبكرة، أنماط التنشئة الاجتماعية، شدة حاجاته للعمل، الأوضاع الاقتصادية

¹ المرجع نفسه، ص ص 31-32.

للفرد، جماعات الرفاق، وسائل الإعلام المحاباة على أساس الجنس، العرق، العرض والطلب في سوق العمل، والأشخاص المهمين في حياة الفرد، وقيمه ومدى سواء الفرد جسما ونفسيا، روح المغامرة ومستوى طموحة ومفهومة عن ذاته"¹.

ثانيا: أهمية الاختيار المهني

يرى المشعان (1993)²:

- أن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادرا علي التفوق والترقية فيه ويجعله قادرا على الوقوف في وجه المنافس لمهنته؛
- كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه الالتحاق في مهنة أخرى، والبدء في أول السلم من جديد؛
- كذلك ملائمة العمل للفرد يجزيه كسبا أوفر وأجرا أعلى وفضلا عن ذلك فان هناك خير أجدى وهو الراحة النفسية التي يلقاه الفرد في أدائه عمال يستمتع به؛
- وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريده ومع طبقة الناس الذي يرتاح إليهم؛
- دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية الاقتصار على تحليل المهنة أو العمل المعين تحليلا مفصلا لمعرفة متطلباته.

¹ المرجع نفسه، ص32.

² فواز بن محمد الصويط: الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، تخصص توجيه تربوي ومهني، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية ، ص28.

ثالثا: نظريات الاختيار المهني

يفسر كثير من علماء النفس عملية الاختيار المهني وموائمة الفرد للعمل على أنها جانب من جوانب السلوك الإنساني الذي يتأثر بشخصية الفرد سواء الشعورية أو اللاشعورية أو كليهما، كما ترتبط بقدرات الفرد، استعداداته، خبراته وميوله، و قد تكون عملية الاختيار المهني هذه تسير وفقا لأحوال الاقتصادية والتطور الاقتصادي وما يتبعه من نشوء كثير من الوظائف والمهن الجديدة التي تتطلب قدرات واستعدادات ومهارات معينة تختلف كثيرا عما كانت تتطلبه الوظائف والمهن القديمة.

وقد يكون الاختيار المهني يتحدد وفقا للمستوى الاجتماعي والثقافي للأسرة والتوجيه المباشر وغير المباشر للمهنة أثناء عملية التنشئة الاجتماعية لذلك نرى كثيرا من الأبناء يختارون مهن الآباء.

وأيا كانت التفسيرات والنظريات فإنها تسعى جميعا نحو تحسين عملية الاختيار وتوجيهها للتوجيه السليم لتحقيق التكيف المطلوب والموائمة المهنية المطلوبة.

وفيما يلي سنتطرق إلى مختلف وأبرز النظريات التي تناولت بشكل مفصل مراحل، خطوات، عوامل الاختيار المهني، حيث تستند كل نظرية إلى خلفية علمية خاصة بها وكما يراها روادها¹.

1- نظريات السمات والاتجاهات :

" إذ تعتبر هذه النظريات من أقدم النماذج والمناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الإنسانية وفي مجالات الاختيار المهني وعلم النفس المهني"، و تستند نظرتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية، العددية، الميول، الاتجاهات،

¹ أحلام عبايدية، المرجع نفسه، ص183.

القيم، السمات الاجتماعية وأنماط التكيف، وتؤكد على تقسيم الأفراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية.

ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية الاختيار والنمو المهني، وذلك من خلال مقابل ما لدى الفرد من قدرات، استعدادات، ميول وسمات بما يوجد في عالم الشغل من فرص العمل، وأنه كلما كان هناك انسجام بين الطرفين كان الاختيار المهني للفرد أكثر نجاحاً ودواماً.

واستفادت نظريات السمات من آراء رواد الاختيار والتوجيه المهني وعلم النفس المهني أمثال "بارسونز" و" جيتس " و" وليمنسن "، إضافة إلى تأثرها بحركة الاختبارات الموضوعية وخاصة اختبار الميول المهنية والشخصية كما هو الحال بالنسبة لاختبار " سترونج " و" كيودر"¹.

وفيما يلي نستعرض هذه النظريات:

1-1- نظريات الصدفة:

ترتكز هذه النظرية على عامل الصدفة في اختيارات الأفراد لمهنتهم فلو تسأل الكثير من الطبقة العاملة عن كيفية اختيارهم للمهنة التي يمارسونها لأجابت نسبة قد تكون معتبرة من هؤلاء على أن عامل الصدفة هو وراء اختيارهم، كأن صادف أحدهم إعلان أو قرأ جريدة أو عن طريق لقاء عابر في مقهى بالصدفة مع أحد الأصدقاء².

ولا يقتصر أمر الصدفة في اختيار المهنة على العمال البسطاء بل تعدى هذا التأكيد لهذه

النظرية من بيانات السيرة الذاتية لكثير من الأشخاص المشهورين، فيلاحظ " جنزيرج

¹ بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص

ص195-196.

² محمد السيد عبد الرحمان: نظريات النمو، ط1، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2001، ص354.

Ginzberg " كيف أن " **وستلر whistler** " يروي أنه كان سيعيش حياته كضابط في الجيش لو أنه لم يرسب في اختبار العلوم، ويعزو " **مالنوسكي Malinowski** " التحول في حياته المهنية من الكيمياء إلى الانثربولوجيا إلى قراءة كتاب " **فريزر Fraser** " الغصن الذهبي أثناء فترة نقاهته من مرض السل، ويقال أن إهتمام " **ريكاردو Ricardo** " بالاقتصاد ظهر بعد قراءة كتاب " **أدم سميث Smith Adam** " ثورة الأمم أثناء الإجازة¹.

1-2- نظرية الدافع:

" يرى **جوردان Jordan** " و**سائل Sail** " و**آل Aal** " أن نشاطات الكبار تتحقق بناء على التشجيعات الغريزية وبنفس طريقة الحاجة إليها تتطور خلال السنوات الأولى من الطفولة، وبأن في حدود تكوين الشخصية والحاجات اللازمة إلى البنية الشخصية فالسنوات الأولى تعتبر حرجة ويذهب " **أرمست جونز Johnz.A** " إلى أبعد من ذلك فيرى أن الرغبات التي نكبتها في الأعماق هي التي فرضت علينا اختيار المهنة التي سنزاولها في حياتنا المستقبلية، فظروف النفس الداخلية هي صاحبة الكلمة الأخيرة في اختيارنا المهني وليست ظروف الحياة الخارجية وما يصورها من تقلبات ليست هذه الأخيرة سوى الفرصة السانحة للقوى اللاشعورية كي تطفوا على مستوى الشعور، وتملى إرادتها علينا"².

¹ المرجع نفسه، ص354.

² محمد خلاصي: إتجاهات متربي التكوين المهني نحو المهن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة،

الجزائر، 2005، ص83.

3-1- نظرية وليمنسون Williamson:

قام "وليمسن" وزملائه في جامعة "مينسوتا" الأمريكية بالتوسع في استخدام أسلوب السمات في التوجيه والاختيار المهني، إذ اعتبروا التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الاختيار الحكيم استنادا للمعلومات الكافية التي يبني عليها الاختيار.

"وتؤكد هذه النظرية أن أسلوب السمة هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الاستعدادات والإمكانات وهي التي سماها "وليمسن" السمات ، وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها العوامل"، وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس، أي القياس الموضوعي للسمات، وأن كل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يجد طريقا للعمل والحياة يمكنه من حسن الإفادة من إمكاناته¹.

ودعت هذه النظرية إلى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل الذكاء والقدرات الخاصة، الميول، الاتجاهات، الشخصية والصحة النفسية، وذلك في إطار توظيف القياس النفسي.

والإفادة منه في مجالات التوجيه والاختيار المهني، وأكد "سوبر Supper" و "وليمسون" أن الإختبارات يجب أن تعطي وصفا دقيقا لقدرات الشخص وشخصيته واستعدادته بحيث تعكس صورة تنبؤية عن تصرفاته المستقبلية عندما يلتحق بالعمل، باعتبار أن سلوك الفرد يتسم بالاستمرارية والاتساق².

¹ بديع محمود القاسم: المرجع نفسه، ص197.

² المرجع نفسه، ص198.

1-4- نظرية فرانك بارسونز Parsons Frank:

" قدم " فرانك بارسونز " في كتابه " اختيار وظيفة " نظريته في الاختيار المهني عن طريق

السمة، العامل، وأكد أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهي¹:

- فهم الفرد لنفسه وطموحاته وقدراته؛
- تعرفه على متطلبات وظروف النجاح في المهنة التي يتجه إليها وفرص الترقى فيها وما تتضمنه من مميزات و محددات؛
- إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تأثيرات متبادلة بين عناصرها وبالتالي التوائم فيما بينها.

ورأى "بارسونز" أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة إجراءات وهي²:

- أ- الاختبارات لقياس الفرد؛
 - ب- الحصول على المعلومات عن المهنة؛
 - ج- اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين.
- وأكد "بارسونز" مع علماء آخرين على ضرورة الاهتمام بخدمات مكاتب التوجيه المهني وأسنادها إلى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد والجامعات بالنظر لأهميتها التربوية، النفسية، المهنية، الاقتصادية والاجتماعية لكي تلبي مطالب ظاهرة التنوع والتوسع في المهن أو الحرف وفرص العمل وفروع التعليم بما يتناسب وامكانات كل فرد، ميوله، رغباته

¹ أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص41.

² المرجع نفسه، ص41.

واستعداداته على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبه تلبية لاحتياجات المجتمع من القوى العاملة المدربة والمؤهلة¹.

وأسس "بارسونز" مكتب المهن في مدينة بوسطن لمساعدة الشباب في اختيار مهنتهم المستقبلية وفي إعداد أنفسهم لهذه المهن والدخول فيها، وفي بناء مهاراتهم المهنية وتحقيق نجاحهم المهني.

من خلال نظرية "بارسونز" نجد أنه يتفق إلى حد كبير مع "وليمسون" في الاهتمام بالسمات الشخصية للفرد واعتبارها العامل الأساسي ويكاد يكون الوحيد حسبها في عملية اختيار الفرد لمهنته المستقبلية، ولم يهتموا بذلك إلى أن هذا الفرد يعيش في وسط اجتماعي متنوع في تكوينه (الأسرة، أصدقاء، مدرسة، وسائل الإعلام ..) ومتنوع بدوره في تأثير تلك المكونات على قدرات الفرد المهنية كل حسب شدة تأثيرها ومدى تأثير الفرد بها².

1-5- نظرية سترونج و كيودر Strong & Kiuder:

يستند "سترونج" و "كيودر" في نظريتهما حول الاختيار المهني إلى الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سيكلو جي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية، العقلية، الاجتماعية، الرياضية والترويحية، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى، وأنه كلما زاد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الاحتمال في نجاحه ورضاه من هذه المهنة، ورغم ذلك فإن زيادة هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها، إذ لا بد من وجود الاستعداد والقدرة.

¹ بديع محمود القاسم، المرجع نفسه، ص 198.

² أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص 41.

وقد وضع " سترونج " اختبار " الميول المهنية " في صورتيه الخاصتين بالرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والاختيار. ويستخدم بجانبه عددا من الأدوات والمقاييس مثل جمع تقديرات الأساتذة والمقابلة الشخصية مع المتقدم وتاريخ حياة الشخص، وذكر أهداف المتقدم وتزكية من أشخاص آخرين واستخبارات الشخصية.

ويمثل الاختبار المذكور لـ "سترونج" "صفة الميول المهنية" ويستعان بهذا الاختبار في عمليات التوجيه والاختيار المهني للكبار، وذلك من خلال الكشف عن ميولهم المهنية ويهدف الاختبار إلى قياس درجة اتفاق ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة، ويقدر ميل الفرد بمقارنة أحواله بأحوال الناجحين في هذه المهنة فإنه يعد مناسباً لها¹.

ويحتوي اختبار "سترونج" على 400 سؤال تمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة المدى من المهن والمواد الدراسية والألعاب الرياضية وضروب الهوايات والتسلية وأوجه متنوعة من النشاط العقلي ويشير المفحوص أمام كل سؤال فيما إذا كان يرغب هذا النشاط أو يكرهه أولاً يهتم به، وأن الزمن اللازم للإجابة عن فقرات الاختبار 40 دقيقة فقط، ثم تصنف الإجابة على أساس تشابهها مع ميول الرجال والنساء الناجحين في أعمالهم.

وقد وضع " كيودر " اختباراً للميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي لطلاب المرحلة الثانوية، ويهدف هذا المقياس إلى الكشف عن الميول لطوائف وفئات من المهن وهي المهن الميكانيكية، العلمية، الفنية، الأدبية، الموسيقية، الكتابية، الحسابية ومهن الخدمة الاجتماعية².

¹ المرجع نفسه، ص 42.

² المرجع نفسه، ص 43.

2-نظريات مفهوم الذات:

وتتعلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد، قيم، أهدافه، مثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، وأنها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، وأن الفرد يسعى دائما لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي، ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات "جينزبرغ" و"دونالد سوبر" وفيما يلي سنتناول أبرز نظريات هذا الاتجاه¹:

2-1- نظرية جينزبرغ Guinzburg:

يعرف "جينزبرغ" عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل وهي تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى، فالطالب في المرحلة المتوسطة أو الثانوية الذي عمره 14 سنة أو أكثر بقليل لا يعني الاختيار للمهنة عنده أكثر من تفضيل واحدة على الأخرى وهو ليس في حاجة إلى تنفيذ ما يفضله مباشرة بل يستطيع تأجيل ذلك للمستقبل، أما طالب الطب أو الهندسة والبالغ من العمر حوالي 25 سنة فإن الاختيار المهني بالنسبة له يعني تفضيلا قد تم تنفيذه فور إلتحاقه بكلية الطب أو الهندسة هذا على الرغم من النتيجة النهائية للاختيار المهني مرهونة بتخرجه من الجامعة².

و"جينزبرغ" كرجل اقتصاد واسع الخبرة قد قام ببحث استطلاعي لجامعة "كلومبيا" واستعان بزملاء له في علم النفس وعلم الاجتماع والطب النفسي للاستفادة من نتائج البحوث في العلوم السلوكية حيث أجرى لقاءات مع مجموعة من 810 طالب و 10 طالبات يدرسن بكلية "برنارد" للبنات التابعة لجامعة "كلومبيا" وصفهم "جينزبرغ" بقوله: "مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من حرية الاختيار.

¹ المرجع نفسه، ص44.

² المرجع نفسه، ص141.

وسجل " جينزبرغ " عدة ملاحظات وخصائص للسلوك المهني والاختيار المهني كان

أهمها¹:

1- أن الاختيار المهني لا يحدث فجأة ، وإنما هو عملية تستغرق فترة تتراوح ما بين ثماني سنوات

إلى عشرة تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة،

2- إن هذه العملية غير ارتدادية بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض

درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة؛

3- إن الحلول التوقيفية صورة حتمية في كل اختيار.

هذا ويرى " جينزبرغ " أن الاختيار المهني عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعتين من

العوامل المستقلة نسبيا: بين مجموعة من السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول،

وبين العوامل الخارجية المؤثرة مثل مطالب البيئة والضغوط الاجتماعية (في الأسرة والمجتمع)

وأن أي اختيار مهني يتم نتيجة لتأثير المجموعتين معا، وهو يختلف هنا عن "سوبر" الذي يرى أن

الاختيار المهني يمكن التنبؤ به عن طريق معرفة سمات ومكونات الشخصية وحدها، والحقيقة أنه

لا يمكن إغفال أثر البيئة في قرارات الفرد بل وفي فهم ذاته من خلال الآخرين ونتيجة الاختبارات

النفسية التي تتأثر في إعدادها بالبيئة الاجتماعية والثقافية إلى حد كبير².

كما يرى " جينزبرغ " أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي:

عامل الواقعية أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته، نوع

¹ حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب

الحديث، القاهرة، مصر، 1999، ص140.

² المرجع نفسه، ص141.

التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني.

تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة¹:

- 1- الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات؛
- 2- عملية الاختيار المهني قائمة على الخبرة والتجربة؛
- 3- عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفير بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى.

4- هناك ثلاث فترات للاختيارات المهنية :

أ- فترة الاختيار الخيالي؛

ب- فترة الاختيار التقريبية؛

ج- فترة الاختيارات الواقعية.

إذا من خلال ما سبق ذكره يرى " جينزبرغ " بأن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة له، ويرى "جينزبرغ" أن هذه المراحل تتمثل في

¹ صالح حسن الدهاري: المرجع نفسه، ص129.

مرحلة الخيال، التجريب، والواقع كما يلي¹:

أ- مرحلة الخيال:

تمتد هذه الفترة من سن 3-11 سنة إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يمارسها مثل الشرطي، الطبيب، الممر، اللص، الأب، الأم، المعلم والطالب وغيرها من الأدوار الاجتماعية. ونرى أن الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب ويرى "جينزبرغ" بأن الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي تمثل المهن التي يفضلونها وأهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد أدوارهم المهنية إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك.

وبشكل عام فإن خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحيانا تكون

مثالية جدا وخرافية.

ب- مرحلة التجريب:

تمتد هذه الفترة من سن 11-18 سنة وتقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى

في مهمات النمو و هذه المراحل هي: الميل، القدرة، القيم والانتقال:

- مرحلة الميل:

تمتد من سن 11-12 سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن، أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه آخذا بعين الاعتبار قدراته، ومدى تحقيق هذه الأعمال لاشباعاته وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي

¹ جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة : التوجيه المهني ونظرياته، ط1، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن،

نتيجة التأثير بالوالدين، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا.

- مرحلة القدرة:

تمتد هذه المرحلة من سن 12-14 سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة، لذلك فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يزاولها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.

- مرحلة القيم:

وتمتد من سن 14-17 سنة، يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها، يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته وقدراته، بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به. وبمعنى آخر فإنه يرى بأن العمل يجب أن يخدم أهدافا إنسانية، فبعضهم يقول بأنه سيدرس الطب لأنه يريد أن يقدم خدمة للمرضى والمحتاجين، ولرفع المعاناة المرضية عنهم، وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها فالأفراد الذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون للعمل في المجالات الاجتماعية¹.

- مرحلة الانتقال:

وتمتد هذه المرحلة من سن 17-18 سنة وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه، ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل.

¹ المرجع نفسه، ص 55.

ج- مرحلة الواقعية:

وتمتد هذه الفترة من سن 18-22 سنة وتشمل هذه الفترة: مرحلة الاستكشاف، التبلور

والتخصص:

- مرحلة الاستكشاف:

في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من

بين المهن الأخرى ليعمل بها.

- مرحلة التبلور:

وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن

يعرف المهن التي تتناسب مع ميوله وقدراته، وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدرته وميوله تماما وفهم

ذاته أيضا، وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية ويكون الفرد أكثر ثباتا واستقرارا في خياره

المهني¹.

- مرحلة التخصص:

وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريده بعد أن كان قد اكتشف قدراته

وميوله ومتطلبات العمل وبلورة فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة

التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده و بدء الإنتاجية فيه.

هناك اختلاف بين الأفراد في اجتيازهم لمراحل الاختيار المهني وليس ضروريا أن تجد كل

فرد في المراحل الثلاث التي سبق ذكرها حيث أن أبناء الطبقات الفقيرة اقتصاديا تجبرهم ظروفهم

على الانخراط في العمل دون أن يكون متناسبا مع ميولهم وقدراتهم ذلك أن الحاجة تجبرهم على

ذلك .

¹ المرجع نفسه، ص56.

وأضاف "جينزبرغ" أن النمو والتطور والاختيار المهني يتأثر بالعوامل التالية¹:

- 1- البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد و الذي يمثل ضغوط الحياة اليومية؛
- 2- العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد؛
- 3- النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح ونوع الاستجابة والتعامل مع الآخرين؛
- 4- قيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا إيجابيا لصالح الفرد.

2-2- نظرية سوپر Supper:

"إن نظرية "سوبر" هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، وقد اعتقد "سوبر" أن أعمال "جينزبرغ" فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو و الوعي المهني لديه، كما تأثر بـ "روجرز Rogers" و "سارتر Sarter" و "بوردين Borden" فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات، حيث اعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاسا لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته².

يقول "سوبر" أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيا، عبارة عن وظيفة المراحل النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقر والطريق الذي يتحقق بها مهنيا تعتمد على ظروفه الخارجية، فالمحاولات لإتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمل المتأخر³.

¹ المرجع نفسه، ص 47.

² أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص 49.

³ المرجع نفسه، ص 49.

واعتمد "سوهر" في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام

لنظريته وهي¹:

أ- نظرية مفهوم الذات:

إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب:

- أن يتعرف الفرد على نفسه كفرد متميز، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين

الآخرين؛

- إن مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي

والتفاعل مع الآخرين؛

- " إن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق

مهنية وأكاديمية"، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية، مثل

الجوع والألم والحرارة، ويعلم بأن لمس النار يؤلم، وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات

والآخرين، ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويل أو قصير، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه

الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، فالرياضي

يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقياً.

وفي الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين، ويبدأ الفرد بتحديد هويته،

وبتطوير صورة عن نفسه، وسلوك يتناسب والأنماط الثقافية، ثم ينتقل من الإقتداء بالنماذج العامة

إلى الاقتداء بالنماذج الخاصة، فالمرهق يدرك أن حياة والده ليست المثالية، عندها يجد راشدين

آخرين يشكلون نموذج هويته، فمثلاً يمكن أن يجد ابن البقال النموذج المهني في الجار المهندس،

¹ المرجع نفسه، ص50.

إن لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية، يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني، ومع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة وتعقيدا، فمن يريد أن يصبح طبيبا يتخيل نفسه يقوم بعمليات كبيرة، ويلاحظ الأطباء من أجل تبني أساليب سلوكياتهم وقيمهم.

ب- علم النفس الفارقي:

يبين "سوبر" أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته¹.

ج- علم نفس النمو:

تأثر "سوبر" بكتابات "بوهلر Bohler" في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ بمراحل لاحقة.

"هذا ويدرك "سوبر" بوضوح أن التوجيه المهني يعني أكثر من مجرد لياقة أو ملائمة سمة معينة لمهنة معينة، وإنما يتعين على التوجيه المهني أن يتعهد هذه السمة بالصقل حتى تصبح أكثر ملائمة في المستقبل"².

كما حدد "سوبر" أربعة نماذج من الناس، يمكن التمييز بينهم بوضوح وهي³:

1- النموذج المستقر؛

¹ المرجع نفسه، ص50.

² المرجع نفسه، ص 51.

³ المرجع نفسه، ص52.

2- النموذج في طور الإعداد وهو الذي يحاول العمل بقوة بعد وقبل الوصول إلى مرحلة الاستقرار؛

3- النموذج الغير مستقر الذي يحاول العمل بعدد من المهن ويشعر بنوع من الاستقرار في البداية ثم ينتقل لمرحلة عدم الاستقرار وهكذا؛

4- النموذج الأخير الذي يستطيع أن ينتقل من عمل لآخر ، وهو النموذج الذي لديه محاولات مهنية متعددة إلا أنها متشابهة.

من خلال ما سبق ذكره حول النمو أو النضج المهني فلقد قسم "سوير" هذا النمو إلى مراحل يمر من خلالها الفرد ليصل في الأخير إلى اختيار مهنة المستقبل وهذه المراحل حسب كل مرحلة عمرية هي¹:

أ- مرحلة النمو:

تبدأ منذ الولادة و تستمر حتى سن 14 سنة أي بنهاية المرحلة المتوسطة، وهي تشمل مرحلة الطفولة المبكرة والمتأخرة، والمراهقة المبكرة، وتهدف هذه المرحلة لمساعدة الفرد على تحقيق مفهوم ذاته، عن طريق القيام بأدوار مختلفة في الحياة المدرسية، وفي نهاية المرحلة يجب أن يتكون لدى الفرد فكرة عن قدراته واهتماماته التي تساعد في التنبؤ لمستقبله المهني، وقد قسمها "سوير" إلى ثلاث مراحل فرعية:

- مرحلة الخيال:

التي يغلب عليها اللعب الإيهامي والخيال.

¹ المرجع نفسه، ص52.

- مرحلة الاهتمامات:

حيث تلعب اهتمامات الطفل دوراً أساسياً في توجيه نشاطه.

- مرحلة الإمكانيّة:

حيث تبدأ القدرات الخاصة بالظهور نتيجة الخبرات السابقة، وهي تساعد الفرد على اكتساب اتجاهات إيجابية نحو العمل.

ب- مرحلة الاستكشاف:

وهي تبدأ من سن 15-24 سنة، وهي تشمل مرحلة المراهقة المتأخرة، والبلوغ يتم خلالها تحديد الأولويات المهنية ثم اختيارها عن طريق ربطها بأهداف التعليم الثانوي، الجامعي، أو التدريب المهني، وعند التحاق الفرد في برنامج يجب أن يعمل على تعزيز المهنة التي تم اختيارها، وقد قسمها "سوبر" إلى ثلاث مراحل فرعية:

- المرحلة المبدئية:

وهي من سن 15-17 سنة، ويتم خلالها بلورة الاختيارات المهنية عن طريق التعرف على حاجات وميول وقدرات المراهق.

- مرحلة الانتقال:

وهي من سن 18-21 سنة، وهي مرحلة التخصص، وهي واقعية يلتحق بها الشاب بالعمل ويبدأ بالتدريب لمهنة المستقبل¹.

¹ المرجع نفسه، ص53.

- مرحلة المحاولة:

وتسمى أيضا مرحلة تحقيق الاختيار المهني وهي من سن 22-24 سنة حيث يلتحق الفرد بمجال العمل الملائم ، ويكون له مهنة محددة.

ج- مرحلة التأسيس:

وهي تمتد من سن 25-44 سنة، وهي مرحلة الاستمرار في المهنة والتقدم المهني، ويتم خلالها اكتساب المهارات الأساسية وتحسين موقع الفرد المهني، وقد قسم "سوير" هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين:

- مرحلة الشباب:

تمتد من سن 25-34 سنة، وهي تعني الثبات في العمل بعد أن يتأكد من ملائمة له، وأنه يعمل على إشباع حاجته، إلا أنه أحيانا خلال هذه المرحلة يغير الفرد عمله أكثر من مرة حتى يصل لمرحلة الثبات، ويكتشف خلالها أن هذه هي طبيعة العمل الذي يستطيع القيام به.

- مرحلة التماسك والاندماج:

تمتد من سن 35-44 سنة، وهي مرحلة الاستقرار، حيث يصبح النمط المهني واضحا، وتتميز هذه المرحلة بالابتكار والإبداع وتحسن الإنتاج المهني.

د- مرحلة الاحتفاظ:

وهي تمتد من سن 45-64 سنة، وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه، أو اكتسبه من المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنة حيث يحقق الفرد مكانة في العمل، ويحاول المحافظة على هذه المكانة من خلال أسس ثابتة¹.

¹ المرجع نفسه، ص54.

هـ- مرحلة الانحدار:

وهي مرحلة ما بعد 65 سنة، حيث يتم خلالها ترسيخ المكتسبات والتقليل من الإلتزامات، وتنتهي بالتقاعد، وتظهر الحاجة للإرشاد هنا لمساعدة الفرد على أداء أدوار جديدة، وقد قسم هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين¹:

- مرحلة الإبطاء:

تمتد من سن 65-70 سنة حيث يحدث التقاعد، و قد تبطئ سرعة العلم وتتغير الواجبات وطبيعة العمل، حيث يقوم كبار السن في هذه المرحلة بالقيام بعمل لبعض الوقت أو أعمال استشارية بسيطة.

- مرحلة التقاعد:

وهي فيما بعد حيث يختلف الأفراد في التوقف عن الاستمرار في المهنة، وقد يكون سهلا ممتعا بالنسبة لبعض الأفراد، ويكون صعبا للآخرين وقد تنتهي هذه المرحلة بالوفاة. أما عملية النمو و الاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى "سوبر" أنها تمر بخمس مراحل سماها واجبات النمو المهني، وهذه المراحل هي²:

1- مرحلة البلورة:

تمتد من سن 14-18 سنة وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

¹ المرجع نفسه، ص55.

² المرجع نفسه، ص52.

2- مرحلة التحديد والتخصص:

وتمتد من سن 18-21 سنة، وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.

4- مرحلة التنفيذ:

وتمتد من سن 21-24 سنة، وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

4- مرحلة الثبات والاستقرار:

وتمتد من سن 24-30 سنة، ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

5- مرحلة الاستمرار والنمو:

وتمتد من سن 30 سنة فما فوق، وفيها يتأقلم الفرد في مهنته من خلال اتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة أقدامه فيها ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية.

وقد ذكر "سوبر" عشر فرضيات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني، ومبنية على أسس

نفسية واجتماعية وجسمية وموقفية، وهي تمثل حياة الفرد المهنية و هي¹:

1- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية؛

2- صفات الفرد تلعب دورا كبيرا في تحديد المهن الملائمة له؛

¹ المرجع نفسه، ص56.

- 3- كل مجموعة مهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية، إلا أن الأفراد يصلحون لمجموعة مهنية متقاربة؛
- 4- إن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة و النجاح ، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة؛
- 5- لخص عملية النمو المهني بخمس مراحل : النمو، الاستكشاف، التأسيس، الاحتفاظ والانحدار؛
- 6- إن المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة، وقدرة الفرد العقلية وسماته الشخصية، والخبرات التي يمر بها تعد عوامل أساسية في تحديد نمط حياة الفرد؛
- 7- إن نضج القدرات والميول يعد عاملا مكملا لمساعدة المسترشد، وارشاده في تنمية مفهوم الذات المهنية، واختيار المهنة المناسبة له فعليا؛
- 8- مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعد جوهر عملية النمو المهني؛
- 9- يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية، والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهنية في مراحل النمو المهني ، وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي، وعند الالتحاق بعمل فعلي؛
- 10- إن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو، الاستكشاف، الاستقرار، المحافظة، وتقبل الإنحدار مما يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة¹.

¹ المرجع نفسه، ص 57.

2-3- نظرية مانن Maanen وتشاين Tschein في النمو المهني:

يفترض "مانن" و "تشاين" وجود أربعة مراحل خاصة بالنمو المهني والوظيفي عبر فترة حياة الفرد، فهما يقران بأن التباين والفروق الفردية ستكون موجودة لا محالة، ولكنهما يعتقدان أن نموذج المراحل الذي وضعه إطارا نافعا ومفيدا للنمو المهني ويتضمن المراحل الأربعة التالية¹:

1- مراحل النمو حسب هذه النظرية:

أ- مرحلة الاستكشاف:

وخلالها يتم البحث عن وظيفة أو مهنة كما يتحدد فيها التوجيه المهني للفرد بدرجة كبيرة .

ب-مرحلة التأسيس:

وتتضمن مهام ومطالب البحث عن مهنة، وممارسة الوظيفة فعليا، وتطور الكفاءة المهنية

والوصول إلى مكانة مهنية ذات قيمة.

ج- مرحلة الحفاظ على الوظيفة أو الاستمرار فيها:

وهي تلك المرحلة التي يصل الفرد خلالها إلى أعلى مستوى من الإنتاجية ، وأفضل مستوى

من القبول والرضا.

د- مرحلة نقل الخبرة:

وهي آخر مراحل النمو المهني، وفيها يستخدم الفرد خبراته وتجاربه السابقة في تقديم الرأي في

تعليم الآخرين.

¹ محمد خلاصي: المرجع نفسه، ص90.

2- مساري النمو حسب "مانن" و "تشانين":

إن ما يميز نظرية "مانن" و "تشانين" هو تقسيم المراحل الأربعة السالفة الذكر إلى مسارين للنمو هما¹:

أ- المسار الخارجي للمهنة:

ويشير إلى المسار الذي يلخص المراحل كما هي في صورتها العادية والتي عادة ما يواجهها الفرد في وظيفة ما، كما يصف هذا المسار الطريقة التي يتابع الفرد من خلالها اتجاهه نحو المسار أو المسارات المهنية.

ب- المسار الداخلي للمهنة:

ويتكون من توقعات الفرد ومن إدراكاته، إنه يشير إلى التتابع أو التخطيط الذي يرسمه الفرد في مخيلته، حيث أن المسار الداخلي للمهنة يخضع لطبيعة تصميم الحياة الشخصية والأحداث الفردية، فإن المسار المهني للأفراد من الممكن أن يختلف من فرد لآخر.

2-4- نظرية التربية المهنية:

إذا كانت النماذج السالفة الذكر هي عبارة عن تفسيرات للاختيار المهني وفقا للنموذج النهائي فإن نظرية التربية المهنية لـ "فرنون Vernon" كذلك، مع الفارق أنه يحدث التأثير المباشر على الفرد لغرض تربيته مهنيا، ويحدد هذا النموذج المراحل المهنية والمستوى العمري لدى الفرد والمهارات اللازمة لكل مرحلة.

¹ المرجع نفسه، ص 91.

1- مراحل النمو حسب هاته النظرية¹:

أ- الوعي:

وفي هذه المرحلة يجب توعية الأطفال في مرحلة الروضة وحتى الصف السادس أساسي بإدراك ذواتهم ومساعدتهم على توسيع آفاقهم المهنية وإدراك قيمة العمل والسلوك الاجتماعي.

ب- الاكتشاف المهني:

ويقدم للأفراد في الصف السادس وحتى السابع ويتدرب الأطفال في هذه المرحلة على تطوير مفاهيمهم عن ذواتهم وتقدم لهم معلومات أوسع في مجال المهن وعالم العمل.

ج- التوجيه المهني:

تقدم للطلبة في الصف التاسع والعاشر، يقدم لهم المعارف عن الجوانب النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل ويساعدون على بناء ذواتهم وتوضيح مفاهيمهم عن ذواتهم ويتدربون على القيام بسلوكات اجتماعية مقبولة، وتقدم لهم مفاهيم عن متطلبات وحاجات المهن اللازمة.

د- الإعداد المهني:

ويقدم لطلبة الصف العاشر والثاني عشر، حيث تقدم لهم معارف لازمة من أجل الدخول في المهنة وتوضح لهم عادات العمل وأخلاقياته والعوامل النفسية والاجتماعية المتعلقة بهم، والتدريب اللازم للدخول فيه كما توضح لهم ميولهم وتفضيلاتهم المهنية.

هـ- ما بعد المدرسة الثانوية:

يتعرف الخريجون على الإختيار المهني وعلاقته بالميول والقدرات ويساعدون على تطوير مهارات مهنية وشخصية للدخول في المهنة.

¹ المرجع نفسه، ص92.

3-نظريات الشخصية:

برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني ونشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس مثل "آن رو Roe Ann" "جون هولاند J Holland" و "شافر chaver" و "سمبول Sambole"، 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 والأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال. وتستند هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقدراته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني، باعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته، وأن نجاحه في العمل واندماجه به يعبر بالتدرج عن خصائص شخصيته ومن أهم نظريات هذا الاتجاه سنتناول النظريات البارزة التالية¹:

3-1- نظرية آن رو Roe Ann:

صاحبة هذه النظرية في الاختيار المهني هي "آن رو" المتخصصة في علم النفس الإكلينيكي، وقامت بإجراء عدة دراسات حول موضوعات الاختبار والنمو المهني استنادا للسمات الشخصية عند العلماء والفنانين و المبدعين وخاصة علماء الطبيعة والفيزياء والأحياء، وتوصلت "آن رو" إلى مكونات عديدة تشكل محددات للاختيار المهني في نظرياتها وهي كما يأتي:

1- تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار وأن الأفراد الذين يعملون في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في مهن ليس لها توجه إنساني؛

¹ أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص61.

2- هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلا واضحا وقطعيا على أهميتها في الاختيار المهني، ولكن نوع الشخص كونه ذكرا أو أنثى تحدده العوامل الوراثية، وأن هناك تباينا¹ في القدرات حيث تتجه قدرات الذكر نحو منحني معين كالنواحي الميكانيكية، بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلا، وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية؛

3- إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس والاجتماع أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن ليس لها توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين؛

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

5- تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الارضاء والإحباط في الطفولة، وأن هناك عوامل وراثية تحدد حاجات الإنسان كالتي حددها "ماسلو" وهي الحاجات الفيزيولوجية كالماء، الطعام، والهواء والحاجات الأمنية كالاستقرار، الأمان، النظام، الحماية والقلق، إضافة إلى الحاجات الطعام، والهواء والحاجات الأمنية كالاستقرار، الأمان، النظام، الحماية والقلق، إضافة إلى الحاجات الأخرى كالإنتماء وتقدير الآخرين والحب وتقدير الذات؛

¹ بديع محمود القاسم: المرجع نفسه، ص 181.

6- أن النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على إنجازات الفرد وأن المحور الأساسي لدافعية الشخص لا تقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط؛

7- إن النواحي اللاشعورية تؤثر على اختيارات الفرد في المجالات المختلفة وأن توجهات الطاقة النفسية واهتمامها هي المحدد الأساسي للميدان أو الميادين التي يختارها الفرد لنفسه، ولا ينطبق هذا على المهنة فحسب بل يشتمل مجالات الحياة جميعها؛

8- هناك حاجات ترضى بسهولة عند الفرد وهناك حاجات ترضى بصعوبة، وأن الحاجات التي ترضى تمنع ظهور الحاجات التالية وتصبح كأنها دوافع مانعة فالطفل الذي يبدي حبا للإستطلاع في موقف معين فإن هذه الحاجة تؤدي إلى كف الحاجة إلى الاستطلاع في بعض المواقف، وأن الحاجات التي يؤجل إرضائها عند الشخص إلى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لا شعورية للسلوك وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء وأن اختيارات الفرد المهنية مرتبطة بالحاجات التي أجل إرضائها؛

9- إن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدية تنعكس على سلوك الراشد وهي تكون واحدا من ثلاث: الأول تجنب الطفل والثاني تقبله والثالث الاهتمام الزائد به، وأنه يمكن تحديد مجموعات مهنية عديدة ترتبط بسلوك الراشد المهني؛

10- إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد يبدأ في الظهور بوقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة، وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد¹؛

11- يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم إلى ثمانية مجموعات هي²:

¹ المرجع نفسه، ص182.

² المرجع نفسه، ص183.

- وظائف تقوم على تقديم الخدمات؛
 - وظائف تقوم على الأعمال واتصالات الأعمال؛
 - وظائف تقوم على نواحي التكنولوجيا؛
 - 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 أن "آن رو" قسمت المهن إلى ثمان مجموعات تتوزع على: الخدمة، العمل في الخلاء، الأعمال، العلوم، التنظيم، الفنون والتسلية، التكنولوجيا، العمل الثقافي العام، ثم قسمت بعد ذلك كل مجموعة إلى 6 مستويات تبدأ من 1 وهي أعلى مستوى وتنتهي بـ 6 وهو أدنى مستوى.
- "وتعتقد "آن رو" أن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سوف يختاره الفرد تبدأ في الظهور في وقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة"، ويجب أن تؤخذ في الاعتبار عند الاختيار المهني، وهي مقنعة تماما بأهمية أنماط الحياة.

رسمت "آن رو" تصنيفا مهنيا عام 1957 قسمت بموجبه الناس إلى فئتين حسب المهن والوظائف التي يتوجهون إليها، وهذا يعكس تأثر التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك والاختيار المهني، وهذان الاتجاهان هما¹:

- 1- التوجه نحو المهن التي يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية؛
- 2- التوجه نحو المهن التي لا تهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية.

¹ المرجع نفسه، ص184.

أي أن هناك فروقا في الخصائص الشخصية للناس في مختلف المهن، إذا أن للأفراد خلفيات وخبرات طفولية مختلفة ويختلف الناس في توجههم المهني تبعا لذلك.

ولقد صنفت "آن رو" مستويات العاملين في المهن إلى ما يلي¹:

أ- المهني والإداري العالي: مثل العمل كباحث اجتماعي، مدير مبيعات، رئيس وزارة، مخترع، مهندس بحث، طبيب أسنان، دكتور، قاضي، برفسور ومخرج تلفزيوني.

ب- المهني والإداري التنظيمي: ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد، مدير موظفين، مدير فندق، طيار، عسكري، مهندس بترول، صيدلاني، فيزيائي، كيميائي، كاهن، معلم ومعماري.

ج- شبه المهني والإداري: ويعمل الشخص في هذا المجال كمرض، رجل مبيعات، محاسب، طيار مدني، نحال، معالج طبيعي، كاتب قانوني ومصور.

د- مهن ذات مهارة عالية: ويعمل أصحابها في سلك الشرطة، باعة في المزاد العلني، كتاب، إحصائيون، نجارون، تقنيون ورجال زخارف.

هـ- مهني ذات مهارة متوسطة: ويعمل أصحابها كطباخين، باعة متجولين، عمال، سائقي الشاحنات، صيادي أسماك، أمناء، مكتبات وعارضي أزياء.

و- مهن بدون مهارة: يعمل أصحابها في مجال التنظيمات وباعة صحف وموزعي بريد، مساعدي نجارة، عمال في مزرعة وخدم.

من هنا تجد أن "آن رو" بأن الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني وأن المجالات المهنية مفتوحة وليست مغلقة (محدودة).

¹ سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي: التوجيه المدرسي (مفاهيمه النظرية- أساليبه الفنية- تطبيقاته العلمية)، ط1، دار

الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص ص153-154.

وقد يصلح تصنيف "آن رو" إلى حد كبير في مساعدة الطالب على اختيار مهنته وعند استخدام هذا التصنيف يجب أن يطبق على الطالب أحد الاختبارات المهنية المقننة وأن يعقب ذلك مقابلة شخصية للتوجيه والإرشاد النفسي، ثم يلي ذلك دراسة للمهن التي تضمنتها قائمة "آن رو" في كل مجموعة لتحديد بعض الأمور مثل شروط السن، التعليم والتدريب، فرص التوظيف، الرتبات والترقية، وبهذه البيانات يستطيع الشخص أن يعرف الأنماط المختلف للنشاط المطلوب في كل مستوى، وتعتبر مثل هذه الطريقة مجدية إلى حد بعيد في مساعدة الفرد على القيام باختيار مهني سليم لا سيما لو تعزز ذلك بتطبيق أحد الاختبارات المقننة لقياس الميول المهنية¹.

3-2- نظرية جون هولاند:

وتسمى نظرية الأنماط المهنية إذ تفترض هذه النظرية أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية، الثقافية والبيئة الطبيعية.

ويفترض "هولاند" أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض، وأن المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني، والتحصيل والإنجاز والإبداع، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضى النفسي².

¹ أحلام عبايدية، المرجع نفسه، ص 65.

² المرجع نفسه، ص 68-69.

إن جوهر نظرية "هولاند" تعتمد على ثلاث محاور أساسية¹:

- الأول: يتعلق بالبيئة.

- الثاني: يتعلق بالفرد.

- الثالث: يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة.

وينطلق فهم "هولاند" للبيئة من مسارين²:

- الأول: البيئات المهنية وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يتحدد بموجها مدى الاختيار.

- الثاني: البيئة الاجتماعية وهي مجموعة التي يتحدد بموجها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عند الاختيار.

هذا وقد اقترح "هولاند" ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمي الأول البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئة المهنية الست، هذا وقد أعطت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي³:

أ- البيئة الواقعية:

ويقابلها البيئة المهنية الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقسوة ومهارة جسمية ورجولة،

- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين،

- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير،

¹ صالح حسن الدهاري: المرجع نفسه، ص142.

² المرجع نفسه، ص143.

³ المرجع نفسه، ص 144.

يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة،

- يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة

والفعاليات التعليمية،

- قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقسوة.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئات: العمال، الفلاحون، سائقون الشاحنات،

النجارون.

ب- البيئة العقلية (البحث):

ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها ، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر

من السلطة؛

- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها؛

- يمتلكون قيما واتجاهات غير تقليدية؛

- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأطباء، الباحثون، الفيزيائيون علماء

الإنسان¹.

ج- البيئة الاجتماعية:

ويمثلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي:

- يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية،

¹ المرجع نفسه، ص145.

- قيمهم الأساسية إنسانية، ودينية؛
- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأخصائيون الاجتماعيون، المرشدون، المعلمون ... الخ.

د- البيئة التقليدية:

- وتقابلها البيئة ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بـ:
- الإلتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ؛
- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية؛
- القدرة على ضبط النفس؛
- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيمًا لفظيًا وعدديًا؛
- ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة؛
- يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق؛
- يميلون إلى الروتين في حياتهم؛
- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: أمناء الصناديق في البنوك، أعمال السكرتارية، المحاسبون، المكتبيون¹.

¹ المرجع نفسه، ص146.

هـ - البيئة المغامرة:

ويقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة:

- اتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية؛
 - يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين؛
 - يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد؛
 - اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي؛
 - يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: رجال السياسة والمحاماة، الصحافة، رجال الأعمال و مندوبي المبيعات.

و - البيئة الفنية:

ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأهم:

- يفضلون التعامل مع الغير مباشرة؛
- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي؛
- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين؛
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية؛
- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الموسيقيون، الشعراء، الأدباء، الرسامون¹.

ومن الأفكار الرئيسية في نظرية "هولاند" أن الأفراد ينجذبون للمهن التي تلبى حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالشعور بالرضا وتسمح لهم بممارسة مهاراتهم والتعبير عن اتجاهاتهم، وان

¹ المرجع نفسه، ص 147.

كان هناك اتجاهات أو ثلاثة شبيهان ببعضهما البعض أو قريب الشبه على الأقل في قوتها فإن الفرد سيتردد في اختياره البيئة المهنية المناسبة التي يواجهها الفرد هنا عدم معرفة فئة لنفسه ولعالم الشغل"، ويقرر "هولاند" على أن الدقة في اختيار الوظيفة هي إلى حد ما تعد دقة في معرفة الذات وفي معرفة الوظيفة.

هذا ويشير "هولاند" إلى ضرورة وجود إنسجام لقدرات الفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المهني، إن بحث الفرد عن البيئات المهنية يمكن أن يتم بعدة طرق وبمستويات مختلفة من الوعي.

"هذا ويشير "هولاند" أيضا إلى ما سماه بمستوى الهرم والذي يقصد به المستوى أو المدى الذي يسعى الفرد للوصول إليه ضمن بيئة مهنية معينة"، ولا ينكر "هولاند" أثر الوالدين والأسرة على النمط الشخصي للفرد الذي يؤثر بالتالي على اختيار البيئة المهنية التي تتناسب مع هذا النمط، أما الاختيار المهني فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الأفراد، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، وتعتمد سهولة أو صعوبة إتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنته على درجة وضوح التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده¹.

- تفاعل الفرد والبيئة:

يرى "هولاند" أن أغلب العلماء والباحثين الذين تكلموا عن هذه النظرية عبروا عن شيء واحد على أن هناك تالما بين البيئة التي يعيش فيها الفرد ومهنته التي تعبر عن جزء من مهاراته ويعبرون من خلالها عن اتجاهاتهم وقيمهم للتصدي للمشاكل والأدوار المطلوبة وتجنب للمشاكل والأدوار غير المرغوبه، وغالبا ما تكتسب معرفة الفرد عن نفسه وعن المهن لا شعوريا، أن اختيار

¹ المرجع نفسه، ص 147.

الفرد لمهنة ما بعد تخرجه يعتبر محصلة لمجموعة من القوى المعقدة التي تتضمن تدرجا هرميا لاختياراته، ويرى "هولاند" بأن الشخصية هي نتاج المؤشرات الوراثية والبيئة وينمو الفرد من خلال البيئة ليتكون لديه نمط معين للشخصية يتخذ من خلاله مجموعة من القرارات التربوية التي لها تضمينات خاصة ببيئة مهنية معينة، وكلما دعمت هذه القرارات عن طريق مستوى التدرجات الهرمية أدى به إلى إنجذابه نحو مهنة داخل البيئة الملائمة التي تكونت عند مستوى المهارات تعامل قدراته، ومهما يكن فإن سلامة القرارات المتخذة هي نتيجة لمدى وضوح بناء التدرج الهرمي النامي ، وقد يكون التفاعل بين الشخصية والبيئة غير متطابق، وقد يكون متطابقا وهذا الأمر يتوقف على كون الشخصية والبيئة من نفس النمط، ولما كان لكل فرد أسلوب حياته الذي بناه على قيمه وميوله واستعداداته وسمات شخصيته وذكائه ومفهومه عن ذاته، فإن هذا الأسلوب يساعد على توجيه الشخص بدرجات متفاوتة نحو البيئات المهنية التي سبق ذكرها، وقد أوضح أنه يوجد داخل كل مجال مهني مستويات مختلفة يمكن الالتحاق بها بناء على مستوى قدرة الفرد وتقييمه لذاته، ففي المجال الميكانيكي توجد مهن متعددة تتراوح ما بين الهندسة الميكانيكية أو ميكانيكا السيارات إلى عامل اللحام. " كما يمكن التعرف على مستوى قدرة الفرد وتقييمه لذاته باستخدام اختبارات الذكاء ومقاييس المركز الاجتماعي، والاختبارات التي تساعد على تبين درجة إدراك الفرد لمهاراته ودرجة تقدير بالمقارنة بالآخرين، وقد افترض "هولاند" أن كلا من القدرة وتقييم الذات يتفاعلان"¹.

وقد وضع "هولاند" برنامجا متكاملًا لاستخدام نظريته في الإرشاد، فقد أعد اختبار الميول البحث عن الذات **SDS** وهو يستخدم لمعرفة ميول وكفاءات المسترشد والمهن التي يميل إليها، وهي مصنفة إلى ست بيئات أو شخصيات كما جاء في نظريته، وأعد "هولاند" دليل المهن الذي

¹ المرجع نفسه، ص148.

يتفق مع ما جاء في اختبار الميول، كما وضع تصورا للعلاقة بين الشخصيات الست لمساعدة المسترشدين على التعرف على سماتهم الشخصية، والسمات الشخصية للعاملين في الميدان الذي يرغبون أو يميلون إليه.

وقد يستخدم هذا البرنامج الإرشادي ، بمساعدة المسترشدين في إتخاذ قراراتهم المهنية والتعرف على عالم الشغل والتعرف على ميولهم وكفائتهم.

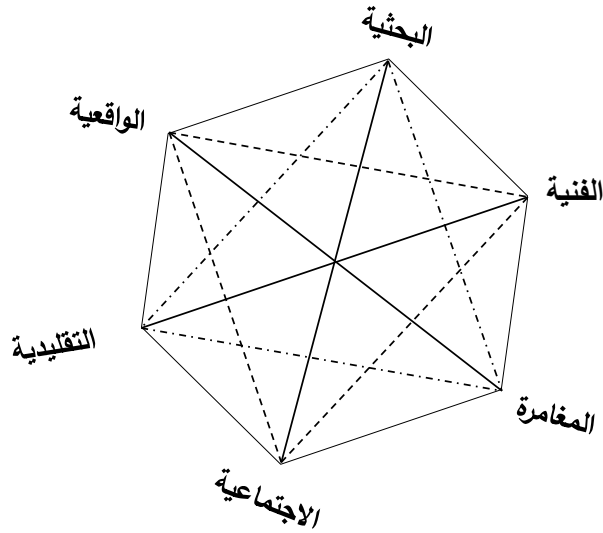
وقد يتفق "هولاند" مع أصحاب النظرية العقلانية في الإرشاد النفسي في مساعدة الفرد لمعرفة ذاته، ومعرفة طريقة تفكيره والعوامل البيئية والذاتية، التي يجب أن توجه أو تغير تفكيره، ويصنف "هولاند" مع أصحاب المدرسة الواقعية العقلانية التي تعتمد على المقاييس والاختبارات في تقديم الخدمة الإرشادية¹.

- العلاقات بين أنماط الشخصية:

أصبح من الواضح أن أنماط الشخصية مرتبطة مع بعضها بطرق مختلفة وقد بدأ "هولاند" يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجيا أكثر من الأخرى. ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث يبين الإطار الخارجي للشكل السداسي العلاقات السيكلوجية بين البيئات بحيث ترتب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطا فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد، والتقليدية في الجانب الآخر، ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جدا عن المغامرة ويمثل الشكل السداسي التالي التشابهات السيكلوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعل فيما بينها²:

¹ أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص74.

² جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة: المرجع نفسه، ص48.



_____ فئات متكررة ومتكاملة

----- فئات متضادة غير متماثلة

..... فئات وسطى نصف متماثلة

الشكل رقم (1) : يمثل التشابهات السيكولوجية بين البنيات المهنية والانماط الشخصية.

4-النظريات السلوكية:

أبرز من قاد هذا الاتجاه "كرومبولتز Krumboltz" الذي قدم دراسات وأسس نظرية في الاختيار المهني وفيما يلي أهم ما جاء في نظريته بالإضافة إلى جملة من العلماء يساندونه في هذا الاتجاه.

4-1- النظرية الاجتماعية للاختيار المهني:

تم وضع هذه النظرية من قبل "كرومبولتز Krumboltz" و "ميشيل Michell" و"جيلات Gellat" سنة 1975 وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد وأن

توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه، والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصا مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد¹، كما أشار إلى تأثير الأسرة كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها، وناقش بعضهم الصدفة كعامل رئيسي ومهم في اختيارها والتكيف معها، حيث أشار "باندورا Bandora" إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان، فهناك الكثير في اللقاءات أو المقابلات غير المقصودة التي تتم بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم بواسطة طرف ثالث تؤثر على حياة الفرد المهنية بشكل كبير، ويشير أيضا إلى أن الظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل أن تفاعل العوامل الاجتماعية والفردية معا هو الذي يمكن أن يقرر أثر الصدفة على حياة الإنسان².

وأضاف "جيلات Gillat" تحليلا مفصلا يوضح معالم المدخل العام لعالم المهن وتتطرق لعمل المرشد التربوي وأساليبه الإرشادية وتوضح تأثير الخبرات السابقة على عملية اتخاذ القرار المهني، كما يرى "جيلات" بأن عملية اتخاذ القرار المهني هي عملية مستمرة ويرى "جيلات" بأن هناك مراحل يمر بها صنع القرار وصانع القرار وهي كما يلي³:

1- تبدأ عملية اتخاذ القرار عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار ويحدد الهدف المراد تحقيقه كأن يقرر الطالب في أي كلية سيلتحق بعد تخرجه من المدرسة ويضع أكثر من كلية من الممكن أن يلتحق بها؛

¹ سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي: المرجع نفسه، ص ص160.

² المرجع نفسه، ص 161.

³ عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة: المرجع نفسه، ص76.

2- يجمع الفرد المعلومات اللازمة عن النشاط الذي يريد أن يلتحق به مثل تكاليف الإلتحاق بالكلية وبرامجها وغيرها من أمور كموقعها ومواعيد الإمتحانات ونظامها بشكل عام وتعتبر عملية جمع المعلومات من أهم الخطوات لأن معرفة الخيارات مرتبطة بعملية إتخاذ القرار؛

3- يوظف الفرد المعلومات التي كان قد جمعها في تحديد الجوانب المحتملة للنشاط وتحديد النتائج واحتمالية تحقيقها وتحديد قدرات الفرد واتجاهها؛

4- يحاول الفرد تقدير النتائج المرغوبة لديه مركزا اهتمامه على نظامه القيمي؛

5- أخيرا يقيم الفرد جميع الإحتمالات المتوفرة ويتخذ قرارا قد يكون مؤقتا تجريبيا وقطعيا.

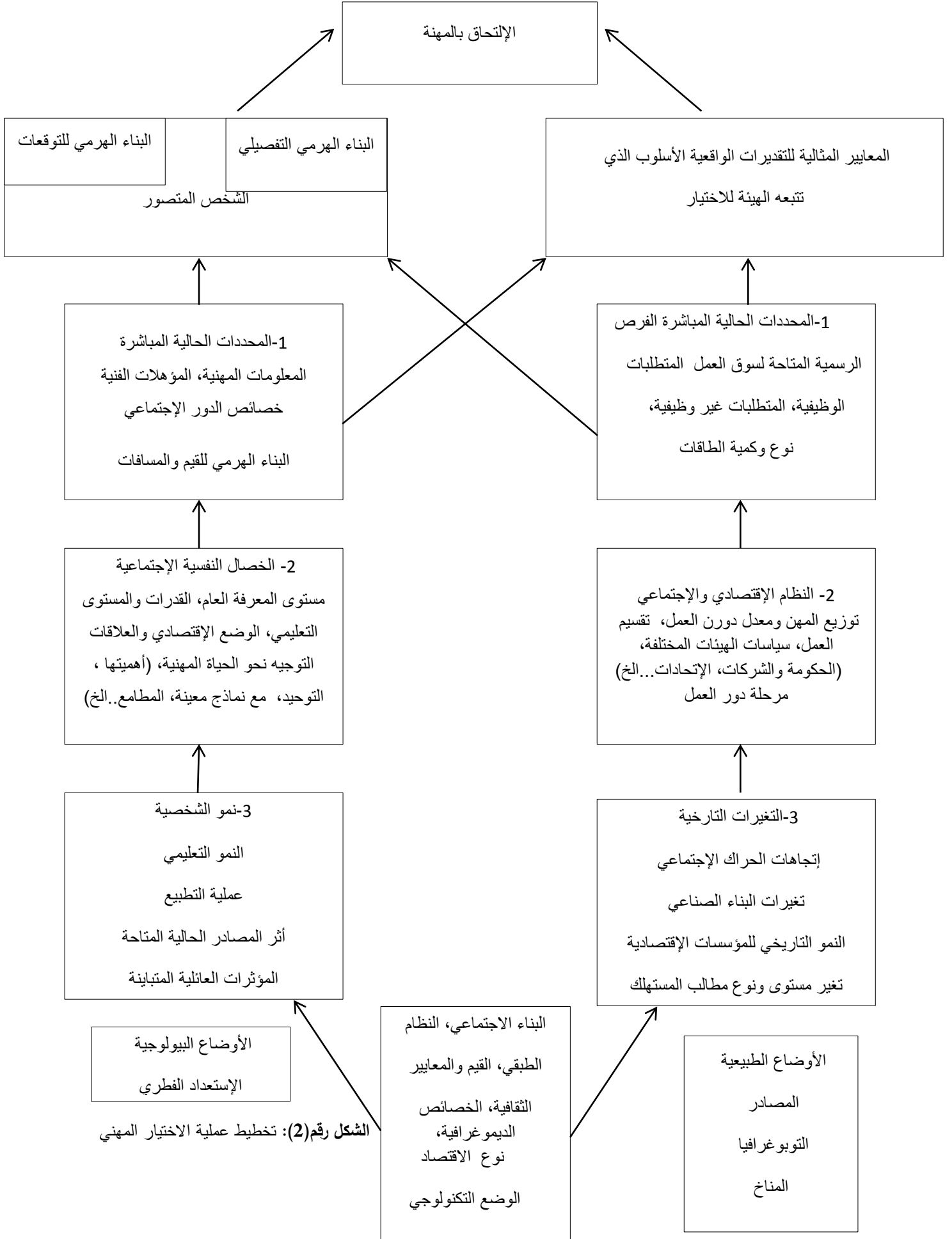
2-4- نظرية بلاو Bleu:

لقد أكد هنا على أن هذه النظرية هي إمتداد للنظريات التي عبرت عن النمو المهني وأخذت طابعها المهني إلا أن "بلاو" وزملاؤه أشاروا إلى عامل آخرها ويؤثر على عملية الإختيار التي تقوم بها مؤسسات أو هيئات خارجية إلى الجامعات والكليات وأصحاب الأعمال نتيجة لضغوط اقتصادية أو نتيجة لدرجة وفرة الأماكن في الدراسات العليا ولما كانت هذه القرارات لا ترجع إلى الباحثين عن الأعمال فقد إهتم "بلاو" في نمودجه بتوضيح الدور الهام الذي تقوم به المؤسسات الإجتماعية في تشكيل البناء الهرمي التفضيلي للشخص، إذ كتب يقول: "يؤدي البناء الإجتماعي دورا مزدوجا بالنسبة لعملية الإختيار المهني، ليتكون البناء الإجتماعي من أنواع الأنشطة القائمة وأنماط التفاعل الإجتماعي والأفكار المتداولة بين الجماعات المختلفة فهنا يرى المؤلف أن البناء الإجتماعي يؤثر تأثيرا إيجابيا على نمو الشخصية بشكل عام"¹.

¹ المرجع نفسه، ص76.

والشكل التالي¹ يوضح في النموذج الذي يشرح التأثير الشامل لهذا التفاعل المزدوج والخاصة المفيدة لهذا النموذج التصوري في إهتمام "بلاو" بتفصيل العوامل التي تؤثر على كيف ولماذا يختار الشخص مهنة ما أي أن هذا النموذج سيساعد على وصف وتوضيح إطار نظرية "هولاند" وخصوصا عندما تناول "بلاو" بالتفصيل تأثير الهيئات والمؤسسات البيئية المختلفة كما أشار هذا النموذج إلى أهمية الوضع الاقتصادي، الاجتماعي ومتطلبات سوق العمل، وهذان العاملان المتوسطان يتدخلان ويؤثران في عملية الاختيار.

¹ Richard Nelson- Jones, The theory and practice of counselling psychology, Holt, London, 1982, p175. 81 نقلا عن أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص



4-3- نظرية اتخاذ القرار تايدمان 1963 Tiedeman:

ويعد "تايدمان" من أصحاب نظرية النمو المهني لأنه إهتم بمراحل نمو الفرد في عملية اتخاذ القرار، و حدد دورها في مساعدة الفرد في تنمية القدرة على ضبط الذات وتسييرها، وقدم عملية اتخاذ القرار وفق سبع خطوات تتضمن مرحلتين، المرحلة الأولى تتضمن الخطوات الست الأولى، والمرحلة الثانية تبدأ بالخطوة السابعة وتستمر مدى الحياة، وهذه الخطوات هي¹:

1- الإستكشاف؛

2- التبلور؛

3- الإختيار التجريبي؛

4- التوضيح والتفسير؛

5- البدء بالعمل؛

6- تعديل وتصحيح الاختيار؛

7- الاندماج في المجتمع المهني.

وتتلخص نظريات تايدمان فيما يلي²:

أولاً: مرحلة التوقعات: التي تهدف إلى نوعية الفرد بحاجات من خلال التواصل مع البيئات المهنية المختلفة بهدف المعرفة، وتحديد البدائل المهنية المتوقعة، ويتم ذلك من خلال عملية التحليل والتواصل إلى أقل عدد ممكن من البدائل، وتحقيق المفاضلة بين المهن المتشابهة "المتقاربة" حيث يصل الفرد إلى:

- اختيار مؤقت تجريبي على أن يراجع هذا الاختيار ويتحقق من نتائجه بالتجريب.

¹ أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص84.

² المرجع نفسه، ص85.

ثانيا: **مرحلة التنفيذ والبدء بالعمل**: تبدأ بالإلتحاق بالدراسة الجامعية، وبالعمل الفعلي في هذه المرحلة يعيش الفرد في البيئة المهنية التي سيعمل بها في المستقبل حيث يكتسب السلوك المهني الذي يتفق مع متطلبات المهنة ويقوم بتعديل سلوكه، وان لم يستطع في هذه المرحلة تحقيق ذلك يقوم بتعديل وتصحيح اختياره وفقا لذلك المهني حتى يصل إلى القرار النهائي، ويصل إلى مرحلة الإدماج في المهنة كما يوضح في الشكل الخطوات والمراحل:

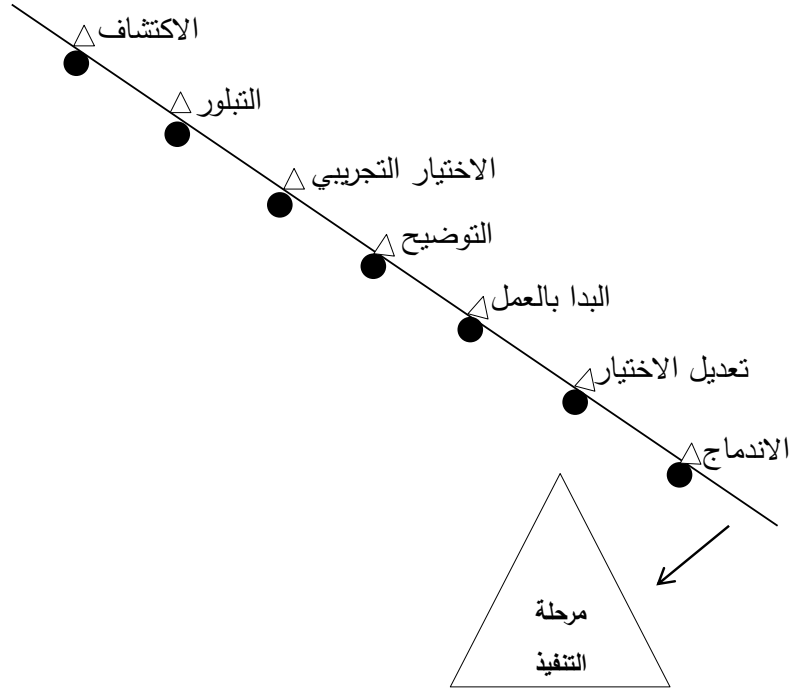
وقد أكد " **تيدمان Tiedeman (1969)** القوة الذاتية للفرد ودورها في تنمية وتقوية قدرته في اكتشاف الواقع، والقدرة الحقيقية، وفي العمل على استثمارها وتحققها بأساليب متنوعة ومفيدة له، وتجعل عملية اتخاذ القرار نابعة من ذاته وحدد "تيدمان" هدف العملية الإرشادية بنقطتين هما¹:

1- دعم نمو الفرد بتزويده بمهارات فردية خاصة به، تجعله واعيا وقادرا على بناء أو تصحيح نظام اتخاذ القرار الخاص به؛

2- دعم و تقوية نمو الأنا عند الفرد بما يساعده على تحديد مسؤولياته الذاتية الخاصة، ومسؤولياته في اتخاذ قراره المهني، وقرارات حياته الخاصة دون التأثير بآراء

الآخرين؛

¹ المرجع نفسه، ص85.



الشكل رقم (3): يوضح اتخاذ القرار المهني حسب "تايدمان" بين مراحل اتخاذ القرار¹.

رابعاً: العوامل المؤثرة في اختيار المهنة

1- الأهداف الاجتماعية:

وهي كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات خارجية مباشرة أو غير مباشرة لكون مصدرها أفراد المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، ويختلف تأثير هؤلاء الأفراد حسب اختلاف وأهمية الدور الذي يلعبونه في حياة الفرد، وهذه العوامل حسب أهميتها هي:

¹ صالح حسن الدهاري: المرجع نفسه، ص151.

1-1- الأسرة:

لا ريب في وجود علاقة بين نوعية التربية والتعليم التي يتلقاها الفرد والمهنة التي يتصورها لنفسه، وهذه النوعية تختلف باختلاف الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها الأسرة، فالقيم الثقافية والأخلاقية كالانضباط، و حب العمل، و حب التسلط و غيرها، كل هذه السلوكات التي يتلقاها من الأسرة تساعد في تنمية الميل المهني عند المراهق و تؤثر في تصورات و اتجاهاته المهنية.

تلعب الأسرة دورا كبيرا في تنمية شخصية المراهق، إذ لها الفضل الكبير في تنشئة اجتماعيا، فهي على استمرار تزوده بالقيم والعادات والمعايير التي يتبناها المجتمع الذي ينتمي إليه، وهي أيضا التي تغرس فيه دوافع اختياره سواء في المجال الدراسي أو المهني، فقد يختار المراهق مجالا دراسيا بمجرد أنه رأى نجاح أخيه أو والده في هذا المجال¹.

1-2- المدرسة:

في الماضي لم تكن هناك مشكلة عندما كان الأبناء يحترفون حرف الآباء، ويعدون أنفسهم لها منذ نعومة أظافرهم. فالأب هو المعلم والمربي والمدرّب وبيئة العمل هي المكان الذي ينشأ فيه الابن ليأخذ عن أبيه مهارات العمل واتجاهاته، دون أن يكون هناك أية مراعاة للصفات الشخصية أو اعطاء أهمية لميول الابن أو قدراته أو رغباته، الأمر الذي كان يؤدي إلى فشل الابن في حرفته أو عدم قدرته على الاستمرار فيها أو عدم اتقانه لعمله. لكن هذا الأمر تغير مع مرور الزمن حيث تطورت الحياة واتسعت دائرة معارف الإنسان وخبراته وظهرت وسائل جديدة للعمل، وأنشئت المؤسسات التربوية وعلى رأسها المدرسة لتعليم الأجيال وتربيتهم وإعدادهم للحياة.

¹ أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص114.

"وقد برزت الحاجة إلى ادخال الجانب المهني ضمن البرامج التعليمية لهذه المؤسسات لتلبية احتياجات الأفراد و المجتمع، ولتمكين الأفراد من التعامل مع الوسائل التقنية التي أفرزتها التكنولوجيا في مختلف مجالات الحياة. ونجم عن ذلك ظهور مصطلحات لها اتصال بالجانب المهني. وقد زاد اهتمام الناس بهذا الجانب من التعليم لارتباطه بحياة الناس الاجتماعية والاقتصادية لأن التربية المهنية غدت أداة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات المعاصرة. نظرا لإسهامها الكبير في النمو الاقتصادي وتحسين الإنتاجية في الزراعة والصناعة التي أصبحت من الأهداف الأساسية للأنظمة التربوية المعاصرة. وقد أصبحت هذه التربية مصدر القوى البشرية المدربة، ومنبع القوة المحركة للتنمية الاقتصادية الاجتماعية"¹.

1-3- وسائل الإعلام:

تؤثر وسائل الإعلام المختلفة من إذاعة، تلفاز، فيديو، صحف، مجلات، كتب، وإعلانات بما تنشره وما تقدمه من معلومات وحقائق وأخبار ووقائع وأفكار وآراء على التنشئة الاجتماعية باعتبارها ناقلة لأنواع مختلفة من الثقافة، فهي تنشر المعلومات المتنوعة عن كافة المجالات التي تناسب مختلف الأعمار، كما أنها تشبع الحاجات النفسية مثل الحاجة إلى المعلومات والتسلية والترفيه والأخبار والمعارف والثقافة العامة ودعم الاتجاهات النفسية وتعزيز القيم والمعتقدات أو تعديلها ويزداد تأثير وسائل الإعلام بال تكرار الذي يساعد في عملية الاستيعاب².

1-4- جماعة الرفاق:

تقوم جماعة الرفاق أو الأقران أو الصحبة أو الشلة بدور هام في عملية التنشئة الاجتماعية للفرد، فهي تؤثر في معايير الاجتماعية وتمكنه من القيام بأدوار اجتماعية متعددة لا تتيسر له

¹ محمد عبد الكريم أبو سل: مدخل إلى التربية المهنية، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن، 1995، ص14.

² أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص140.

خارجها، وهناك أقران ورفاق يشتركون معا في مرحلة نمو واحدة بمطالبها وحاجاتها ومظاهرها، وقد يؤدي ذلك إلى المساواة بينهم ويتوقف مدى تأثير الفرد بجماعة الرفاق على درجة ولائه لها ومدى تقبله لمعاييرها وقيمتها واتجاهاتها وعلى تماسك أفراد هذه الجماعة ونوع التفاعل القائم بين أفرادها، فمن خلال ما ذكر نلمس أهمية هذه الجماعة في التأثير على بعض جوانب شخصية الفرد ويكون هذا التأثير أحيانا بدرجة كبيرة تجعل الفرد يتخذ بعض قرارات حياته استنادا إلى خلفية تلك الجماعة¹.

2- عوامل نفسية:

وهي ما يتعلق بشخصية الفرد ذاته أو تكوينه النفسي من رغبات، إمكانيات سمات الطبع وغيرها من مكونات الشخصية التي تختلف من فرد إلى آخر إذا أخذنا بعين الاعتبار عامل الفروق الفردية، وفيما يلي توضيح لهذه العوامل النفسية التي لا تقل أهمية عن عوامل أخرى في التأثير على الفرد في اختياراته المهنية وفي بعض الأحيان قد يكون تأثيرها حاسما في هذه العملية².

2-1- الشخصية:

تعتبر الشخصية من أهم الموضوعات التي تناولها علم النفس بالدراسة والبحث والمحور الأساسي الذي تدور حوله الدراسات في العلوم الإنسانية بهدف الكشف عن فاعلية الفرد وشروط تحقيق هذه الفاعلية والفهم المنطقي للشخصية للوصول إلى القوانين التي تخضع لها الظواهر النفسية المختلفة.

ويشير "توماس و شيس Chess & Tomas" إلى أن الخصائص الشخصية لأي فرد هي المحددة لسلوكه وتوافقه المدرسي والمهني على حد سواء. هذا يعني أن الضبط الداخلي،

¹ المرجع نفسه، ص 146.

² المرجع نفسه، ص 149.

التصلب، التهور، البطش، التحمل الضعيف للاحباط، الغضب، الصراعات مع الأسرة والأصدقاء، السلبية، نقص الدافعية للتحصيل، والمفهوم المتدني عن الذات تساهم كلها في الفشل الدراسي، والمهني معاً، حتى ولو كان الطالب لا يعاني من صعوبات في التعلم، وتؤثر الشخصية على اختيار المهنة إلى حد كبير حيث يتطلب الأمر إيجاد توازن بين خصائص الشخصية للفرد ومتطلبات المهنة. وبالرغم من التشابه بين الأفراد، إلا أن فروقا فردية تميز كل شخصية عن سواها. والفروق بين الأفراد كثيرة و متعددة الأشكال، فهناك فروق تعود لعامل السن، والعمل الذي يناسب سنا معين، قد لا يناسب سنا أخرى، وهناك فروق تعود لعامل الجنس فهناك بعض الأعمال تتفرد بها النساء وبعضها الآخر يختص بها الرجال، إلا أن هذه الفروق لم تعد ثابتة في ظل التغيير الذي طرأ على مختلف المجتمعات وغير بعض الأسس والمبادئ فيه فمثلا أصبحت المرأة اليوم تمارس أعمالا كانت قديما شبه محرمة أو محرمة تماما عليها¹.

2-2- القدرات والاستعدادات:

تعد القدرات والاستعدادات محددات هامة يساعد الفرد في التخطيط ووضع أهداف يطمح لتحقيقها، فهي التي تضع له إطارا خاصا به يكون من خلاله الفرد قادرا على العمل وفقا له وإذا أراد العمل خارج هذا الإطار فمهما يصل من نجاحات ففي النهاية سيفشل لأنه قد تجاوز الحد الأقصى لهذه القدرات².

إذ إن نجاح الفرد في اختياره المهني يكمن في قدرته على تحديد استعداداته وقدراته وبالتالي معرفة نوع الدراسة التي ستؤهله لممارسة المهنة التي تناسبه في المستقبل باعتباره أن نوع الدراسة

¹ جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة: المرجع نفسه، ص138.

² أحلام عبايدية، المرجع نفسه، ص156.

أو تخطيط للمسار المهني الذي ينتهي به الفرد إلى مجال مهني معين ليحقق من خلاله التكيف والنجاح في حياته المهنية¹.

2-3- الميول:

إن الميل عموماً هو الاهتمام بأمر معين حيث يقبل الشخص التحدث فيه والاشتغال به، يصر لمزاوته ويبدل فيه الكثير من الجهد برغبة وتشوق، فنحن نحب ما نميل إليه، والميول تتكون بالتدريج و تنمو مع الزمن وتتأثر بالعوامل المحيطة والتي تقوي الميول أو تضعفها ، وعلى الرغم من أن الإنسان مدني بطبعه إلا أن تحقيق أهدافه وغاياته لن يتجسد واقعياً إلا إذا كان الإنسان يميل إليها كي يتوفر عامل الإبداع والأداء الأفضل في العمل للوصول إلى ذلك².

2-4- مفهوم الذات:

تظهر أهمية مفهوم الذات من حيث أنه يشكل أحد دوافع الفرد الداخلية التي لها تأثير معين على اختيارهم الدراسي والمهني وعلى تكيفهم مع بيئتهم لذلك فإن معرفة كيفية قياس مفهوم الذات وإدراك الفرد لذاته تساعد في عملية تقويم الفرد من حيث قدرته على التكيف و ثقته بنفسه. كما تفيد في التخطيط عن طريق وضع برامج تساعد في زيارة مفهوم ذاته عن نفسه وبالتالي حسن التخطيط لمشاريع حياته خاصة حياته المهنية³.

¹ أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص156.

² المرجع نفسه، ص 162.

³ المرجع نفسه، ص169.

3- العوامل الثقافية:

الثقافة هي مجموع ما يتعلم وينقل من عادات وتقاليد وقيم ومعتقدات واتجاهات وأيضا من نشاط حركي وأفكار وتكنولوجيا، وتؤثر الثقافة في شخصية الفرد والجماعة عن طريق المواقف الثقافية المتعددة ومن خلال التفاعل الإجتماعي المستمر منذ الولادة إلى الوفاة.

3-1- القيم:

تعتبر القيم أحد العوامل الهامة التي تؤثر في عملية التفضيل والإختيار المهني، حيث أنه من الواضح أن الطالب يتابع الدراسة التي تتفق مع القيم التي يؤمن بها، كما أنه قلما يتقبل على مهنة لا تتفق مع القيم التي تكونت لديه إلا مرغما، ثم إن تكيفه في الدراسة والعمل لا يتحقق إلا إذا كان ثمة إتفاقا إلى حدما بين قيم الفرد والقيم التي يتطلبها العمل، فمما يشك فيه كثيرا أن ينجح الفرد وأن يتكيف في عمل يتطلب الإعتراف بقيمة الإنسان وكرامته إذا لم تكن لديه القيمة الإنسانية بارزة ومسيطرة على غيرها من القيم¹.

3-2- المعلومات السابقة عن المهنة:

بعد أن يتعرف الفرد على ميوله و قدراته و قيمه و سماته الشخصية تأتي مرحلة أخرى لا تقل أهميتها عن سابقتها في عملية الاختيار المهني و التي تهدف بدورها إلى مساعدة الفرد على معرفة المهن المختلفة المتاحة. وعالم المهن عالم واسع يشمل الآلاف منها ، وحتى يسير الفرد بخطى ثابتة نحو المهنة التي تناسبه، عليه أن يستعرض عالم المهن المختلفة ويصنفها في مجالات أو مجموعات محددة، ليقارن بينها حتى يستقر على مجموعة منها يجدها أنسب لقدراته

¹ المرجع نفسه، ص173.

الخاصة وميوله وخصائصه الذاتية ثم تأتي بعد ذلك الدراسة التفصيلية للمجموعة المهنية المعينة التي اختارها والتي يجدها أفضل من غيرها وأكثر ملائمة له ، وبما أن عالم الشغل في تقدم مستمر في مجال الاجتماعي والاقتصادي فهذا يعني إلغاء بعض الوظائف والمهن أو إيجاد وظائف ومهن أخرى جديدة تتماشى مع هذا التطور، لهذا كان على الفرد أن يتحصل على معلومات وافية عن المهن التي تناسبه لكي يتمكن من اختيار مهنة مناسبة له وتتعلق هذه المعلومات بعملية تحليل العمل¹.

3-3- المكانة الاجتماعية و النجاح:

تلعب الدوافع الاجتماعية دورا بارزا في اختيار الفرد للمهنة، فالتقدير الاجتماعي و المكانة الاجتماعية التي يمكن أن تحققها مهنة معينة هي التي تدفع الفرد لاختيار مهنة أو ترك مهنة أخرى، كما أن الأسر ذات المكانة الاجتماعية العالية توجه أولادهم للمهنة التي تحفظ ماء وجه الأسرة وتبقى على وجهتها الاجتماعية.و قد يكون تفضيل المهن الفنية العليا إلى حد كبير نتيجة لمكانة مثل هذه المهن، ومن ثمة سبب آخر لتفضيل تلك المهن وهو النجاح المادي الذي يناله الشخص إذا مارسها فيستطيع أن يحسن وضعه الاجتماعي و الاقتصادي في هذه الحالة².

¹ سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي: المرجع نفسه، ص ص165،166.

² أحلام عبايدية: المرجع نفسه، ص183.

3-4- الإرشاد المهني:

يهدف إلى مساعدة الطالب في اختيار مهنة بما يتلاءم مع استعدادته وقدراته ثم ميوله وطموحاته وظروفه الاجتماعية و نوع جنسه، ويتم ذلك عن طريق الاعداد والتأهيل لها من أجل الدخول في ميدان العمل.

إن الإرشاد المهني يهدف إلى تحقيق التوافق الذي يضع الشخص المناسب في المهنة المناسبة، مما يعود على الطالب و المجتمع بالخير في آن واحد¹.

¹ المرجع نفسه، ص 186.

خلاصة الفصل:

يختلف الاختيار المهني حسب طبيعة كل فرد، حيث تلعب عدة عوامل في التأثير على عملية الاختيار المهني، قد تكون مرتبطة بشخصية الفرد وتكوينه أو عوامل خارجية تتمثل في البيئة و المحيط، والاختيار الجيد المبني على أسس صحيحة يساعد الفرد في التفوق والترقية واستمراريته في مجال عمله.

الفصل الثالث: عمل المرأة

تمهيد

أولاً: واقع عمل المرأة

ثانياً: النظريات المفسرة لعمل المرأة

ثالثاً: دوافع خروج المرأة للعمل

رابعاً: التحولات الاجتماعية واثرها على عمل المرأة

خامساً: إنعكاسات عمل المرأة

سادساً: التحديات التي تواجه المرأة في اختيار مهنتها

خلاصة

تمهيد:

انتشرت ظاهرة عمل المرأة في مختلف مناطق العالم خاصة العالم العربي، بعد ما كانت المرأة مضطهدة تنازع للحصول على حقوقها إلا أن العصر الحالي انعكس بشكل واضح واثاح لها فرصة كبيرة للحصول على مكانة مرموقة والانضمام إلى الحياة العملية، وفي هذا الفصل سنحاول التطرق إلى خروج المرأة للعمل وقبل ولوج إلى النظريات المفسرة لعمل المرأة، نعرض على واقع عمل المرأة في المجتمعات القديمة العربية والجزائرية خاصة، إضافة إلى دوافع خروجها للعمل وانعكاسات عملها تجاه المحيطين بها، والتحديات التي تواجهها في اختيار مهنتها.

أولاً: واقع عمل المرأة

1- في العالم العربي:

إن المتأمل في واقع المرأة في البلاد العربية يرى أنه يختلف من بلد عربي إلى بلد آخر، بسبب الظروف السياسية والاقتصادية التي تعيشها هذه البلدان وتعرضها لسلسلة الاستعمارات غيرت من بنيتها الاجتماعية والأسرية، وكانت المرأة متأثرة من هذا الاستعمار فتطلبت التنمية الشاملة لكل بلاد خروج المرأة للعمل، إلا أن سيطرة القيم الثقافية التقليدية حول المرأة وعملها كانت عائقاً في تطورها¹.

ولكن استطاعت المرأة العربية النزول إلى ميدان العلم والعمل خارج المنزل في كثير من الأحيان حيث مارست مختلف النشاطات السياسية والاجتماعية والعلمية والاقتصادية والنضالية، حيث يعتبر المكان الحقيقي للمرأة هو المنزل لتكون فيه الأُم والمربية والزوجة الأخت.... الخ، حيث يعتبر الرجل في المنزل وفي العائلة هو السيد أبا أو أبا أو زوجاً، عملياً يستطيع لرجل منع المرأة من العمل بسبب أو بدون سبب فكونه يتمتع بحق القوامة يعطيه الحق في التدخل في حياة المرأة ومنعها من العمل فهو يعتبر نفسه مسئولاً عن العمل واعالة الأسرة وغالباً ما نجد المجتمع والعرف يقفان إلى جانبه، مع أن ذلك لا يتطابق مع الشريعة الإسلامية لعدم وجود نص شرعي يمنع المرأة من العلم والعمل².

لقد كان المجتمع ينظر بازدراء للفتيات العاملات في التمريض والتعليم والمهن الأخرى، وكانت كل العائلة محترمة تمنع بناتها من امتحان هذه المهن، لقد بدأت المرأة في الذهاب للمدارس في بداية القرن الماضي، ومع الوقت وتحت ضغط الحاجة المادية اضطرت المرأة إلى الخروج للعمل

¹ بومدين عاجب: المرجع نفسه، ص20.

² المرجع نفسه، ص21.

بكتافة، فمجتمعنا مازال يؤمن أن المرأة خلقت أصال لتلعب دور الأم والزوجة والمربية للأطفال، وهي أصلا لم تذهب للعمل إلا عندما أرغمتها الحاجة الاقتصادية، وأصبحت المرأة العاملة خارج المنزل تعود إلى المنزل دورها كأم ومربية¹.

2- في المجتمع الجزائري:

لم تخلف وضعية المرأة الجزائرية عن قريناتها من نساء البلدان العربية، حيث أنها تأثرت بسلسلة التغيرات التي طرأت على المجتمع وخاصة في المرحلة الاستعمارية، حيث أنها وجدت نفسها وحيدة في البيت لمغادرة كل الرجال للمشاركة في الثورة التحريرية، فألقت مسؤولية إدارة وتسيير شؤون الأسرة على عاتق المرأة ومن ثم خرجت المرأة إلى ميادين العمل في المؤسسات الاستعمارية. وبعد الاستقلال شاركت المرأة الجزائرية في عملية التنمية الشاملة التي عرفتها البلاد باقتحامها جميع الميادين، ولم تكن ظاهرة خروج المرأة للعمل جديدة في المجتمع وإنما امتداد لكفاحها ونضالها من أجل تحرير الوطن.

إن وضعية المرأة العاملة الجزائرية أضفى لها أدوار جديدة اكتسبها نتيجة التحاقها بمجالات التعليم والعمل، وأدت هذه الأدوار المكتسبة إلى إحداث التغييرات في مجال قيم وعادات المجتمع من أدوار تقليدية، إلى أدوار جديدة مكنتها من التخلص من مكانتها الهامشية.

لكن بالرغم من تطور وضع المرأة الجزائرية إلا أنه مازال هناك من يعارض خروجها للعمل وحتى إلى التعليم ويمكن تلخيص نظرة المجتمع الجزائري لعمل المرأة لثلاث اتجاهات²:

الاتجاه الأول: وهو الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يرى في المرأة الكائن الضعيف جسما وعقلا والذي يحصر وظيفة المرأة في تأدية غرض أساسي واحد ألا وهو الزوجية بمفردها

¹ المرجع نفسه، ص 21.

² المرجع نفسه، ص 21-22.

الخضوعي والأمومة بمفهومها التوالدي، إذ يرى المحافظون أن رأيهم هذا راجع إلى تعاليم ديننا السمح، ويرون في اختلاط المرأة بالرجال وعملها خارج المنزل يسبب فساد أخلاقي وانحلال للقيم والمعايير السائدة في المجتمع، لكن في المقابل نجدهم لا يعارضون عمل المرأة في الزراعة وتربية الحيوانات رغم قسوة هذه الأعمال، مما يؤكد أن موقفهم هذا لا يمت لتعاليم ديننا الحنيف بالصلة، إنما يرجع إلى تمسكهم بالقيم والعادات البالية التي تريد السيطرة على عمل المرأة وجعلها في المرتبة الثانية بعد الرجل.

الاتجاه الثاني: وهو يمثل الغالبية العظمى من الجنسين، ويتسم هذا الاتجاه بنوع من التحرر، فهو لا يعارض عمل المرأة خارج المنزل مادام هذا العمل لا يكون منافيا للتقاليد والأعراف، وبهذا فهو يقر بتبعية المرأة للرجال مهما كانت صلة القرابة بينهما أبا، أخا، زوجا إذ يعترفون بعمل المرأة في وظائف محددة ومعينة تتسجم وتتناسب مع انوثتها ليكون طبيعة عملها مقبولا ومرغوبا فيه، لأنه يساعد على زيادة دخل الأسرة ويحرر المرأة كاملا ويساويها مع الرجل.

الاتجاه الثالث: وهذا الاتجاه المتحرر المتفتح، والذي يساوي بين الحقوق والواجبات لكل من المرأة والرجل في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية حتى منها السياسية إذ يعتبر المرأة إنسان قادر على العمل والإبداع، وتحمل المسؤوليات دون اعتبار هذه المساواة تهديدا للرجل، كما يرجع هذه الاتجاه أن تخلف المجتمع راجع لعدم اطمئنان المرأة بالعمل على مستقبلها، وتخوفها من هذا المستقبل المجهول، لأنه ليست عضوا فاعلا فيه، ويطالبون بالتحاق المرأة بالعمل على اختلاف أنواعه وتخصصاته¹.

¹ المرجع نفسه، ص 22-23.

3- في التشريع الإسلامي:

إن الإسلام يعالج عمل المرأة من منظور شمولي يقوم على ركيزة أساسية تتعلق بإعطاء المرأة حق العمل وفقاً لدورها في الحياة الإنسانية، ومسئوليتها المباشرة لرعاية الأسرة وانسجاماً مع ما منحها الله تعالى من مواهب واستعدادات فطرية واتجاهات نفسية وميول وغرائز مختلفة يمكن أن تتيح لها العمل في أنشطة اقتصادية محددة .

ومن خلال استقراء النص القرآني يتضح لنا ان معالم النظرية القرآنية في مجال عمل المرأة تقوم على ثلاثة دعائم جوهرية يكمل بعضها بعضاً وهي¹:

الدعامة الأولى : الإصلاح

الدعامة الثانية : الإيمان

الدعامة الثالثة:الثواب

ومن أبرز الأمثلة القرآنية التي تجمع بين متغيرات الصلاح والإيمان والثواب يمكن الوقوف عليها كشرط واضحة لعمل المرأة تتجلى بتتبع النصوص القرآنية التالية:
قوله تعالى: " فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض"².

وقوله تعالى: " من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"³ ويتضح من هذا الخطاب في هذه النصوص القرآنية أن الفئة

¹ أحمد محمد سعد، ياسر عبد الكريم الحوراني: المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العدد

الأول، جامعة مؤتة، الدوحة، قطر، 2000، ص20.

² آل عمران، آية195.

³ سورة النحل، آية 98.

المستهدفة ليس الرجل وحده ولا المرأة وحدها وإنما الرجل والمرأة على حد سواء وذلك بقوله تعالى: " من ذكر أو أنثى " .

إلا أن المعيار الأهم في تحديد صلاح المرأة للعمل يعتمد على مضمون الخطاب الشرعي، علاوة على معيار الملائمة، والقدرة، والحاجة التي تقتضيها ظروف المجتمع المختلفة، ولذا فإن مجالات التطور والتقدم الإقتصادي تسمح للمرأة بالإنخراط في العديد من الأنشطة الاقتصادية، وتتمكن المرأة من خلال ذلك من اكتساب المعارف الخاصة وتعلم التدريب والمهارات الكثيرة. فقد أجاز الإسلام للمرأة بالعمل حيث أن العمل إسم شامل لكل ما يقوم به الإنسان من جهد ذهني وبدني وهذا لا تمنع المرأة منه أصلا. والأصل في العمل جائز شرعا للرجل والمرأة بشرط تحفظ للمرأة كرامتها وعفتها ويتناسب مع فطرتها وتدير شؤون بيتها وأولادها مع عدم الإختلاط قدر الإمكان إلا لضرورة أو حاجة¹.

ثانيا: النظريات المفسرة لعمل المرأة

1- المقاربة الوظيفية:

يقدم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على افتراض أساس مؤداه أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وأم وربة بيت، وعليه يؤكد هذا التطور وضعها التابعي، وقد حاول "بارسونز" باعتباره من أبرز علماء هذا الإتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين، بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية، لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي الكامل².

¹ المرجع نفسه، ص20.

² أحمد خليل: المرأة العربية وقضايا التغيير، (د.ط)، دار الطباعة الجديدة، بيروت، لبنان، 1982، ص120.

كما يعتبر أنصار المنظور الوظيفي، المجتمع منظومة من المؤسسات الاجتماعية، التي وظائفها محدودة لضمان عنصرى الاستمرار الاجتماع في الوضع الاجتماعي، ووفقا لهذا الرأي فإن العائلة مع بروز مرحلة التصنيع قد فقدت جانبا من أهميتها كوحدة الإنتاج الاقتصادي، وتحول دورها إلى التركيز على الإنجاب وتربية الأطفال ورعايتهم والعناية بنشاطهم الاجتماعية، ويعتقد عالم الاجتماع الأمريكي "تالكوت بارسونز" أن الدارسين الأساسيين للعائلة ينحصر في التنشئة الاجتماعية الأولية، وتحقيق استقرار شخصية أبنائها البالغين في المجتمعات الصناعية، ففي نمو النموذج الاعتيادي المتعارف عليه للعائلة، يقوم أحد الوالدين البالغين بالعمل خارج المنزل، بينما يتولى الآخر شؤون البيت والأطفال، ومن الناحية العلمية، فإن هذا التخصص في الأدوار داخل العائلة النووية يعني أن يقوم الزوج بالدور الأدائي النفعي لكسب الرزق، بينما تتولى الزوجة الدور الشعوري العاطفي في الأنشطة المنزلية. وتكشف نظرة "بارسونز" في مجتمعاتنا المعاصرة الكثير من جوانب القصور، كما أن المدرسة الوظيفية برمتها قد تعرضت لحملات نقدية عنيفة، لأنها تبرز تقسيم عمل البيت بين الرجل والمرأة باعتباره أمرا طبيعيا لا ينطوي على أية إشكاليات غير أننا نظرنا إلى هذه النظريات في سياقها التاريخي، فإنها تدعو إلى الفهم والقبول، إن السنوات القليلة التي أعقبت الحرب "العالمية الثانية"، في أواخر النصف الأول من القرن الماضي شهدت عودة النساء في أوروبا والولايات المتحدة إلى أداء أدوار هن التقليدية المنزلية، بينما استمرار نشاط الرجال في سوق العمل لكسب الرزق وتأمين سبل العيش إلا أن بوسعنا أن نواجه النقد لوجهات النظرية الوظيفية من منطلقات أخرى، كما أن هذه النظرية تتجاهل التنوع في أشكال العائلة التي لا تنطبق عليها المواصفات النموذجية للعائلة النووية¹.

¹ المرجع نفسه، ص 259.

2- المقاربة الليبرالية:

يعد هذا الاتجاه أحد فروع النظرية النسوة ويقوم على الفرضية البسيطة بأن جميع الناس قد خلقوا متساوين، ولا ينبغي حرمانهم المساواة بسبب نوع الجنس ولقد رأى "أرسطو" منذ زمن بعيد أن الرغبة في المساواة عاملا من عوامل الثورة، يرجع ذلك إلى إتاحة امتيازات خاصة لطبقة دون أخرى وهي امتيازات لا توجد في الطبقة الراقية ولكنها توجد في البيئة الاجتماعية، وليست المساواة كما يقول "سكي": "كلما ازدادت المساواة نطاق، من الواضح أن فكرة المساواة تقوم على المساواة لإتاحة الفرص لكل الأفراد أن يبذلوا كل ما في طاقتهم ذكرا أو أنثى، إذا نظرنا إلى المساواة نجدها تعني تنظيم الفرص في ضوء العمل داخل نسق"، ينظر له على أنه ثنائي دون أن تنفرد فيه جماعة بالهيمنة، ومن ثم يكون في مقدور النساء تنظيم أنفسهن والتنافس مع الجماعات الأخرى، وإذا تمت التعبئة بفاعلية وممارسة الضغوط بكفاءة، فسوف يجري تلبية المطالب ومع ذلك لم تحدث محاولة جدية واحدة لإلغاء أي قانون من القوانين للنساء اللاتي يعملن نصف عاريات في مناجم الفحم، وصغار الصبية، الذين يجرون عربات الشحن طوال اليوم في الجو القذر داخل الأنفاق الأرضية والأطفال المشردين¹.

ويقرر "وسيب" أن هذا التركيز على الحرية الفردية يعبر إلى حد ما عن نتيجة التدخل في القوانين الاقتصادية من جانب المال، بتخفيضهم لقيمة العملة، ورغم القيود الشديدة يتولى ارتفاع الأسعار ويستمر الكثير من البلاء، وعلى ذلك فقد انضم أساتذة الاقتصاد السياسي إلى البرجمانيين في اعتقادهم بأن كل إنسان يتوجب عليه أن يجاهد من أجل نفسه ولا شأن له بغيره، وسرعان ما قامت الثورة على هذا المبدأ وعلى نتائجه المفجعة، وكانت أول مظاهر الثورة من جانب رجال

¹ عوض حنفي: في علم الاجتماع النسبي الحركات الراديكالية النسائية وسوق العمل، (د.ط)، مكتب الجامعي الحديث،

الأدب وجاء في مقدمتهم "كوليريج" ثم ساعد عليها القصور العضوي للمجتمع، كما جاء في كتابات "كونت" و"سبنسر".

ولقد أدت هذه الكتابات، بتأثيرها في إعادة هيكلة المجتمع بصور كاملة ومحاولة تغييره في بناء شمولي، إدماج النساء في أدوار ذات هدف تتصف بالمساواة، وهذه الرؤية أخذت بها النساء الطبقة المتوسطة المهنية اللاتي يضعفن قيمة عالية على التعليم والانجاز، ولأن هؤلاء النساء أقرب لأنهن يتمتعن بمجال أكبر. من الأمور الاقتصادية في مقدورهن خوض المنافسة مع الرجال بشكل أفضل على المراكز الاجتماعية، وفرص العمل المرغوبة، وبذلك فإن المذهب النسائي الليبرالي يخاطب التيار الرئيسي للنساء اللاتي لسن على خلاف مع العمل، بناء النسق الاجتماعي الذي لا ينبغي أن يكون مقسما على أساس الجنس¹.

3- مقارنة المساواة بين الجنسين:

تتعلق هذه النظرية من نقد النظرية الحتمية البيولوجية، حيث ترى هذه النظرية أن المرأة ضعيفة ليست بسبب تركيبها الجسمية وطبيعتها، وليس سبب إرادة غيبية تخرج عن الإرادة الإنسانية، بل سبب تجريدها من الحقوق الملكية والمسؤولية والسعي للمشاركة في الإنتاج، كما أن وضعها مرتبط بنوع النظام السائد في المجتمع².

وعلى هذا نرى أن ضعف المرأة لا يعود إلى تكوينها الجسماني، بقدر ما هو إعدادها من قبل المجتمع بمختلف مؤسساته، بجمع الوسائل التي تركز علاقات السيطرة على المرأة وتهميشها، وعدم تقييم مشاركتها في الحياة العامة. حيث تطالب هذه النظرية بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في كل جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

¹ المرجع نفسه، ص110.

² حليم بركات: المجتمع العربي المعاصر، (د.ط)، مراكز الدراسات للوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1989، ص189.

واقترن ظهور هذه النظرية "نظرية المساواة بين الجنسين" ببروز عدة حركات منها حركة تحرير المرأة، وحركة ترقية المرأة، هدفها الأساسي التغيير الشامل لوضعية المرأة في المجتمع، وظهرت هذه الحركات في الغرب وكان هدفها هو التوسيع في الحقوق القانونية التي كانت تنحصر على الرجال فقط مثل التصرف في الملكية الخاصة، وحقها في العمل والتوظيف والأجور ومساواتها بأجور الرجال، ويرجع الأصل النظري لتلك الحركات إلى كتابات وأفكار "جون ستيوارت ميل" والمرأة الحديثة دائما تبسط فكرة المساواة، فنراها تكرر القول بأنها كالرجل تماما، ولا يختلف عنه إلا من حيث الإنجاب فعقلها مثل عقله، ويكون لها الحق في تحديد مصيرها وتقريره، ولا تريد أن تخضع لضغوط المجتمع الذي سيطر عليه الرجل¹.

4- المقاربة الماركسية (الاشتراكية):

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة، فهم ينتقلون من مناقشة عمل المنزل إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احتياطيا للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من "ماركس"، "إنجلز"، "بيير" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة، وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي، التي مرت به المجتمعات الإنسانية. فقد فسر "إنجلز" تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماده على فكرتين هما: الاستغلال الطبقي، ونشأة الملكية الخاصة، وهو يقول: "إن أول تنافر وأول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقاً مع تطور العداء بين الرجل والمرأة، في ظل نظام الزواج الأحادي وأن أول ظلم طبقي كان مصاحباً لظلم الرجل للمرأة"².

¹ المرجع نفسه، ص190.

² بومدين عاجب: المرجع نفسه، ص137.

مؤكد الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية، في ظل نظام العشائري الذي أكسبها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه المجتمعات بالأموية، إن التطور القوي للإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل أدى إلى تدني مكانتها، بحيث شاهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودية، وبظهور الإقطاعية والرأس المالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال، ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وامكانياتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصر دورها البيولوجية¹.

5- المقاربة النسوية:

ظهرت النسوية الليبرالية في أوائل القرن العشرين في أوروبا الغربية في فترة الثورة الفرنسية والأمريكية ضد الإقطاعيين، حيث نادي "جون ستوارت مل وزوجته" و"هاربرت تايلور" و"ماري لستون كرافت وطالين" بحقوق متساوية للمرأة مع الرجل. وتمسكت النسوية الليبرالية التقليدية الرئيسية وأهمها: قيم الحرية والمساواة والعدالة. فنادت النسوية الليبرالية بالمساواة، في الفرص بين الجنسين في مؤسسات مختلفة كالتعليم، والاقتصاد... وتعتبر الليبرالية أن الرجال والنساء لهم نفس القدرة العقلية. واعتبرت أن التعليم هو أحد الوسائل الهامة الأساسية في التغيير وتحويل المجتمع نحو المساواة. ولهذا نجدها طالبت بحق المرأة في التعليم، والعمل، والملكية، والتصويت، والمساواة في الحقوق السياسية بين الجنسين. وقد آمنت أنه إذا تحقق ذلك فإنه لن يفيد المرأة وحدها وإنما يفيد الرجال أيضا ولك من ثم المجتمع بأكمله².

¹ المرجع نفسه، ص 137.

² عصمت محمد حوسو: الجندر الأبعاد الاجتماعية والثقافية، (د.ط)، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008،

أكدت النظرية على العمل والتغير، من خلال النظام القائم وعدم السماح بوجود جماعة تسيطر على الأخرى وتقصّد بذلك بأن النساء يستطعن أن يقمن بالأعمال نفسها التي يقوم بها الرجال، إذا أتاحت لهن الفرصة في النظام القائم في المجتمع¹.

6- المقاربة النسوية المعاصرة:

النظرية النسائية المعاصرة لم تخلق من العدم، ولم تظهر فجأة أو بمحض الصدفة، وإنما نتاج سلسلة من الكتابات المهمة بقضاء المرأة، فالكتابات النسائية الانتقادية في الغرب لها تاريخ طويل يمتد إلى ما يقارب من 400 سنة. كما كانت هناك على الصعيد العملي حركة سياسية نسائية تناضل من أجل حقوق النساء منذ أكثر من (150 سنة) وقد تمكنت الحركة النسائية الأمريكية من نيل حق التصويت في العشرينات من القرن الماضي، إلا أن ذلك الانتصار الذي أحرزته الحركة ثلته فترة ركود حيث انخفض فيها حجم الحركة وضعفت قوة نشاطاتها، ولم تستعيد نشاطها وقوة دفاعها إلا خلال الستينيات، ومن أهم العوامل التي ساعدت على إحياء الحركة واندفاعها بقوة من جديد هي سيادة التفكير الانتقادي خلال هذه الفترة، والتحام النساء النشاطات سياسياً بالحركات المضادة للحرب، والدفاع عن الحقوق المدنية، والحركات الطلابية لمواجهة المواقف التي تميز بين الجنسين، وما جربه النساء من تحيز وتفرقة كلما تحركن بأعداد كبيرة نحو العمل مقابل أجر، ونحو التعليم العالي واستمرت الحركة النسائية في التوسع خلال السبعينات والثمانينات من القرن الماضي حتى أصبحت تمثل ظاهرة دولية²، وظهر إلى وجود كم هائل من الأدبيات الجديدة التي تناولت جميع جوانب الحياة وتجارب النساء في بلدان كثيرة، كما تم نشر

¹ المرجع نفسه ص 69.

² أحمد سالم الأحمر: علم الاجتماع الأسرة (بين التنظير و الواقع المتغير)، ط1، دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت، لبنان،

عدد من الدراسات الانتقادي التي تبرز تعقيدات النظام المعاصر الذي يخضع النساء، ويمارس عليهن الظلم والقهر، من خلال هذه الأدبيات والدراسات التي تراكمت في الفترة الأخيرة تشكلت النظرية النسائية المعاصرة.

والتي هي جزء من البحث الحديث المتعلق بالنساء الذي تقدم نظاما عاما واسع المدى، من أفكار حول الملامح الرئيسية للحياة الاجتماعية والتجربة الإنسانية¹.

وتركز النظرية النسائية على المرأة بالطرق التالية²:

- تتخذ من وضعيات النساء وتجاربهن نقطة انطلاق في جميع أبحاثها.
- تعامل النساء كموضوعات مركزية في عملية البحث، وتسعي لرؤية العالم من وجهة نظر مميزة ومفضلة للنساء في العالم الاجتماعي.
- تسعى من خلال توجهها الانتقاد إلى تأسيس علم أفضل للنساء.

¹ المرجع نفسه، ص131.

² المرجع نفسه، ص131.

7- مقارنة نظرية الحاجات "ماسلو":

لقد اختلف العلماء والباحثين في عدد الحاجات وتصنيفها وفق المستويات، فإنهم يتفقون جميعاً على أهميتها بالنسبة للإنسان، لذا فإنه من الضروري معرفة دوافع المرأة وحاجاتها سواء في مجال الأسرة، أو في مجال العمل الوظيفي، من أجل إشباع تلك الحاجات لأنه في ذلك ضمان لآتزان شخصيتها وتمتعها بالصحة النفسية، ومن أجل إشباع تلك الحاجات النفسية لدى المرأة¹.

نرى من الضروري عرض البحث الذي قدمه عالم النفس "أبراهام ماسلو" لحاجات الإنسان ومستوياتها، وتعد محاولة (ماسلو) في تقسيم الحاجات الإنسانية طبقاً لأهميتها إلى مستويات سبعة تأخذ شكل السلم المتصاعد.

وعلى الرغم من مضي أكثر من 50 عام على طرح "ماسلو" نظريته ومفهومه لترتيب الحاجات المرأة ونسق إشباعها، فإنها حتى اليوم تعد أكثر صدق وثبات ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي²:

¹ رشيد حسين أحمد البروي: الاحتراق النفسي لدى المرأة، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص32.

² المرجع نفسه، ص33.



وقد وضع "ماسلو" في الحاجات الفيزيولوجية في المرتبة الأولى التي تمثل قاعدة الهرم، وذلك لأن استمرار حياة المرأة رهن استمرار أداء الوظائف الحيوية ومن أمثلة هذه الحاجات: الطعام، الشرب، التي لا يمكن الاستغناء عنها.

المرتبة الثانية: حاجة الأمن، حيث تزخر البيئة التي تعيش فيها المرأة بعوامل مادية ومعنوية عديدة حيث تشمل حاجة الأمن والحاجات الجسمية النفسية وتجنب الألم والتحرر من الخوف عدم الشعور بالأمن والاطمئنان.

المرتبة الثالثة: تأتي الحاجة إلى الانتماء للآخرين ومن أمثلة هذه الحاجة: الحب هي الحاجة إلى تقبل الغير والتقبل من الغير والصحة والمحبة والتعاطف ولا تستطيع المرأة إشباعها إلا في وجود الآخرين من خلال اتصالها بهم.

وفي **المرتبة الرابعة:** الحاجة إلى التقدير الذي يؤدي إشباعها إلى الشعور بالتمايز عن الغير.

وضمن المرتبة الخامسة: تأتي الحاجة إلى تحقيق الذات وهي التي تنشأ عندما يكون للمرأة الدافع لأداء عمل معين يرى بأنها أهل للقيام به.

وأشار "ماسلو" إلى مستويين آخرين هما الحاجات المعرفية والحاجات الجمالية وبناء على مما سبق فإن معرفة حاجات المرأة إلى العمل على إيجاد السبل الكفيلة بإشباع تلك الحاجات يعد أمر ضرورياً، لأنها في ذلك ضمان ارتقائها وتمتعها بالصحة النفسية، في اتزان الشخصية والسلامة النفسية¹.

ثالثاً: دوافع خروج المرأة للعمل

ان من دوافع المرأة للعمل القيادي هو تأكيد الذات ورغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ ورفع المستوى الاقتصادي للأسرة ويمكن أن تتدرج تحت الدافع الى التقرير الاجتماعي الذي يدفع المرأة أن تكون موضع قبول واحترام وتقدير ورغبة المرأة في تغير النظرة لها واحساس بذاتها ككائن له وجود مستقل ومن هذا يمكن أن تتغير الصورة التقديرية عن المرأة التي دفعت بها بعيدا عن عجلة الإنتاج وعن المساهمة والعمل بوصفه نشاط اجتماعي يعتبر جزءا جوهريا في حياة الإنسان بصفة عامة، وأن المنفعة والفائدة الاجتماعية التي تحصل عليها المرأة من الاشتغال أهم بكثير من الفائدة المادية والتي تحصل عليها فهي جديرة بالاحترام وإعجاب الآخرين وتستطيع من خلالها أن تثبت قدرتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع وأن عملها يربطها بالمجتمع.

¹ المرجع نفسه، ص34-35.

1- الدوافع الاقتصادية:

ان الحاجة المادية تدفع المرأة الى العمل، بالإضافة الى مسؤولياتها كربة بيت وأم تساعد زوجها في تحمل تكاليف وأعباء المعيشة أو لتعيل نفسها وعائلتها اذا كانت امرأة أو مطلقة عندما يكون السبيل للرزق أمامها غير أن تعمل وتكسب لغرض تأمين متطلبات حياتها اليومية، وبعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وأن خروجها لم يعرقل أدائها لدورها الأساسي كربة بيت وزوجة. بل أضاف الى دورها دورا هاما هو الاستفادة من امكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر، وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة وكذلك لتسديد الديون المتراكمة على العائلة، وربما الحصول على الراتب التقاعدي الذي يعطي للعاملة عند تقاعدها في نهاية سنها القانوني¹.

2- الدوافع الاجتماعية:

ان الدافع الاجتماعي هو الآخر من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج الى ميدان العمل الخارجي فمنه يسمح لها بالمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية وإبداء آرائها المختلفة ومن ثم فرض وجودها في المجتمع مما يسمح لها أن يكون لديها سلطة كما أن الشعور بالمسؤولية لدى المرأة العاملة وفرض ذاتها اجتماعيا يظهر جاليا في مشتريات البيت (تأثيث البيت) وذلك حتى تثبت دورها في الحياة الأسرية، ان خروج المرأة للعمل وسع من دائرة واجباتها، بحيث ساهم نمو وعيها الثقافي وارتفاع مستواها العلمي الى تغيير وجهة نظرها حول المسائل الأسرية اذا أصبحت تشارك في كل صغيرة وكبيرة تهم الحياة الاجتماعية لها ولأبنائها، فيمكنها أن تأخذ قرارات

¹ محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي: المدخل الى علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، 2003،

قضاء العطل وتزيين ميزانية أسرتها بجزء من مرتبها ومن ثم تحسين ظروف الحياة الاجتماعية للأسرة¹.

3- الدوافع السياسية:

يمكن اعتبار الظروف السياسية من أهم دوافع خروج المرأة للعمل في أغلب المجتمعات الرأسمالية عملت على استغلال المرأة وذلك بتوظيفها مقابل أجر زهيد. حتى أنها كانت بنصف أجر الرجل رغم الدعاوى العريضة والالحاحات المتكررة، من أجل المساواة بين الرجل والمرأة. أما في الجزائر فكانت المشاركة الفعالة للمرأة في الكفاح من أجل الوطن وتحقيق الاستقلال من بين الأسباب السياسية التي ساعدت على خروج المرأة لميدان العمل حيث وضعت تشريعات قانونية تؤكد على ضرورة ادماجها في الحياة المهنية والتأكيد على ضرورة احترامها نظرا لمساهمتها في استقلال البلاد².

حيث جاء في الميثاق الوطني من تعريف لدور المرأة ما يلي: تمثل النساء نصف السكان النشطين وتكون مصدرا لبأس به من قوة العمل في البلاد وعلى الدولة أن تشجع المرأة على العمل في مواطن الشغل التي تستجيب لقدراتها وعلينا الإكثار من مراكز التدريب والتأهيل الخاصة بعمل المرأة، كما أنه من واجبنا وضع قوانين تهدف الى ضمان حماية الأمومة واستقرار الأسرة.

وهكذا نجد أن المرأة لم تعد تخضع كل الخضوع الى الرجل اقتصاديا واجتماعيا وحتى سياسيا الى العمل ومساهمتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية غيرت بذلك نظرتها الى نفسها فنظرة المجتمع لها. ومن كل ما سبق يمكننا القول أن العوامل الاقتصادية تأتي في مقدمة الأسباب التي

¹ مليكة حاج يوسف: آثار عمل الأم على تربية أطفالها، قسم علم الاجتماع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم

الاجتماع، غير منشورة، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2002-2003، ص 55.

² تاج عطا الله: المرأة العاملة، (د.ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006، ص 75.

دفعت نسبة كبيرة من النساء للعمل وتحملن أعباء جديدة اضافة الى أعبائهن التقليدية والتي تتمثل في أعباء العمل الخارجي وما له من آثار على الصحة النفسية والجسمية للمرأة العاملة والذي ينعكس أثره على العلاقات في الأسرة وذلك سبب التغيرات التي سوف تحدث في المنزل نتيجة خروجها للعمل¹.

4- الدوافع الشخصية:

ويعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية والمهمة التي تسهم في اشتغال المرأة خارج المنزل (بيتها) وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة اذ لم يكن خروجها الى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال².

ان اندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف وعلى أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقى إلى مركز وظيفي أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية. وكذلك تعزيز لشخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية وقرب مكان العمل الوظيفي وقد يعود السبب في اشتغال المرأة إلا أنه لا يوجد معيل يعيل العائلة وكذلك الى التقدم الصناعي الذي خلق أعمالاً متنوعة تدفع المرأة الى العمل والاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهاراتها، اما نساء الطبقة الغنية ممن لم يعرفن دافع الحاجة الى العمل فقد يحتقرن العمل مما خلق حافزا لدى عدد من النساء للتكاسل عن العمل، ولا سيما في تلك الفترة التي سبقت النهضة التعليمية والتربوية في العراق والوطن العربي واهمال امكانياتهن العقلية اعتقادا بأن الحياة لا تحتاج من المرأة سوى عواطفها لتنتج في أدوارها الأساسية (زوجة وأم) وهذا ما تأتي أيضا من تأثير طبيعة الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تحيط بالمرأة وتحدد مسار حياتها بالرغم

¹ المرجع نفسه، ص76.

² مليكة حاج يوسف: المرجع السابق، ص 59.

من أن الموقف الديني واضح من عمل المرأة ودورها في المجتمع إلا أن بعض المجتمعات تتشدد في عدم السماح للمرأة من النزول الى ميدان العمل فالإسلام لم يمنع الرجل والمرأة من العمل بل أن الدين الإسلامي حث المسلم والمسلمة على الكسب الحلال والعمل الخالص، وفي صدر الإسلام تقلدت المرأة مناصب ادارية واجتماعية¹.

5- الدوافع التعليمية:

للمرأة العاملة دوافع شخصية تسعى من خلالها إلى اثبات قدرتها على انجاز أعمال كانت من قبل وقفا على الرجال، وقد تبين من خلال دراسة ايدت أن طالبات الكليات ذوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم ذكرية فهن يؤكدن الحاجة الى التنوع ويقدرن على ما يمكن تحصيله خارج المنزل فالتعليم هو كذلك ساعد على تغيير أنماط التفكير في مختلف المجتمعات وتعبير الآراء والاتجاهات حول عمل المرأة الخارجي².

رابعاً: التحولات الاجتماعية و أثرها على عمل المرأة

1- الأسرة و التغيير الاجتماعي:

يشير التغيير الاجتماعي إلى التعديل في الأنماط القائمة للعلاقات الاجتماعية الداخلية ومعايير السلوك، ويحدث التغيير الاجتماعي والثقافي لبعض الأشكال الأسرية باعتبار الأسرة نظام اولي تتداخل مع النظم الأخرى، وهي تتعرض لتغيير لما تتعرض له البقية النظم الأخرى ، وقد تكون

¹ جهاد ذياب الناقلولا: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، ط1 ،منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب،

دمشق، سوريا، 2001، ص 70.

² جهاد ذياب الناقلولا: المرجع نفسه، ص 70.

هذه العملية بطيئة أو سريعة كما هو في المجتمعات الحديثة المعقدة، ومن بين أهم التغيرات التي طرأت على الأسرة نذكر ما يلي¹:

- إن الأسرة تغيرت نتيجة خروج المرأة للعمل وحصولها على الفرص المادية للرجل في التعليم وهو من أهم تغير اجتماعي مباشر على الأسرة، كما أن مشاركة الزوجة في تخطيط ميزانية الأسرة وفي اتخاذ القرارات المتعلقة بتنشئة الأطفال يتناسب طرديا مع عمل الزوجة او دخلها الخاص، وليس معنى هذا أن الزوجة غير العاملة لازالت تابعة لرجل وتمائل الزوجة في الأسرة الممتدة التقليدية، إن التغير الاجتماعي العام في المجتمع وتأثير وسائل الإعلام وزيادة الخصائص الحضرية، وانتشار التعليم وتناقص حجم الأسرة أدى إلى تغيير ملحوظ في دور الزوجة وفي مركزها في الأسرة إلى الدرجة التي نستطيع معها القول بأنها تشارك ببطء في مسؤولية رعاية الأسرة وتخطيط مستقبلها.

- يعتبر حجم الأسرة الصغيرة نسبيا من أهم الدعائم التي تقوم عليها الأسر اليوم، والأسرة الجزائرية حاليا لها خصائص الأسرة النواة التي تحدث عليها علماء الاجتماع، ومن بين العوامل التي أدت إلى تناقض حجم الأسرة في الوقت الحاضر هو الإتجاه نحو التحكم في إنجاب الأطفال، وهذا يعتبر دليلا على ان هناك اقتناعا عاما بضرورة تحديد حجم الأسرة، وهذا يؤكد ان الدعوة السابقة الى انجاب عدد أكبر من الأبناء للمعاونة في الأعمال الإنتاجية أو الزراعية لم تعد لها فاعلية في تحديد اتجاهات الأسرة، فالأسرة بدأت تحس بمسؤوليتها المباشرة في تعليم أطفالها ورعايتهم الصحية وتهيئة أفضل الظروف لهم ليستطيعوا الاشتراك في العمل الاقتصادي انطلاقا من واقع الخبرة والمؤهل، وطبعا هذا لن يكون إلا إذ حدثت موازية مخططة بين دخل الأسرة ومستواها الإقتصادي بوجه عام، الأمر الذي يعتبر مؤشرا واقعيا لمدى قدرتها على مواجهة أعباء التربية، وقد تبين من

¹ مصطفى عوفي: خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الانسانية، العدد 19، جامعة منتوري

قسنطينة، جوان 2003، ص18.

حيث النظرية والواقع، أنه كلما ارتفع دخل الأسرة قلت رغبتها في انجاب عدد كبير من الأطفال، وكلما انخفض دخلها اقتنعت بالمساوئ المترتبة عن كثرة الإنجاب في الوقت الذي لديها أطفال كثيرون بالفعل، ومنه فإن تنظيم الأسرة وخاصة عدد الأطفال يرتبط بزيادة المستوى الثقافي وارتفاع المستوى الاقتصادي.

- إن التغيير الاجتماعي الواحد الذي يتسم به العصر الحديث وعلى وجه الخصوص التغيير الاقتصادي الناتج عن التقدم التكنولوجي، قد أحدث هزة في كيان الأسرة وتماسكها، فيعتقد البعض أن التغيير الاجتماعي والتكنولوجي، قد فرض على الأسرة مصيرا لا مفر منه وهو الإنحلال التدريجي حيث ينهار نمطها التقليدي الممتد وتحول إلى أسرة نواة.

وقد يكون هذا الوصف على المجتمعات الغربية المتطورة، لكن الأسر العربية وخاصة الجزائرية ففي حالة تحولها قد تفقد عدة وظائف ولكن تتحول إلى أسرة منعزلة والمقصود بالعزلة هنا هو العزلة عن النسق القرابي الكبير وهذا قد بدأ فعال في العلاقات الجزائرية، فالأسر الجزائرية تضيق خاصة في المدينة لتشمل على علاقات قليلة، وهذا لا يعني بجهة أخرى أن الأسرة بفقدانها لنسقتها القرابي حتما يكون متبوعا بفقدان لعلاقاتها مع الجيران، زملاء مهنة، فهذه العلاقات لا زالت وستبقى موجودة في المجتمعات¹.

2- المرأة و التعليم:

ليس أمام المرأة من أداة صالحة تصلها بدورها الجديد باعتبارها عاملا من عوامل التقدم والتنمية إلا التعليم، بالتعليم تستطيع المرأة كما يستطيع الرجل أيضا تجاوز الواقع واكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لحياة جديدة .

¹ المرجع نفسه، ص19.

إن السبب الرئيسي لتخلف المرأة في المجتمعات النامية هو حرمانها من التعليم، وطبيعي ان تخلف تعليمها هو الذي أخر حضورها إلى ساحة العمل الاجتماعي، وقلل من اسهامها في تطور المجتمع وأنه من الدوائر السائدة ان هناك تلازما بين تخلف المجتمعات وتقدمها وبين وضع المرأة فيها، ففي المجتمعات المتقدمة تقوم المرأة المؤهلة بدورها الاجتماعي قياما كاملا، أما في المجتمعات المتخلفة فإن المرأة تقوم بدور محدود.

فإن اتاحة فرص التعليم أمام المرأة الجزائرية وسع من أفاقها وادخلها دروب التغيير الذي طال انتظاره، حيث تداعمت مكانتها بشكل كبير من طرف الدولة وتشريعاتها، واستطاعت المساهمة الفعالة في مجتمعها وفق خطوات منظمة ومنتزعة متوافقة مع طبيعة المجتمع الجزائري ونصوصيتها الثقافية.

كما حظيت المرأة في الحركات الإصلاحية باهتمام بالغ وهذا لدورها الهام في الأسرة والمجتمع، فقد انقسم المصلحون إلى ثلاث فئات في قضية تعليم المرأة¹:

الفئة الأولى: تعتبر الفئة الأكثر حرصا على بقائها رهينة البيت بدعوى المحافظة على العادات والشرف والأصول التي خلفها الآباء والأجداد.

الفئة الثانية: تدعو الى التحرر من رقابة القيود التي تحرمها من نور العلم والمشاركة العلمية والمساواة بينها وبين الرجل في حقوق والواجبات داخل الأسرة.

الفئة الثالثة: هذه الفئة معتدلة اذ تؤكد على ضرورة تعليم المرأة ومحو سحابة الجهالة على عقلها حتى تتمكن من مسؤوليتها العظيمة في تربية الأجيال الصاعدة التي تعتمد عليها الشعوب في تحرير الوطن وتدير البلاد.

¹ مليكة بن زيان، المرجع نفسه، ص ص41-42.

3- التحول التكنولوجي:

لقد نشأت التكنولوجيا لتقليل من الجهود العضلية والجسمية في العمل، ورفع مستوى المعيشة و إتاحة أوقات الفراغ، ومنه نستطيع القول أن التكنولوجيا أساسا اجتماعيا، وتأثير التكنولوجيا على المرأة ويكون عادة بطريقة غير مباشرة ذلك من خلال التصنيع ونمو المدن، أما الناحية المباشرة تظهر في صورة الأدوات المنزلية ووسائل الترقية والوسائل الإعلامية.

لذلك فإن التغيرات المجتمعية التي حدثت في كثير من المجتمعات اسهمت بنصيب كبير في أحداث التقدم العلمي والتكنولوجي، وهذه التغيرات التي تعرضت لها المرأة بصفقتها أول شخص قابل لتغير، وهذا ليس من الجانب المادي فقط بل هناك تغيرات احدثتها الإيديولوجية والقيم وكان لها بعض التأثير على أسلوب حياة الأسرة، حيث تمتد الحقوق وامتيازات المرأة إلى مجالات متعددة كالعمل في ميادين مختلفة كالتعليم والأنشطة الرياضية¹.

4- المتغير السياسي:

لقد فرضت المرأة الجزائرية نفسها من خلال مشاركتها في الحياة العامة والخاصة وتفانيها في أداء واجباتها، مما أدى إلى دعم الدولة لمشاركتها في الحياة السياسية بدعوى الأحزاب السياسية و مؤسسات المجتمع المدني، وذلك لإعداد وتدريب وترشيح قيادات نسائية للمشاركة في المجالس المحلية والتشريعية وفي قيادة العمل الحزبي وقيادة الأنشطة الثقافية التعاونية، والمشاركة الفعالة في قيادة الجمعيات الوطنية والولائية، وإشراك الكوادر النسائية ذات كفاءة في صياغة القوانين بصفة عامة والمتعلقة منها بالمرأة بصفة خاصة بما في ذلك قانون العمل الموحد والاستعانة بنساء متخصصات في مجالات مختلفة لإفادة من وجهات نظرهم ومن كفاءتهن المهنية².

¹ بومدين عاجب: المرجع نفسه، ص56.

² المرجع نفسه، ص ص 57-58.

خامسا: انعكاسات عمل المرأة:

1- على الأطفال:

إن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة وأطفالها تعتمد أساسا على نوعية المرأة ذاتها، ونوع العلاقة التي تقيمها معهم، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، ومدى استمتاعها بعملها وفي هذا الصدد يقال أن عمل المرأة يقدم للأطفال فرصة للتعاون والتعلم في المنزل والإعتماد على النفس، أو تفرض عليهم أعباء ثقيلة لا يتحملها إلا البالغين.

وإذا حكمنا على المرأة العاملة والأم بالإدانة كما يفعل الكثيرون فنحن نتهم ظلما عددا كبيرا من النساء اللاتي لاتقدم لهن الظروف بديلا للعمل.

ومن الجدير بالذكر أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها وأطفالها، وهنا يرى الكثيرون أن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليلا على " الأمومة الصالحة" لأنه إذا كانت لدى المرأة رغبة شديدة في الالتحاق بالعمل وتشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق ذلك فإن علاقاتها بهم قد تتأثر سلبا إلى حد كبير. وقد يتوقع البعض أن أطفال الأم التي تعمل خارج المنزل يختلفون عن أطفال الأم غير المشتغلة، وذلك بافتراض أن المشتغلة تختلف عن الأخرى في اتجاهاتها نحو تربية الطفل وفي تدريبها على ذلك، ولكن المشاهدات والبحوث لا تدعم هذا الافتراض وأكد هذا بحث(بيترسون) إذ لم يجد فروقا في العلاقات بين الأم والإبن بالنسبة لمجموعتي الأمهات المشتغلات وغير المشتغلات¹.

وقد تعرضت بحوث أخرى للقلق والذنب الذي يميز الأمهات العاملات فقد لاحظت (كليجر) أن المفحوصات من الأمهات المشتغلات أظهرن قلقا وإحساسا بالذنب بالنسبة لأطفالهن كما قررن

¹ إيمان محامدية، سليمة بوطوطن: المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، الملتقى الوطني الثانية الإتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة

قاصدي مرياح، ورقلة، 9-10 أفريل 2013، ص ص5-6.

أنهن يملن للتعويض عن غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات. كما بين (فيشر) أيضا أن كثيرا من الأمهات المشتغلات يحاولن بشدة أن يثبتن لأنفسهن ولأقاربهن أنهن لم يهملن أطفالهن وأنهن يقضين معهن ساعات فعلية أكثر مما تقضيه في المتوسط ربات البيوت.

وقد بين كل من (لويل وبورشينال) أن البيوت التي فيها الأم تعمل تميل إلى تفضيل طرق نظامية حاسمة وتشجيع أطفالها على الإستقلال، كما بين (هوفمان) أن اتجاه الأم المشتغلة نحو النظام يتوقف على اتجاهها نحو العمل فالأمهات المشتغلات اللائي يستمتعن بعملهن كن أقل شدة في اتباع النظام ليستخدمن وسائل سيطرة وسلطة مع أطفالهن أقل من الأمهات غير المشتغلات¹.

2- على علاقتها بزوجها:

من المحتمل أن نتوقع حدوث تغيير في العلاقة الزوجية داخل الأسرة التي تعمل فيها الزوجة، بحيث يتضح وجود اختلاف بين هذه الأسر وبين الأسر التي لا تعمل فيها الزوجة خارج المنزل وقد أجري الكثير من الأبحاث لتقييم التوافق الزوجي بين الزوجات المشتغلات ومن بينها تلك التي قامت بها جامعة كولومبيا عن مشاكل الأمهات العاملات حيث تبين فيها أن ثلثي مجموعة الزوجات العاملات يشعرن بأن صحبتهن لأزواجهن تحسنت وسعدت نتيجة خروجهن للعمل وقد قام (لوك وماكبرانج) ببحثين عن التوافق الزوجي على أزواج "زوج وزوجة" في أسر تعمل فيها الزوجة وأسر أخرى لا تعمل فيها الزوجة، كما تضمن هذان البحثان مفحوصات ممن لديهن أطفال وأخريات ليس لديهن أطفال: وكانت النتيجة عدم اختلاف بين متوسط التوافق الزوجي في كل من المجموعتين ويعتبر بحث(فيشر) في نيويورك عن العلاقات الزوجية بين الأمهات العاملات

¹ المرجع نفسه، ص5.

والأمهات غير العاملات هو أقوى وأدق هذه الأبحاث الأولى التي ظهرت في مجال المرأة المشتغلة¹.

3- على نفسها:

إن التحرر الجزئي للمرأة الذي ظهر في انتقالها من مجرد حارسة للبيت إلى أن تصبح منافسا قويا للرجل في ميادين الصناعة والتجارة وغيرها من المهن، كانت له انعكاسات إيجابية بناءة وأخرى سلبية هدامة في شخصيتها. فمن الناحية الإيجابية إن العمل خارجا ساعدها للقيام بدور نشيط من خلال المساهمة في تطوير المجتمع وفي تطوير شخصيتها سيكولوجيا، فالعمل الخارجي ساعدها على تسامي رغباتها المكبوتة بسبب شعورها بالنقص أثناء مرحلة طفولتها مقارنة بالرجل، ثم إن المرأة ومن خلال عملها هذا تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل، كما أن العمل يمنحها القوة والثقة بالنفس ويطمئننها على مستقبلها ومستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها أو توفي، كما يمنحها مشاعر الأهمية بالإضافة إلى القدرة على الإنتاج.

أما من الناحية السلبية فتؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الإضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل، رغم أنها خرجت للعمل بملء إرادتها. فالمرأة العاملة تشعر بالاكئاب والإحساس بالذنب، فهي متشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها إن تواجدتها في هذه الحالة يجعلها فريسة التوتر المستمر الذي يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها ويرافق هذه المشاعر بعض الأعراض

¹ المرجع نفسه، ص 7.

الأخرى الثانوية مثل فقدان الشهية و الأرق و البكاء المتكرر، وإذا ما اشتدت حالة الإكتئاب تحولت إلى مرض ومن تم عزز عن العمل¹.

كما أن المرأة العاملة كثيرا ما تتنابها مشاعر الخوف والقلق هذا الأخير الذي يعمل كإشارة إنذار لأننا بوجود خطر وتهديد داخلي أو خارجي يهدد الشخصية وبالتالي إعداد العدة لمواجهة بحشد مزيد من الطاقة لحماية الشخصية وتتنوع مصادر القلق لدى المرأة العاملة فقد يعود إلى عدم قدرتها على إرضاء دافع الأمومة أو بسبب ظروف العمل وعدم التكيف معها في مقابل حاجتها للحفاظ على مكانتها المهنية وإثبات قدرتها الوظيفية.

هذا بالإضافة إلى كونها تحت حالة التوتر والانفعال سواء في العمل أو في المنزل نتيجة تحملها ما يفوق طاقتها. أما من الناحية الجسمية فإن عمل المرأة يخلف لدى الغالبية لدى الغالبية من النساء اضطرابات في الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم وارتجاج وخفقان في القلب ناهيك عن الأعراض الوجدانية والعقلية مثل صعوبة في التركيز، ضعف الذاكرة، صعوبة اتخاذ القرارات وهذا كله يعكس ضعف في الأداء وهو من بين آثار الإجهاد الطويلة.

كما أكدت بعض الدراسات وجود اتجاهات أقل إيجابية لدى النساء العاملات المتزوجات مقارنة بنظيرتهن غير العاملات ويمكن إرجاع ذلك إلى صراع الأدوار التي تعاني منه المرأة المتزوجة أن الاختيار بين البيت والعمل اختيار صعب ويمثل مشكلة انفعالية لها تسبب لها عديدا من الإحباطات والتوتر والقلق والحيرة مما ينعكس على اتزانها الإنفعالي، فالمرأة المتزوجة كثيرا ما تعيش إحساسا بالذنب بالنسبة لبيتها وزوجها .

¹ المرجع نفسه، ص ص10-11.

ولاشك أن الدور الإجماعي الذي تقوم به المرأة المتزوجة العاملة وتعدد مسؤولياتها لا يساعدها كثيرا على أن تتفرغ لشؤون بيتها وأولادها هذا بخلاف الضغوط التي تقابلها داخل العمل كالعلاقة بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين وهي ضغوط لا يمكنها أن تتخلص من تأثيرها على منزلها ومما يترتب عليه اضطراب حياتها العائلية وفقدانها القدرة على التكيف وتحقيق ما تصبو إليه من سعادة زوجية¹.

إن المرأة التي "تختار" أن تعيش حياتها متجاوزة حدود المنزل، قد تستمر حاملة في داخلها شعورا بأن ذلك ليس المتوقع والمننظر منها اجتماعيا، ويصبح عليها بالتالي، سواء أكانت واعية لذلك أم لا أن تثبت لنفسها ولمن هم حولها أنها لم تسيء الاختيار، وأنها جديرة بما اختارت. ولكي تثبت هذا الأمر يصبح الخطأ أمرا غير مقبول، رغم أن كل قرار وكل تجربة يحملان دائما احتمالات الخطأ والصواب ولكن المجتمع يكون في العادة أكثر تسامحا مع أخطاء الرجال منه مع أخطاء النساء.

تخوض المرأة العربية، إذا صرعا متعدد الجوانب فهناك الصراع بين القيم الموروثة والقيم الجديدة التي تعلي من شأنها، وهناك صراع الأدوار داخل الأسرة أيضا بحيث تسعى المرأة إلى إعادة توزيع الأدوار بعد مشاركتها في العمل، بينما يتمسك الرجال بمكاسبهم التقليدية².

¹ المرجع نفسه، ص ص 11-12.

² المرجع نفسه، ص 12.

سادسا: التحديات التي تواجه المرأة في اختيار مهنتها:

1- التحديات الثقافية والاجتماعية:

وتتمثل فيما يلي¹:

- ازدواجية الأدوار التي تقوم بها المرأة العربية، فالمرأة العربية -طبقاً للمعايير الحديثة- عليها أن تعمل خارج المنزل كما أنها -طبقاً للمعايير التقليدية- عليها أيضاً أن تعمل داخل المنزل.
- التقاليد والأعراف السائدة في الدول العربية حيث تضع هذه الدول الكثير من القيود على مساهمة المرأة خارج المنزل.
- العائلة العربية عائلة أبوية هرمية يقوم التمايز وتوزيع العمل فيها على أساس الجنس والعمر. وذلك بتسلط الذكر على الأنثى، والكبير على الصغير.
- سيطرة النظام الأبوي، جعل الرجل هو "المُعيل" وأصبح أفراد العائلة "عياًلاً" مهما كانت درجة مشاركتهم له في العمل.
- قلة وعيها بذاتها، أو وعيها الزائف بذاتها. فالتحدي هنا مرتبط بعدم رؤية المرأة لإنسانيتها ووضعيتها، وقد يرجع هذا إلى انغلاق المجتمع الذي تعيش فيه، ومحدودية الواقعين السياسي والاقتصادي اللذين تشارك فيهم.

¹ دينا فهمي خالد جبر: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية،

مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 1426هـ -

2005م، ص04.

2- التحديات الاقتصادية والتنظيمية:

وتتمثل فيما يلي¹:

- نقص التدريب المهني والاستيعاب الأمثل لتكنولوجيا العصر، ولكن التدريب المهني المسموح به للمرأة العربية محصور في مهن الخياطة والتعليم والتمريض والطباعة، وهي مهن تتمشى مع أدوار المرأة التقليدية بعد الزواج وإنجاب الأطفال.
- القهر الاقتصادي يقع على المرأة العربية العاملة، فإما أن تعمل داخل منزلها أو داخل العائلة بدون أجر، أو أن تعمل في الأعمال النسوية والخدمية، أو تعمل في مستوى الإدارة الوسطى بعيدة عن المناصب العليا، وبعيدة عن المشاركة في اتخاذ القرار.
- القهر الاجتماعي يقع على المرأة العربية العاملة، ويرجع ذلك لتبعيتها الاقتصادية للرجل.
- ضعف دور المرأة العربية العاملة في قيادات النقابات والمنظمات، وضعف اهتمامات قيادات هذه النقابات بأوضاعها، وحاجاتها، لأسباب من أهمها: سلبية المرأة وترددها في التعبير عن حاجاتها والمطالبة بمعالجتها. كما أن الحركة النسائية العربية ارتبطت بشرائح اجتماعية معينة، ولم تعبر عن القاعدة العريضة للمرأة العربية.
- على الرغم من انتشار التعليم وإلزاميته في معظم البلاد العربية، إلا أنه لم يساعد النساء على تفهم حقهن في العمل. فالتعليم كنظام اجتماعي يعكس تخلف البناء الذي يشكل النظام التعليمي أحد أجزائه.

¹ المرجع نفسه، ص05.

خلاصة:

من خلال ما سبق أصبح عمل المرأة واقعا معاشا موازيا لعمل الرجل حتى في دول العالم الثالث في شتى المجالات كما إستشرفت به النظريات المفسرة لعملها حيث أعترف بها كوحدة منتجة داخل المجتمع مبقية على دورها داخل البيت والذي يشمل جملة من المسؤوليات المترتبة على هذا الدور خاصة إذا كانت بيئة عربية ذو عقلية شرقية. مما يبقيها متأرجحة بين مسؤولياتها الأسرية والالتزامات المهنية التي تضيف لها اعباء أخرى تتحملها من أجل البقاء والاستمرارية وفي النهاية يتوقف على حسب اتخاذ قرارها نحو مجال المهنة التي ستعمل بها.

الفصل الرابع: الإطار الميداني

أولاً: مجالات الدراسة

1-1- المجال المكاني

1-2- المجال الزمني

1-3- المجال البشري

1-4- عينة الدراسة

ثانياً: الإجراءات المنهجية للدراسة

2-1- منهج الدراسة

2-2- أدوات جمع البيانات

2-3- خصائص العينة

أولاً: مجالات الدراسة

1-1-المجال المكاني:

انحصرت هذه الدراسة على عينة من طالبات جامعة الشيخ العربي التبسي -تبسة- المقبلين على التخرج (ليسانس و ماستر) لمعرفة العوامل المؤثرة في الاختيار المهني.

1-2-المجال الزمني:

ويقصد به الفترة الزمنية التي في خلالها اجريت الدراسة، وكانت مقسمة على النحو التالي:

المرحلة الأولى: تم إنتقاء مجموعة اسئلة وتقسيمها على أربعة محاور.

المرحلة الثانية: عرضنا استمارتنا على الأستاذة المشرفة لتصحيحها.

المرحلة الثالثة: عرضنا الاستمارة على مجموعة من الأساتذة لتمكينها.

المرحلة الرابعة: وفيها تم توزيع الاستمارات على الطالبات بجامعة الشيخ العربي التبسي-تبسة- بتاريخ 2021/04/23 و 2021/05/10 وتم استرجاعها في نفس اليوم.

1-3-المجال البشري:

توجه الدراسة الى الطالبات بجامعة الشيخ العربي التبسي-تبسة- حيث كان فيها عدة كليات،

وتم أخذ من كل كلية عينة من الطالبات المقبلين على التخرج (ليسانس و ماستر) وهن كالتالي:

- طالبات كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة: 1594 طالبة في ليسانس و 1027 طالبة في الماستر.

- طالبات كلية العلوم والتكنولوجيا: 389 طالبة في ليسانس و 205 طالبة في الماستر.

- طالبات كلية الآداب واللغات: 1334 طالبة في ليسانس و 816 طالبة في الماستر.

- طالبات كلية الحقوق والعلوم السياسية: 1105 طالبة في ليسانس و 444 طالبة في الماستر.

- طالبات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: 1851 طالبة في ليسانس و951 طالبة في الماجستير.

- طالبات كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير: 786 طالبة في ليسانس و386 طالبة في الماجستير.

1-4- عينة الدراسة:

يعتبر اختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل العامة للبحث، ولا شك أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث وأهدافه لأن طبيعة البحث وفروضه وخطته تتحكم في خطوات تنفيذه¹.

فتعرف العينة بأنها²: "جزء من المجتمع يتم اختبارها وفق قواعد خاصة بحيث تكون العينة المسحوبة ممثلة قدر الإمكان لمجتمع الدراسة".

وتعرف أيضا: "مجموعة الوحدات التي يتم اختيارها في المجتمع الإحصائي".

وعينة الدراسة الحالية هي: العينة العشوائية الطبقية.

يضم مجتمع الدراسة 06 طبقات، كل طبقة تضم طالبات ليسانس وماجستير، وقد تم اختيار

عينة حجمها 120 مفردة.

¹ محمد فتحي الكردي: البحث العلمي، ط1، مؤسسة عالم الرياضة ودار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، 2015، ص202.

² محمد عبد العال النعيمي وآخرون: طرق ومناهج البحث العلمي، (د.ط)، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص78.

وحسب التوزيع المتساوي فإنه يمكن توزيع حجم العينة في كل طبقة إلى:

$$120 \div 6 = 20$$

ومنه:

- طبقة الأولى: 20 مفردة.
- طبقة الثانية: 20 مفردة.
- طبقة الثالثة: 20 مفردة.
- طبقة الرابعة: 20 مفردة.
- طبقة الخامسة: 20 مفردة.
- طبقة السادسة: 20 مفردة.

حساب نسبة حجم العينة في كل طبقة:

- كلية العلوم والتكنولوجيا:

$$389 + 205 = 594$$

تم أخذ 20 مفردة

$$\text{ومنه: } \%3.36 = 594 \div (100 \times 20)$$

- كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة:

$$1594 + 1027 = 2621$$

تم أخذ 20 مفردة

$$\text{ومنه: } \%0.76 = 2621 \div (100 \times 20)$$

- كلية الحقوق والعلوم السياسية:

$$1105 + 444 = 1549$$

تم أخذ 20 مفردة

$$\text{ومنه: } 0.93\% = (100 \times 20) \div 1549$$

- كلية الأدب واللغات:

$$1334 + 816 = 2150$$

تم أخذ 20 مفردة

$$\text{ومنه: } 0.93\% = (100 \times 20) \div 2150$$

- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

$$1851 + 951 = 2802$$

تم أخذ 20 مفردة

$$\text{ومنه: } 0.71\% = (100 \times 20) \div 2802$$

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

$$786 + 386 = 1172$$

تم أخذ 20 مفردة

$$\text{ومنه: } 1.7\% = (100 \times 20) \div 1172$$

- عدد طالبات ليسانس وماستر في كل الطبقات:

$$7059 + 3829 = 10888$$

تم أخذ عينة 120 مفردة

$$\text{ومنه: } 1.1\% = (100 \times 20) \div 10888$$

ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة

2-1- منهج الدراسة:

" مهما كان هدف البحث قيمة نتائجه تتوقف على المنهج المعتمد عليه " ¹ إذا اختير المنهج الذي يتناسب وطبيعة الدراسة هو ضمان تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج عملية دقيقة وموضوعية.

الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة مختلف العوامل التي تؤثر على الاختيار المهني لدى المرأة، وللوصول إلى هذا يستعان باستمارة التي تبنى على ضوء فرضيات البحث، والتي تسمح بجمع جملة من البيانات هذه الأخيرة بدورها سيتم تفسيرها وتحليلها وبالتالي تحديد بالضبط العوامل التي تحدد وتؤثر في اختيارات المهنة. فالدراسة هي أساسا وصف لأمر واقع نقوم بتحليله وتفسيره وإيجاد حلول له إذا ما ثبت وجود مشكلة.

للوصول إلى هذا تم استخدام المنهج الذي يتناسب مع أهداف الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرفه " بوعلاق محمد" ²: "إنه المنهج الذي يقوم بتحديد الوضع الحالي للظاهرة" كما يعرفه " طلعت همام " ³: " هو المنهج الذي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند كل من الأفراد والجماعات، وطرقها في النمو والتطور، ولا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمضي إلى ما هو أبعد لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات، حيث لا تكتمل عملية البحث حتى تنظم هذه البيانات وتحلل وتستخرج منها الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى". هذه التعاريف تزيد التأكيد على أن

¹Festinger et Kautz , Maurice Angers : Initiation à la méthodologie des sciences humaines , ed ,
Université Casbah, Algrie, 1997, 57. نقلا عن أحلام عباييدة: المرجع نفسه.

²بوعلاق محمد: الهدف الإجرائي (تميزه و صياغته)، ط1 ، قصر الكتاب ، الجزائر ، 1999 ، ص155.

³طلعت همام: سين و جيم عن مناهج البحث العلمي، ط1، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر، الأردن ، 1984،

المنهج الوصفي هو الأنسب لطبيعة الدراسة الخاصة بعوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى المرأة من شأنه أن يساهم في الوصول إلى نتائج دقيقة نسبياً.

2-2- أدوات جمع البيانات:

في أي بحث نقوم به نحن بحاجة لأداة أو مجموعة من الأدوات لجمع البيانات وذلك من أجل الحصول على نتائج موضوعية، لأن أي بحث تقاس نتائجه إلى حد كبير على نوع الأداة المستعملة في البحث.

2-2-1- استمارة الاستبيان:

تعتبر تقنية استمارة الاستبيان من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة بالبحوث السوسولوجية وتعرف بأنها "نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد"¹.

ويعرفها "موريس انجرس" بأنها²: "تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقاً، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية".

وعليه فقد تم الاعتماد على أداة استمارة الاستبيان كأداة أساسية لأنها تتناسب مع غرض الدراسة والمنهج المستخدم وكذا اقتصاد للوقت والجهد، وبناء على ذلك تم اعداد استمارة الاستبيان وضمت 44 سؤال تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة، وقدمت الاستمارة إلى الأستاذ المشرف الذي أبدى ملاحظته وبناء على توجيهاته ونصائحه وما تأثير حوله من نقاشات شملت الشكل

¹رشيد زرواتي: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، (د.ط)، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص 104.

² موريس انجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ص 204.

والمضمون، بعدها تم عرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين تم اعداد استمارة الاستبيان في شكلها النهائي.

- محور الأول: البيانات الشخصية العامة من 01 إلى 07.
- محور الثاني: هناك عوامل أسرية واجتماعية تؤثر في اختيار المهنة لدى المرأة التبسية من 08 إلى 20.
- محور الثالث: الجانب الأكاديمي المتمثل في التخصص الجامعي والتكوين المهني يؤثر في اختيار المهنة لدى المرأة التبسية من 21 إلى 31.
- محور الرابع: هناك عوامل ثقافية تؤثر في اختيار المهنة لدى المرأة التبسية من 32 إلى 44.

وكان النزول بالاستمارة الى الميدان واسترجاعها في نفس اليوم.

2-2-2- أسلوب التحليل:

- الأسلوب الكمي: هو ترجمة المعلومات المتحصل عليها من الميدان (استمارة الاستبيان) الى قيم رقمية تمثلت في تكرارات ونسب مئوية، (إحصاء بسيط).
- الأسلوب الكيفي: هو تفسير وتحليل هذه البيانات المتحصل عليها وتفسيرها وتحليلها كيفيا.

3-2- خصائص العينة.

المحور الأول: بيانات شخصية.

الجدول رقم (01): يوضح فئات سن أفراد عينة البحث.

| النسبة % | التكرار | فئات السن |
|----------|---------|------------|
| 20.8 | 25 | 25 - 20 |
| 50 | 60 | 30 - 25 |
| 15 | 18 | 35 - 30 |
| 14.2 | 17 | 35 - فأكثر |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه فئات السن للمبحوثات، حيث أن أكبر فئة سن للطالبات الجامعية في ولاية تبسة هي فئة من (25 - 30) وهذا بنسبة 50%، ثم تليها الفئة من (20 - 25) بنسبة 20.8%، ثم فئة من (30 - 35) بنسبة 15%، وأخيرا فئة من (35 - فأكثر) بنسبة 14.2%، وهي متقاربة من حيث النسب المئوية.

يكون سن أغلب الطالبات الجامعيات من (25 - 30) سنة وهذا المعدل الطبيعي السن في الطور الجامعي.

أما سن من (30 - فأكثر) فهي تعتبر ظاهرة مستجدة للطالبات، وذلك راجع إلى رغبتهن إلى التحسين العلمي أو الوظيفي من خلال تحسين المستوى العلمي والحصول على دراسات العليا.

جدول رقم (02): يوضح فئات مكان الإقامة لطالبات جامعة تبسة.

| النسبة % | التكرار | مكان الإقامة |
|-------------|------------|----------------|
| 25 | 30 | حضري |
| 54.2 | 65 | ريفي |
| 20.8 | 25 | بدوي |
| %100 | 120 | المجموع |

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر فئة لمكان الإقامة للطالبات جامعة تبسة هي فئة الريفي

بنسبة 54.2%، وأقل نسبة لعينة بحثنا فهي لفئة البدوي بنسبة 20.8%

وذلك لأن جامعة تبسة هي الأقرب إلى الطلاب الريفيين ولا توجد جامعات في مقر إقامتهم،

أما الحضري بنسبة 25% وأغلبهم يختارون جامعات خارج ولاية تبسة لتوفر شعب التخصصات

أخرى.

الجدول رقم (03): يوضح الحالة المدنية لطالبات جامعة تبسة.

| النسبة % | التكرار | الحالة المدنية |
|-------------|------------|----------------|
| 68.3 | 82 | عزباء |
| 30 | 36 | متزوجة |
| 0 | 0 | أرملة |
| 1.7 | 2 | مطلقة |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه الحالة المدنية للمبحوثات لجامعة الشيخ العربي التبسي -تبسة-، حيث أن أكبر نسبة هن العازبات بنسبة 68.3%، أما الأقل نسبة هي للأرامل 0% والمطلقات 1.7%، أما المتزوجات بنسبة 30%.

وذلك راجع إلى تغيير العادات والقيم المتعلقة بالزواج المبكر، وأن الزواج اليوم يحكمه عدة عوامل أهمها كلما زاد المستوى التعليمي إرتفع سن الزواج، وكذلك لإنتشار التعليم والوعي وأيضا ترتيب أولويات المرأة والحصول على مؤهل علمي عالي.

الجدول رقم (04): التخصص الجامعي لطالبات جامعة تبسة

| النسبة % لكل كلية | النسبة % | التكرار | التخصصات | الكليات |
|-------------------|----------|---------|------------------------------|--------------------------------------|
| 16.6 | 7.5 | 09 | Système d'information | العلوم والتكنولوجيا |
| | 0.8 | 01 | Réseau informatique | |
| | 8.3 | 10 | Architecture | |
| 16.6 | 9.2 | 11 | Microbiologie | العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة |
| | 2.5 | 03 | Pharmaco-toxicologie | |
| | 5 | 06 | Biochimie | |

| | | | | |
|-------------|-------------|------------|-----------------------------|----------------------------------------------------|
| 16.6 | 7.5 | 09 | جريمة وأمن عمومي | الحقوق والعلوم السياسية |
| | 6.7 | 08 | القانون الإداري | |
| | 2.5 | 03 | دراسات استراتيجية | |
| 16.6 | 11.6 | 14 | ليسانيات عامة | الأدب واللغات |
| | 3.3 | 04 | Science du langage | |
| | 1.6 | 02 | Littérature et civilisation | |
| 16.5 | 5.8 | 07 | علم اجتماع تنظيم وعمل | العلوم الإنسانية والاجتماعية |
| | 3.3 | 04 | علم اجتماع جريمة وانحراف | |
| | 1.6 | 02 | التاريخ المعاصر | |
| | 5.8 | 07 | إعلام واتصال | |
| 16.6 | 7.5 | 09 | محاسبة ومراجعة | العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير |
| | 5.8 | 07 | إدارة أعمال | |
| | 3.3 | 04 | التسويق | |
| %100 | %100 | 120 | المجموع | |

يوضح الجدول أعلاه تخصصات البحوثات، حيث شمل 20 تخصص، وكانت كل الكليات متساوية النسبة 16.6%، وكانت عشوائية طبقية توزعت كالتالي:

كلية العلوم والتكنولوجيا شملت ثلاثة تخصصات ترتبت من حيث النسبة كالتالي: Architecture بنسبة 8.3%، و Système d'information بنسبة 7.5%، و Réseau information بنسبة 0.8%.

تليها كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة والتي هي أيضا شملت ثلاثة تخصصات ترتبت كالتالي: Microbiologie بنسبة 9.2%، و Biochimie بنسبة 5%، و Pharmaco– toxicologie بنسبة 2.5%.

تليها كلية الحقوق والعلوم السياسية وشملت: جريمة وأمن عمومي بنسبة 7.5%، والقانون الإداري بنسبة 6.7%، ودراسات استراتيجية بنسبة 2.5%.

تليها كلية الآداب واللغات والتي شملت أيضا: لسانيات عامة بنسبة 11.6%، و Littérature et civilisation بنسبة 3.3%، و Science du langage بنسبة 1.6%.

تليها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي شملت أربعة تخصصات تمثلت في: علم اجتماع تنظيم وعمل بنسبة 5.8%، وإعلام واتصال بنسبة 5.8% أيضا، وعلم اجتماع جريمة وانحراف بنسبة 3.3%، والتاريخ المعاصر بنسبة 1.6%.

وأخيرا كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والتي هي أيضا شملت ثلاثة تخصصات: محاسبة ومراجعة بنسبة 7.5%، وإدارة أعمال بنسبة 5.8%، والتسويق بنسبة 1.6%.

الجدول رقم (05): يوضح المستوى الجامعي لطالبات جامعة تبسة

| النسبة % | التكرار | المستوى |
|-------------|------------|----------------|
| 31.7 | 38 | ليسانس |
| 68.3 | 82 | ماستر |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه المستوى التعليمي للمبحوثات، حيث أخذنا نسبة 68.3% من طالبات

الماستر، ونسبة 31.7% من طالبات ليسانس.

الجدول رقم (06): يوضح إذا كانت المبحوثة عاملة أم لا

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 40.8 | 49 | عاملة |
| 59.2 | 71 | غير عاملة |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إجابة المبحوثات إذا كانت تعمل أم لا، حيث نسبة الطالبات الغير

العاملات 59.2%، أما نسبة الطالبات العاملات 40.8%، وتعتبر نسبة متقاربة نوعا ما.

الجدول رقم (07): يوضح الدوافع الأساسية لاختيار المهنة

| النسبة % | التكرار | الدوافع |
|-------------|------------|----------------|
| 49.2 | 59 | دافع اقتصادي |
| 26.7 | 32 | دافع اجتماعي |
| 24.2 | 29 | دافع شخصي |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه الدوافع الأساسية لاختيار المهنة للمبحوثات، حيث أن أعلى نسبة هي الدافع الاقتصادي 49.2%، أما نسبة الدوافع الاجتماعية والشخصية متقاربة جداً، حيث نسبة الدوافع الاجتماعية 26.7%، ونسبة الدافع الشخصي 24.2%، في حين لا توجد دوافع أخرى لاختيارها المهنة.

ومنه نستنتج أن الدخل المادي لدى المرأة أصبح من الضروريات.

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

أولاً: عرض وتحليل البيانات

1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

ثانياً: نتائج الدراسة

1- النتائج الجزئية للدراسة

1-1- النتائج الخاصة بالفرضية الأولى

1-2- النتائج الخاصة بالفرضية الثانية

1-3- النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة

2- النتائج العامة للدراسة

أولاً: عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة:

-عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

الجدول رقم (08): يوضح اذا استشارت الطالبة والديها أو أخواتها أثناء اختيارها للمهنة

(سابقاً، حالياً، أوفي المستقبل)

| النسبة% | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 86.7 | 104 | نعم |
| 13.3 | 16 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا إستشارت الطالبة الجامعية والديها أو إخوتها أثناء إختيارها للمهنة

فأجبن بنسبة 86.7% بنعم، أما الإجابة ب لا فكانت قليلة جدا بنسبة 13.3%.

ويرجع ذلك إلى أن المرأة في مجتمعنا تحت مسؤولية وسلطة أولياء أمورهم.

الجدول رقم (09): إذا كانت الإجابة نعم لماذا؟

| النسبة % | التكرار | السبب |
|-------------|------------|----------------|
| 57.7 | 60 | ضروري |
| 42.3 | 44 | إحترام |
| / | / | ليس ضروري |
| %100 | 104 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه أن أعلى نسبة الإجابة بأنه من الضروري استشارة الوالدين أو إخوان بشأن إختيار المهنة المستقبلية بنسبة 57.7%، بينما أجابت بنسبة 42.3% بأنه من الإحترام استشارتهم وهي نسبة متقاربة، أما ليس من الضروري فلم تكن هناك أي إجابة. يرجع ذلك للمكانة المرسوخة في عاداتنا ونمط حياتنا في احترام واستشارات ولي الأمر للمرأة ومشاورتهم والأخذ من خبراتهم.

الجدول رقم (10): إذا كانت هناك حوارات مع عائلتك لاتخاذ قرار بشأن المهنة

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 67.5 | 81 | نعم |
| 32.5 | 39 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح لنا الجدول أعلاه إذا كانت هناك حوارات للمبحوثة مع عائلتها لاتخاذ قرار بشأن مهنتها حيث كانت الأغلبية إجاباتهم بنعم بنسبة 67.5%، بينما أقل نسبة أجابت ب لا بنسبة 32.5%.

ونستنتج من خلال هذه النسب أن المرأة ليست لديها سلطة في إتخاذ قرار بشأن كل ما يتعلق بمهنتها إلا بعد الاستشارة وأخذ آراء المحيطين بها.

الجدول رقم (11): إذا اعترض أحد والدين لخروجها للعمل

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 87.5) | 105 | نعم |
| 12.5 | 15 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا كان أحد الوالدين يعترض حول خروجها للعمل حيث تبين أن النسب

مقاربة حول من إعترضوا والذين لم يعترضوا، فكانت نسبة الإجابة ب لا 87.5%، ونسبة الإجابة بنعم 12.5%.

ويرجع ذلك أن المجتمع أصبح يؤمن بدور المرأة وتقاسم المهام بين الجنسين وضرورة عملها

الذي يعم بالفائدة في عدة جوانب (العلمية، الاقتصادية، والثقافية... إلخ).

الجدول رقم (12): إذا إعترض أحد الإخوة على إختيارها للمهنة

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 60.8 | 73 | نعم |
| 39.2 | 47 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا إعترض إخوان المبحوثة حول إختيارها للمهنة فكانت الإجابة مختلفة

بين نعم و لا فكانت أعلى نسبة 60.8% الاجابة بنعم، بينما أجبن بنسبة 39.2% ب لا.

ويرجع ذلك أن مجتمعنا ذكوري يرى أنه لا معنى لعمل المرأة وأنه لا يقبل أن تتافسه المرأة في مناصب عليا وأن عمل المرأة إذا توجب سيكون بشروط وضوابط عديدة لأن مجتمعنا مجتمع تقليدي بحت.

الجدول رقم (13): المهن التي ترفضها الأسرة في العمل بها

| النسبة % | التكرار | الوظائف |
|-------------|------------|----------------------------------------|
| 16.7 | 20 | العمل في المطاعم و المحلات التجارية |
| 11.7 | 14 | الصحافة |
| 31.7 | 38 | الشرطة |
| 22.5 | 27 | الجمارك |
| 7.5 | 09 | الخواص |
| 10 | 12 | ممرضة |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه المهن المكررة من طرف المبحوثات والتي انحصرت كالتالي: أغلبية الطالبات أجبين بنسبة 31.7% بأن المهنة المرفوضة من طرف أوليائهم هو الشرطة، تليها الجمارك بنسبة 22.5%، ويرجع ذلك لأسباب عديدة أهمها أن نظرة المجتمع لازالت رافضة لإدماج المرأة في هذا المجال ولا ينسجم مع مجتمعنا الشرقي لأنها تضع المرأة في مواقف محرجة وفوق طاقة واستيعاب جسم ونفسية المرأة، وأجبين بنسبة 16.7% بأن العمل في المطاعم أو في المحلات التجارية أيضا مرفوضة من قبل أولياء أمورهم بسبب أن المرأة قد تتعرض إلى مضايقات أو إهانات هي في غنى عنها، وأجبين بنسبة 11.7% بأن الصحافة مرفوضة أيضا من قبل أولياء

أمورهن لأنها في رأيهم غير مناسبة لها حيث تضطرها إلى التعامل مع المجتمع الذكوري بشكل واسع وتلهيها عن تكوين عائلة وتضطر إلى السفر في الكثير من الأحيان، بينما أجبن بنسبة 10% بأن التمريض من المهن المرفوضة من قبل أولياء الأمور بسبب أنها متعبة وتتطلب دوامات ليلية كما تتطلب الكشف عن الرجال، أما الخواص فكانت الإجابة بنسبة 7.5%.

ومنه نستنتج أن وجهات النظر كانت صريحة حول عمل المرأة وأن الرجل هو الذي يحدد المسموح من المهن للمرأة من منطلق العادات والتقاليد وما هو متوارث.

الجدول رقم (14): إذا كان هناك تأييد وتشجيع لميولاتها من طرف الوالدين

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 50.8 | 61 | نعم |
| 49.2 | 59 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا كان هناك تأييد وتشجيع ميولات المبحوثة من طرف الوالدين أم لا حيث نجد أن النسب جد متقاربة وتكاد تكون متساوية بين التأييد والتشجيع بنسبة 50.8%، وبين الرفض بنسبة 49.2%.

ومنه نستنتج أن التأييد والتشجيع والرفض يعود إلى نوع ومجال مهنة التي ترغب بها الطالبة وأيضاً وعي وتقبل وتكثيف الأولياء مع طبيعة المجتمع الحالي.

الجدول رقم (15): إذا كان توجهها نحو مشروع شخصي هل تلقت الدعم من رفقائها

والمحيطين بها

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 43.3 | 32 | نعم |
| 56.7 | 68 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا كان توجه المبحوثة نحو مشروع شخصي هل تلقت الدعم من رفقائها والمحيطين بها فنجد أن النسب متقاربة بين نسبة 43.3% تلقتوا الدعم أثناء توجههم إلى مشروع شخصي، بينما نسبة 56.7% من رفضوا ذلك ولم يتلقوا الدعم حين توجههم إلى مشروع شخصي. ويرجع ذلك إلى ثقافة المجتمع الذي لازال يرفض استقلالية المرأة في مشاريع خاصة بها، وكذلك لازت مهمشة وغير واعية لحقوقها واستحقاقاتها من الموارد المتوفرة مكافئة التمييز في سوق العمل وأنها وسيلة فعالة للارتقاء بالمستوى الإبداعي والاقتصادي لها.

الجدول رقم (16): التعرض لانتقادات ومعارضات بسبب إختيارها لمهنة تكون ذات مناصب

قيادية أو حكر على الرجال فقط

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 62.5 | 75 | نعم |
| 37.5 | 45 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تعرضت لانتقادات ومعارضات بسبب إختيارها لمهنة

تكون ذات مناصب قيادية أو حكر على الرجال فقط ب 62.5%، بينما بنسبة 37.5% لم

يعترضوا لانتقادات بخصوص ذلك.

ويرجع ذلك إلى أن معظم الرجال في مجتمعنا لديه رفض مطلق أن تكون عليه المرأة مديرة

في أي مهنة كانت ولا يجب أن تحكمه امرأة حتى وإن كانت المرأة اليوم تحقق نجاحات في مهن

كانت حكر على الرجال.

الجدول رقم (17): أهم أسباب معارضة أحد أطراف الأسرة للمهنة

| المجموع | النسبة | التكرار | المهن | الأسباب |
|-------------|-------------|------------|------------------------|---------------------|
| 31.7 | 18.3 | 22 | الشرطة | المهنة في حد ذاتها |
| | 9.2 | 11 | الإدارة | |
| | 4.2 | 5 | العمل في المحلات | |
| 37.5 | 15 | 18 | التمريض | أوقات العمل |
| | 22.5 | 27 | الشرطة | |
| 27.8 | 7.5 | 9 | التجارة | بعد المكان عن العمل |
| | 5.8 | 7 | الصحافة | |
| | 14.5 | 21 | التعليم في بعض الحالات | |
| %100 | %100 | 120 | | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه بعض وأهم أسباب معارضة أحد أطراف الأسرة للمهنة في رأي المبحوثات فكانت أعلى نسبة 37.5% أجبن أن أوقات العمل من أهم أسباب معارضة الأسرة للمهنة، ثم يليها نوع المهنة في حد ذاتها بنسبة 31.7%، والنسبة الأقل 27.8% كانت بعد المكان عن العمل.

ومنه نستنتج أن هناك عدة قيود وصعوبات تواجه المرأة أثناء إختيار مهنتها والتي تكون من بينها معرضة الأهل لأوقات العمل الذي يرجع لأسباب منها إزدواجية الأدوار كأم ومسؤوليتها، وأيضاً غيابها الدائم لا يتماشى مع أدوار المرأة التقليدية في مجتمعنا خاصة بعد الزواج والإنجاب، ويضع الأهل أثناء مناوبتها الليلية وزيادة أوقات العمل إلى القلق والخوف عليها.

بينما قد يكون رفض الأهل للمهنة بسبب نوع المهنة في حد ذاتها لأنها تكون مهنة غير مناسبة في رأيهم وتضعها في مواقف محرجة كالمهن التي تتطلب تواجدتها في أماكن خطر كالشرطة والتحريض.

بينما يكون سبب ومهم جدا وهو بعد مكان العمل عن إقامة المرأة يكون أيضا سبب لرفض الأهل لأنه يفرض على المرأة التنقل اليومي أو الإستقرار في إقامة أخرى تبعد عن أهلها وذلك بسبب إزعاج وقلق للأهل لغيابها عن الرقابة الداخلية والخارجية من طرفهم من بينها ولايات أخرى وبعض البلديات المجاورة وحتى القرى والمدارس التي يعرضها للخطر وتعب نفسي وجسدي. ومنه نستنتج أن معرصة الأهل سواء أن كان على نوع المهنة في حد ذاتها أو سبب أوقات العمل أو بعد عن مكان الإقامة يبقى عائد إلى خوف الأهل عن بناتهم ورسوم العادات والتقاليد التي تقيد عمل المرأة.

الجدول رقم (18): الإهتمام بنظرة المجتمع ورأيه في إختيار المهنة

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 60.8 | 73 | نعم |
| 39.2 | 47 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه أن معظم المبحوثات يهتم رأي ونظرة المجتمع في إختيارها للمهنة

بنسبة 60.8%، بينما 39.2% لاتهم رأي مجتمعنا في مهنتها.

ومنه نستنتج أن المجتمع قد يظلم بعض النساء في مهن كثيرة خصوصا المهن النسائية التي تحترمها المجتمعات الغربية لأنه يقدر ويحترم كل امرأة تكد وتعمل بشرف في أي مهنة كانت، ومنه للمجتمع دور كبير في اتجاهات المرأة نحو مهن ووظائف معينة.

الجدول رقم (19): إذا كانت المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي نعيش فيه

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 78.3 | 94 | نعم |
| 21.7 | 26 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا كانت المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي

نعيش فيه حيث كانت نسبة 78.3% ب لا، أما الإجابة بنعم بنسبة 21.7%.

ومنه نستنتج أن المرأة اليوم تتمتع بمكانة مرموقة لا تقتصر فقط على الإنجاب وتربية

الأطفال.

-عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

الجدول رقم (20): التخصص الدراسي يقيد ويكتب القدرات والطموحات خارج التخصص

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 58.3 | 70 | نعم |
| 41.7 | 50 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إجابة المبحوثات حول إن كان تخصصها الدراسي يفرض عليها التقيد

وكتب قدراتها وطموحاتها خارج التخصص فأجبن بنسبة 58.3% بنعم وهي أعلى نسبة، أما إجابة

الأخرى ب لا فكانت بنسبة 41.7%.

وهذا يعني أنهم اضطروا إلى اختيار التخصص الدراسي الجامعي على أسس غير مبنية على

طموحات الطالبات.

الجدول رقم (21): الإضطرار إلى تغيير التخصص الذي ترغب به من أجل الوظيفة

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 61.7 | 74 | نعم |
| 38.3 | 46 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إجابة المبحوثات حول إذا اضطرن إلى تغيير التخصص الذي يرغبون به من أجل الوظيفة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم 61.7% ما يعني أن معظم المبحوثات غيرن التخصص من أجل الوظيفة، وهي تفوق نسبة المبحوثات التي أجبن ب لا بنسبة 38.3%.
ومنه نستنتج أن البحث عن الوظيفة هو العامل الأساسي والأولي في إختيار التخصص ومنه المهنة قبل الكلية وإقتناع الطالبة بمهنتها المستقبلية سيدفعها إلى إختيار أي كلية وتخصص حتى وإن كانت غير مرغوب فيها.

الجدول رقم (22): التفكير في إختيار مهنة عن طريق الدراسة في التكوين المهني أو مدرسة

خاصة

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 77.5 | 93 | نعم |
| 22.5 | 27 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إجابة المبحوثات حول إن كان فكرن في إختيار مهنة عن طريق الدراسة في التكوين المهني أو مدرسة خاصة فكانت أعلى نسبة الإجابة بنعم بنسبة 77.5%، بينما النسبة الأقل كانت الإجابة ب لا بنسبة 22.5%.

ومنه نستنتج أن التكوين المهني أصبح المجال الأمثل للذين يرغبون في ولوج عالم الشغل ومجالا لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية من خلال التكوين النظري والتطبيقي.

الجدول رقم (23): التفكير أثناء الدراسة في عمل معين من أجل جني المال للمساعدة على

مصاريف الجامعية

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 67.5 | 81 | نعم |
| 32.5 | 39 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إجابة المبحوثات حول إن كان فكرن في عمل معين من أجل جني المال لمساعدتهم على الدراسة فكانت نسبة الإجابات المؤيدة للفكرة بنسبة 67.5%، أما نسبة 32.5% رافضة للفكرة.

وهذا راجع أن أغلبية الطالبات مقيمات في الإقامة الجامعية ويبعد عن عائلاتهن، وهذا ما يصعب الأمر ويزيد من مصاريف الدراسة إضافة إلى غلاء المعيشة. ومنه نجد أن معظم الطلبة لا يملكون رفاهية الاختيار، إضافة إلى تحقيق دخل إضافي واكتساب خبرات علمية.

الجدول رقم (24): التفوق في المشوار الجامعي من أجل تحسين السيرة الذاتية

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 74.2 | 89 | نعم |
| 25.8 | 31 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه أن معظم المبحوثات يسعين في الإجتهد والتفوق الدراسي الجامعي

لتحسين السيرة الذاتية لاحقا بنسبة 74.2%، أما الباقي أجبن من غير المهم الإجتهد والتفوق بنسبة 25.8%.

ومنه نستنتج أن من معايير القبول الوظيفي هي السيرة الذاتية بدرجة الأولى مما يعني أن

تكون بمعايير ومهارات ممتازة من بينها الكفاءات والإجتهدات الجامعية.

الجدول رقم (25): إكمال الدراسات العليا بعد التخرج أو الإكتفاء بالمهنة

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|------------------|
| 50.8 | 61 | إكمال الدراسة |
| 49.2 | 59 | الإكتفاء بالمهنة |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إجابة المبحوثات حول إن كان ستكمل الدراسات العليا بعد التخرج أو

الإكتفاء بالمهنة حيث اتضح لنا أن نسبة الآراء متقاسمة وجد متقاربة حيث كانت نسبة 50.8%

أجابوا بنعم إذا حالفهم الحظ، أما بنسبة 49.2% أجابوا ب لا مما يعني أنهم سيكتفون بالمهنة فقط بعد التخرج.

ومنه نستنتج أن الإكمال أو الإكتفاء يرجع لكل طالبة وإلى ظروفها وميولاتها واحتياجاتها وهي الأدرى حسب العوامل المؤثرة في إتخاذ قرارها.

الجدول رقم (26): مهنة ذات مناصب متاحة أفضل او مهنة تستمتع بها وتحقق هوايتك

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|----------|---------|-------------------------------|
| 81.7 | 98 | مهنة ذات مناصب متاحة |
| 18.3 | 22 | مهنة تستمتع بها وتحقق هواياتك |
| 100% | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إجابة المبحوثات حول إذا كانت تفضل مهنة إذا مناصب متاحة أو مهنة تستمتع بها وتحقق هواياتها فكانت أعلى نسبة يفضلن مهنة ذات مناصب متاحة بنسبة 81.7%، بينما أجبن بنسبة 18.3% أنهم يفضلن مهن يستمتعن بها و يحققون هواياتهن.

ويرجع ذلك إلى ندرة الوظائف وأن المجتمع الذي نعيش فيه لا يعطي إختيارات كثيرة أو الفرصة إلى تحقيق طموحاتنا من خلال إختيار المهنة المرغوب بها، بالعكس أن الوظائف هي التي تختار الموظف.

الجدول رقم (27): على ماذا تعتمد في الوظيفة الحالية أو المستقبلية

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------------------|
| 45.8 | 55 | الشهادة الجامعية أو التخصص |
| 18.4 | 22 | قدراتك ومهاراتك |
| 35.8 | 43 | الأجر المادي |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه أن أكثر ما تعتمد عليه المبحوثات من معايير في إختيار وظيفتها هي الشهادة الجامعية أو حسب التخصص بنسبة 45.8%، ثم تليها نسبة 35.8% على حسب الأجر المادي، وأقل نسبة 18.4% تعتمد على القدرات والمهارات.

ومنه نستنتج أن التخصص يفرض نوع المهنة التي تختارها الطالبة ويجبرها على إختيار وظيفة حسب مايقابلها من شهادات واختبارات، وأيضا العائد المادي والدخل الشهري هو من أهم الأمور التي يأخذها الموظف في عين الإعتبار وهو ما يشهد نحو إختيار وظيفة عن أخرى إذا كان له خيارات مهنية، أما القدرات والمهارات هي ضرورية لكل امرأة لإختيار عملها لأن كل شخص له ميولات للتكيف مع النشاط والعمل الذي يقوم به وقد يفشل في حالة نقص التناسب بين قدراته الطبيعية والمهارات المطلوبة، لكن مع ندرة الوظائف في الوقت الحالي أصبح من اللازم تغيير المواهب والميولات حسب المهارات المطلوبة الوظائف المتاحة.

الجدول رقم (28): إذا كان التخصص يفرض عليها مهنة لا ترغب بها

| النسبة % | التكرار | | |
|-------------|------------|-------------------------|-----------|
| 36.7 | 44 | العمل في المجال التخصص | |
| 10 | 12 | محاولة إيجاد فرصة أخرى | |
| 27.5 | 33 | إحتراف حرفة | أخرى تذكر |
| 10.8 | 13 | تغيير التخصص | |
| 15 | 18 | دراسة في التكوين المهني | |
| 100% | 120 | المجموع | |

يوضح الجدول أعلاه ما إذا كان التخصص يفرض على المبحوثات مهن لا ترغبين بها وماذا

يفعلن فأجبن بنسبة 36.7% العمل في مجال التخصص، بينما أجبن بنسبة 10% محاولة إيجاد فرصة عمل أخرى، وكانت الإجابات الأخرى إنحصرت بين إحتراف حرفة بنسبة 27.5% وتغيير التخصص بنسبة 10.8% بينما كانت نسبة 15% دراسة في التكوين المهني.

ومنه نستنتج من خلال إجابات المبحوثات أن الأزمة الاقتصادية التي تعيشها الجزائر انعكست بشكل سلبي مما زادت نسبة إنتشار ظاهرة البطالة وتراجع عروض العمل، لذلك نجد أن أغلبية الطالبات يضطرون إلى العمل في المجال التخصص حتى وإن من غير راضيات أو الإلتجاء إلى إحتراف حرفة والخياطة والطبخ وغيرها.

الجدول رقم (29): أكثر تخصص يلائم المرأة في العمل المستقبلي حسب رأي المبحوثات

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|--------------|------------|---------------------|
| 40 | 48 | التعليم |
| 15 | 18 | السلم الطبي |
| 9.2 | 11 | القضاء |
| 7.5 | 09 | الوظائف العمومية |
| 10 | 12 | الحرف اليدوية |
| 2.5 | 03 | مستشارة نفسية |
| 6.7 | 08 | التجارة الإلكترونية |
| 4.2 | 05 | المشاريع الشخصية |
| 3.3 | 04 | المحاسبة |
| 0.8 | 01 | صحافة وإعلام |
| 0.8 | 01 | هندسة |
| %1200 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه أكثر تخصص يلائم المرأة في العمل حيث تبين أن أعلى نسبة لإجابة

المبحوثات هو التعليم بنسبة 40%، أما الرتبة الثانية ويليهما السلك الطبي الذي يشمل الطاقم الطبي

بأنواعه بنسبة 15%، ثم في المرتبة الثالثة الحرف اليدوية التي تتضمن كل ما هو عمل يدوي بنسبة 10%، ثم المرتبة الرابعة القضاء بنسبة 9.2%، ثم المرتبة الخامسة الوظائف العمومية بنسبة 7.5%، ثم التجارة الإلكترونية في المرتبة السادسة بنسبة 6.7%، وبعدها المرتبة السابعة المشاريع الخاصة بنسبة 4.2%، والمحاسبة في المرتبة الثامنة بنسبة 3.3%، و المرتبة التاسعة مستشارة نفسية بنسبة 2.5%، وأخيرا الصحافة والإعلام بنسبة 0.8% والهندسة بنسبة 0.8%.

ومنه نستنتج أن أكثر المهن الملائمة للمرأة في نظرها هي التعليم ويعود ذلك لمكانة التعليم في مجتمعنا وقدرة المرأة في توصيل المعلومة والتعامل والتربية خصوصا في الأطوار الأولى للتعليم إضافة إلى تلقيها الإحترام في مكان عملها، وكذا السلك الطبي أيضا من المهن التي تم إختيارها نظرا لأن المرأة بطبيعتها ذات قدرة على تقديم المساعدة والرعاية الصحية للمرضى، وعليها الحرف اليدوية التي أصبحت من أكثر المهن المنتشرة بين النساء التي تميل بفطرتها وطبيعتها إليها كالطبخ والتجميل وتصميم الأزياء وغيرها من الحرف التي توارثتها المرأة من قديم العصور، ثم القضاء والوظائف العمومية وغيرها من مجالات العمل التي إكتسحتها المرأة في جميع المجالات التي ترجع إلى رغبتها وظروفها العديدة.

-عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (30): نظرة المجتمع نحو خروج المرأة للعمل

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 15 | 18 | سلبية |
| 67.5 | 81 | إيجابية |
| 17.5 | 21 | على حسب المهنة |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه نظرة المجتمع نحو خروج المرأة للعمل فكانت نسبة 67.5% الإيجابية

بنظرة إيجابية، ثم الإجابة بنظرة سلبية بنسبة 15%، ثم تليها على حسب عمل المرأة أو مهنة المرأة بنسبة 17.5%.

ويرجع ذلك إلى التطور الكبير في المجتمعات الحديثة بمشاركة المرأة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات وتحسين الإقتصاد لأسرتها الذي أصبح من الصعب الإكتفاء بعائل واحد، وأيضاً مزال المجتمع الشرقي يرفض بعض المهن ولزال يراها خارج نطاق الأعراف والتقاليد والدين، ومنه هناك أيضاً القلة القليلة منهم ضد خروج المرأة للعمل وفي رأيهم المرأة تنحصر فقط على الإنجاب والتربية وإدارة شؤون المنزل.

الجدول رقم (31): إذا كانت العادات والتقاليد السائدة في محيطك تعيقك عن العمل الذي ترغبين

به

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 56.7 | 68 | نعم |
| 43.3 | 52 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا كانت العادات والتقاليد السائدة في محيطها تعليقها عن العمل الذي

ترغب به فكانت الإجابات متقاربة نوعاً، حيث أجبن بنعم بنسبة 56.7%، أما بنسبة 43.3% أجبن ب لا.

وهذا راجع إلى أن المرأة في المجتمع العربي والتسبي خصوصاً ترجع بالضرورة إلى عائلتها والمحيطين بها القائمة على السلطة والخضوع إلى كل ما هو متوارث ومتعود عليه التي شكلت ممارسات وسلوكيات تقيد المرأة في الوصول إلى طموحها وتحقيق نجاحات في مهن لازالت مرفوضة وتتعرض مع التطورات الحاصلة الجديدة، بينما تكافح الأخريات في تغيير الوضع وفرض قوانين وعادات جديدة من أجل الحرية والإستقلالية.

الجدول رقم (32): إذا كان مكان العمل يسبب هاجس للمرأة في تغيير عملها خاصة إذا كان

يعرضها إلى الإختلاط بالرجال أو الإحتكاك بهم

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 77.5 | 93 | نعم |
| 22.5 | 27 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا كان مكان العمل يسبب هاجس للمرأة في تغيير عملها خاصة إذا

كان يعرضها إلى الإختلاط بالرجال أو الإحتكاك بهم، حيث بنسبة 77.5% أجبن بنعم، ونسبة 22.5% أجبن ب لا.

ومنه نستنتج أن مكان العمل من أولويات المرأة في إختيار مهنتها خاصة إذا كان يعرضها إلى

الإختلاط بالرجال، وبما أننا مجتمع إسلامي لازال يرسخ في سلوكياتنا يجنب إختلاط وإحتكاك

بناتهم أو زوجاتهم أو أقاربهم بالرجال لتفادي المشاكل الناتجة كالفتنة، والغيرة، والشك وغيرها... من

الظواهر التي تضع المرأة في مواقف محرجة في غنى عنها بالنسبة لهم، بينما هناك مهن تجبر

الجنسين على الإحتكاك ببعضهم كمهنة الطب وبعض الإدارات مع وضع حدود واضحة بين

الطرفين ويرجع إلى وعي وعفة كل امرأة في أي مهنة.

الجدول رقم (33): إذا كانت نوع المهنة المختارة تؤثر على مستقبلك قبل الزواج

وبعد الزواج

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 43.3 | 52 | نعم |
| 56.7 | 68 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا كانت المهنة المختارة تؤثر على مستقبل المرأة قبل الزواج وبعد

الزواج، فكانت نسبة 43.3% أجبن بنعم، بينما نسبة 56.7% أجبن ب لا.

ويرجع ذلك إلى التغيير الاجتماعي والتحرر الجزئي للمرأة وانتقالها من مجرد حارسة للبيت

إلى منافسة قوية للرجل، وأن اليوم إستقرارها راجع إلى مهنتها متجاوزة حدود المنزل وإثبات نفسها

وإعادة توزيع الأدوار وليس فقط الزواج.

الجدول رقم (34): إذا تم تنصيبها في مهنة تتطلب إقامتك خارج مكان إقامتك الحالية هل تنتقل

إلى مكان آخر

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 40.8 | 49 | نعم |
| 59.2 | 71 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذ كانت المبحوثة تغير مكان إقامتها الحالي إلى مكان آخر من أجل مهنتها، فأجبن بنسبة 59.2% ب لا، بينما أجبن بنسبة 40.8% بنعم.

وهذا راجع إلى العائلة العربية التي ترفض غياب المرأة عن الرقابة الداخلية والخارجية، وأيضا إغلاق المجتمع الذي نعيش فيه، في المقابل يضطر بعض المبحوثات إلى تغيير مكان إقامتهن من أجل توفير عمل وذلك يتحفظ وشروط موجود محرم معها أو التنقل إلى أحد منازل أفراد أسرتهن والعيش معهم.

الجدول رقم (35): إذا كانت تضحى بمهنتها إذا تعرضت إلى مضايقات جسدية أو نفسية أو

مادية

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 93.3 | 112 | نعم |
| 6.7 | 8 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا كانت تضحى المبحوثة بمهنتها إذا تعرضت إلى أي أنواع من المضايقات الجسدية والنفسية والمادية، فكانت إجابة بنسبة 93.3% بنعم، بينما أجبن بنسبة 6.7% ب لا.

ومنه نستنتج أن المرأة الشرقية رغم نجاحاتها الكبيرة في مجالات العمل المختلفة إلا أنها تتخلى عن منصبها المهني إذا لم تكن مرتاحة نفسيا ومادية وخاصة إذا تعرضت إلى أي نوع من المضايقات وأنها تملك عقلية شرقية.

الجدول رقم (36): لو توفر لها منصب عمل ينافي عادات وتقاليد مجتمعتك هل تقبل أو ترفض

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 56.7 | 48 | تقبلين |
| 43.3 | 52 | ترفضين |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا توفرت مناصب عمل تتنافى عادات وتقاليد مجتمعنا، فأجبن بنسبة

56.7% بالرفض، بينما أجبن بنسبة 43.3% بالقبول.

ومنه نستنتج أن العادات والتقاليد لازالت الجزء الأكبر في إتخاذ قرارات مهمة في حياة

المرأة خاصة المتعلقة في إختيار مهنة المستقبل، بينما يحاول الجيل الجديد خاصة المرأة في

كسر وتخطي بعض العادات والتقاليد التي تشكل عائق في إستقلالها ونجاحها وتحقيق ذاتها

وتموحتها والتحرر من القيود التي تحرمها من المشاركات العلمية.

الجدول رقم (37): إذا كانت تخشى الخوض في إختيار مهنة جديدة غير معروفة في مجتمعنا

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 63.3 | 76 | نعم |
| 36.7 | 44 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه إذا كانت تخشى الخوض في إختيار مهنة جديدة غير معروفة في مجتمعنا فكانت الآراء تنقسم حول فئتين: من يوافق الخوض في إختيار مهنة جديدة غير معروفة في مجتمعنا بنسبة 63.3%، بينما الفئة الثانية ترفض بنسبة 36.7%. وهذا راجع إلى التطور التكنولوجي والتطورات المتسارعة في عصرنا الحالي الذي يتطلب من التغيير والتجديد الإبتكار لملاحقة التطور الحالي والتقدم العلمي الذي يجيئنا على خوض بعض التجارب المهنية الجديدة.

الجدول رقم (38): التخلي عن الحجاب من أجل مهنة تفرض عليها ذلك

| الإجابة | التكرار | النسبة |
|---------|---------|--------|
| نعم | 19 | 15.8 |
| لا | 101 | 84.2 |
| المجموع | 120 | 100% |

يوضح الجدول أعلاه إجابات المبحوثات حول تخليهن عن الحجاب من أجل مهنة تفرض عليها ذلك، فكانت نسبة 15.8% أجبن بنعم، بينما الأغلبية كانت الإجابة ب لا بنسبة 84.2%. ومنه نستنتج أن إندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف لا يجيئها على التخلي عن أهم مبدأ وهو الحجاب وذلك راجع إلى وعي المرأة الشرقية لأهمية وقداسة الحجاب وفرائض الله وأيضاً دور الأهل والأولياء في ترسيخها.

الجدول رقم (39): إذ كانت المرأة تتمتع في الوقت الحاضر بمكانة مرموقة في المجتمع

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 73.3 | 88 | نعم |
| 26.7 | 32 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه آراء المبحوثات حول إذ كانت تتمتع المرأة في الوقت الحاضر بمكانة

مرموقة في المجتمع، فأجبن بنسبة 73.3% بنعم، بينما القلة أجبن ب لا بنسبة 26.7%.

ومنه رغم الضغوطات التي تعيشها المرأة في حياتنا اليومية إضافة إلى القيد المختلفة التي

تسيطر على المرأة من جميع النواحي وتعرضها الانتقاد والتعجيز إلا أن مكانتها الاجتماعية مرموقة

وجديرة بالإحترام بفضل إثبات قدرتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع.

الجدول رقم (40): إذا كانت المرأة مطلوبة مهنياً أكثر أو أقل من الرجل

| النسبة % | التكرار | الإجابة |
|-------------|------------|----------------|
| 67.5 | 81 | نعم |
| 32.5 | 39 | لا |
| %100 | 120 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه رأي المبحوثات حول إذا كانت المرأة مطلوبة مهنياً أكثر أو أقل من الرجال فكانت الإجابة بنعم بنسبة 67.5%، وأجبن ب لا بنسبة 32.5%، وهذا جد منطقي لما نراه اليوم أن المرأة تحتل أعلى نسبة من المناصب والوظائف المهنية.

وذلك راجع إلى الصفات التي تتفوق بها عن الرجل والتي تم إثباتها علمياً وعملياً من أهمها: أنها تجيد فن التعامل مع الضغوط اليومية التي تواجهها في العمل، قادرة على تعديل أو تغيير المصاعب التي تواجهها في العمل، إضافة أنها تتمتع بذاكرة أقوى من الرجل وحفظ الأشياء بأدق التفاصيل وإنجاز أكثر من شيء في وقت واحد الأمر الذي يفشل فيه الرجل.

ثانياً: نتائج الدراسة

1- النتائج الجزئية للدراسة:

1-1- النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

من خلال التحليلات الإحصائية التي أشرنا إليها، يمكن القول أن الفرضية الأولى محققة، وذلك في ضوء الشواهد الكمية التي تم التوصل إليها إذ لاحظنا من خلال الجدول رقم 08 إذا ما كانت الطالبة الجامعية تستشير والديها وإخوتها أثناء إختيارها للمهنة فأجبن بنسبة 86.7% بنعم باعتبار أن المرأة تحت مسؤولية وسلطة أولياء أمورهم وأن مشاركة الأولياء والإخوان في إختيار مهنتها شيء أساسي وضروري من طرفهن، في حين أن نسبة 13.3% أجبن ب لا وهذا القرار شخصي يرجع إلى طموح وقدرات كل امرأة.

كما أن الجدول رقم 10 إذا ما كان هناك حوارات مع عائلتك لاتخاذ قرار بشأن مهنة مناسبة أجبن بنسبة 67.5% بنعم لأنه من المهم أخذ برأي وخبرات المحيطين بها بشأن كل ما يتعلق بمهنتها، في حين أجبن بنسبة 32.5% ب لا وأنه ليس من الضروري ذلك.

من الجدول رقم 13 لاحظنا أهم المهن التي يحاول أفراد أسرة تجنّب المرأة العمل بها، فكانت نسبة 31.7% القطاع العسكري والأمن باعتباره غير ملائم للمرأة وغير متناسب مع الأعراف والتقاليد التي تنافي طبيعة العمل من تنقل ومناوبة وإحتكاك بأماكن الخطر وأيضاً بائعة في المحلات بنسبة 16.7%.

وبين لنا الجدول رقم 15 إذا تتلقى المرأة الدعم من رفقائها والمحيطين بها إذا ما توجهت إلى مشروع شخصي فكانت نسبة 56.6% ب لا، ونسبة 43.3% بنعم، وهذا ما يترجم الواقع المعاش من طرف مجتمعنا الذي يفتقر إلى الإبداع والمشاريع المصغرة من طرف النساء.

بينما يوضح لنا الجدول رقم 18 إذا كانت نظرة المجتمع ورأيه تهم المرأة في إختيار مهنتها فكانت نسبة 60.7% بنعم، والنسبة 39.2% وهذا ما يؤكد أن المجتمع دور هام وعامل أساسي في إختيار المهنة للمرأة.

من البيانات نجد أن العوامل الأسرية والإجتماعية تؤثر على اختيار المهنة لدى المرأة التبسية ويشكل عامل مهم جدا بحسب الإحصائيات، وأن هناك نظرة سيئة إتخذها مجتمعنا حول عمل المرأة في مجال القطاع العسكري والأمن وهذا لما تتعرض له من شائعات بسبب الإختلاط، كما أن من الإحترام مشاركة المرأة أهلها والمحطين بها في إتخاذ القرار حول ما يخص مهنتها، دون أن ننسى أن أغلبية من النساء يتعرضن إلى الإنتقاد والرفض لبعض ميولاتهن المهنية خاصة المناصب القيادية أو الحكر على الرجال ويظطرون إلى التقيد برغبات وتقاليد المجتمع الذي يرى أن عمل المرأة هو شيء إضافي لاسيما أن مجتمعنا محافظ على المبادئ والقيم.

1-2- النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

من خلال المعطيات والنسب الموجودة في الجداول الخاصة بالمحور الثالث والذي يخدم الفرضية نستنتج تحقق الفرضية ميدانيا نظرا للمعطيات الكمية المدرجة في الجدول رقم 20 حيث سجلنا نسبة 58.3% يمثلها الطالبات اللاتي يرين أن التخصص الجامعي يفرض عليهن التقيد وكبت طموحهن خارج التخصص، بينما نسبة 41.7% كانت للطالبات اللاتي لا يرون أن التخصص الجامعي يقيدهم وهذا راجع إلى أن معظم التخصصات التي يدرسنها الطالبات غير مرغوبة بل مفروضة.

كما يوضح الجدول رقم 21 أن نسبة 61.7% اضطررن إلى تغيير التخصص المرغوب من أجل الوظيفة وذلك راجع أن سوق العمل مبني على ما يتيح التخصص من فرص عمل، فيما أجبن بنسبة 38.3% من المبحوثات لم يضطروا إلى تغيير التخصص من أجل الوظيفة.

وفي الجدول رقم 26 نسبة 81.7% تفضل مهنة ذات مناصب متاحة غير مهنة تحقق هواياتها لأن ما نعيشه اليوم من ندرة الوظائف وسبب البطالة سبب رئيسي في التخلي عن طموحاتها وهواياتها، وكانت نسبة 18.3% يفضلن مهن محببة تحقق هواياتهم.

وعلى أساس نسب الجدول رقم 27 أن أكثر ما تعتمد عليه المرأة في إختيار مهنتها هو ما يتيح لها شهاداتها الجامعية والتخصص بنسبة 45.8%، وكانت نسبة 35.8% يعتمدن على الظروف الاجتماعية والمادية، وبنسبة 18.3% يعتمدن على قدراتهم ومهاراتهم، في ما تبين في الجدول 28 أن نسبة 36.6% يعملن في مجال التخصص حتى وإن كان ذلك مرفوض يغير محبة فيه، ونسبة 15% يغيرن التخصص إذا لزم الأمر، ونسبة 10.8% يخترن الدراسة في التكوين المهني، ونسبة 27% إحتراف حرفة، والقلة نسبة 10% يحاولن إيجاد فرصة أخرى في العمل، ومنه فإن التخصص الجامعي دور أساسي للإطلاع الطالبة عن فرص العمل المتاحة من خلاله واتخاذ قرار المهني المناسب.

1-3- النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

ومن خلال ما تم عرضه من نتائج والنسب الموجودة الخاصة بالمحور الرابع والذي يحقق الفرضية من خلال الدلائل الكمية التي تم التوصل إليها كما جاء في الجدول رقم 31 أن العادات والتقاليد السائدة في محيط المرأة تعيقها عن العمل في المجال الذي ترغب به بنسبة 56%، بينما ترى نسبة 43.3% أنها لا تعيقها.

ويوضح الجدول رقم 34 أنه يتم رفض المهن التي تتطلب إقامة المرأة خارج إقامتها الحالية بنسبة 59.2%، بينما يقبل بعضهم تغيير الإقامة من أجل المهنة بنسبة 40.8% لكن بشروط أهمها محرم معها أو الانتقال إلى أحد أفراد العائلة المتواجدة في مكان المهنة وذلك ما يؤكد أهم عرف في العائلات الشرقية وهي إستقلالية عيش المرأة في بيت لوحدها.

كما يوضح الجدول 36 أن المرأة ترفض أي مهنة تنافي عادات وتقاليد مجتمعنا بنسبة 56.7%، وتقبل بنسبة 43.3% العمل فيه رغم أنه ينافي عادات وتقاليد مجتمعنا.

وأيضاً الجدول 38 ترفض نسبة 84.2% من النساء التخلي عن حجابها إذا فرضت مهنتها ذلك وهي الأغلبية، أما القلة القليلة أجبن بنعم بنسبة 15.8% لأن مجتمعنا مسلم ومعظم المهن ترفض على المرأة بعض القطاعات الخاصة التي هي حكر على الرجال ومرفوضة من قبل مجتمعنا كالأمن وهذا راجع إلى قدسية الحجاب لدى المرأة المسلمة التبسية فالعادات والتقاليد السائدة في المجتمع التبسي تضع الكثير من القيود على المرأة في إختيار مهنتها.

2- نتائج العامة للدراسة:

من خلال ما تم عرضه من نتائج استجابات الطالبات أفراد العينة على المحاور الأربعة، يمكن القول أن الفرضية العامة للبحث والقائلة باختلاف محددات الاختيار المهني لدى الطالبات الجامعيات قد تحققت، باعتبار أن المبدأ الذي تدور حوله قد تحققت وهو مبدأ الاختلاف في المحددات التي تحكم الاختيارات المهنية، لأن أساس الفرضية العامة يفترض وجود الاختلاف وافترضنا أن الاختلاف يكمن في متغيرات الدراسة والتي تمثلت في التخصص وتأثير الاتجاهات الوالدية والموروث الثقافي على اختيار الطالبات لولاية تبسة، وهذا لا يعني أن هذه في محددات الاختيار المهني بل هناك عوامل أخرى التي قد تحكم اختياراتنا باختلاف الأفراد والمجتمعات، وأساساً الأهداف الأخرى التي نرجعوا من وراء المهنة.

ومنه نجد أن المحور المتعلق بالتخصص والمحور المتعلق بالعوامل الاجتماعية والأسرية، والعوامل الثقافية تحققت فعلاً.

إن إثبات الفرضية العامة بمختلف محاورها تقريباً، يؤكد أن تلك المتغيرات التي تم إفتراضها يؤكد على أنها عوامل ذات تأثير واضح على الاختيارات المهنية لدى هؤلاء الطالبات، لكن في

نفس الوقت لا يمكن أن تكون الوحيدة في هذا التأثير، أولاً لأنه هناك عوامل أخرى قد تكون ذات تأثير، وثانياً أن هذه المتغيرات طبقت على عينة فقط وليس كل الطالبات اللاتي ربما لا يتفقون مع هذه المحددات هذا قد يعني وجود محددات أخرى تتحكم في اختيارهم المهنة.

الخاتمة

الخاتمة:

إن من أهم مظاهر التغير في البيئة الاجتماعية الذي يمس المجتمعات الحديثة هو النزعة التحررية النسوية ويتجلى ذلك من خلاله مطالبة المرأة بشئ من حقوقها من تعليم وعمل في مختلف مجالات الحياة، حيث أصبحت المرأة في العالم وفي الجزائر خاصة تتواجد في معظم القطاعات وبنسبة متفاوتة.

ونرى المرأة التبسية العاملة تحنل كافة التخصصات والمجالات المهنية، ورغم تفوقها والإمكانيات التي حصلت عليها إلا أن هناك عوامل ثقافية وعادات موروثية تؤثر في اختيارها المهني الذي يتماشى مع أدوارها التقليدية والذي يفرض عليها الكثير من القيود والإبتعاد عن بعض المهن التي تعرضها للانتقاد والإحراج و المعارضة من طرف أولي امرها، والتي لا تتماشى مع مبادئ ديننا وتقاليد مجتمعنا الشرقي.

إضافة إلى العوامل الأسرية والاجتماعية لأن أغلب العائلات العربية يورثون مهنتهم إلى اولادهم التي تعلموها من أجدادهم، كما أن المرأة تحت السلطة الأبوية وفق التسلسل الهرمي للعائلة وإستشارة والديها وإخوانها وأحياناً أقاربها والمحيطين بها ضروري، بحيث تكبت طموحها وقدراتها التي يجب أن تتماشى وفق ما يناسب أهلها، رغم أن للتخصص الجامعي الصحة الأكبر في تحديد مهنة المرأة المستقبلية إلا أن معظم الطالبات لا يمتلكن رفاهية الاختيار خاصة في ظل الأزمات التي تمر بها الجزائر وأنهم يفضلن مهن متاحة غير ممتعة أو مرغوب فيها.

وبالتالي من خلال كل هذا تبقى المرأة التبسية اللبنة الأساسية في المجتمع وبناء الأسرة ورعاية البيت وتربية الأبناء والأكثر إستمساكا بالقيم الأخلاقية رغم أنها لا تزال تعاني من المعوقات التي بطبيعة الحال إذ تؤثر على تحديد المهنة المناسبة لها.

إلا أن هناك في كل حقبة زمنية جيل جديد يساعد في تجاوز التناقضات وغايتهم دفع
الجزائر نحو تنمية شاملة بشرية ومادية وخلقية تكون فيها المرأة في جميع الميادين دون استثناء
وفق ما يحقق طموحها وإمكانياتها.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1- العربية:

أولاً: القرآن الكريم:

1- سورة آل عمران، الآية 195.

2- سورة النحل، الآية 68.

ثانياً: المعاجم والقواميس:

1- أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، دار المشرق الثقافي، الأردن، 1440.

2- ضيف شوقي: المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004.

3- معجم الوسيط، ط2، مجمع اللغة العربية، القاهرة، مصر، 1972-1992.

4- Grand Larousse encyclopédique

ثالثاً: الكتب:

1- الأحمر أحمد سالم: علم الاجتماع الأسرة (بين التنظير والواقع المتغير)، ط1، دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت، لبنان، 2004.

2- أبو سل محمد عبد الكريم: مدخل إلى التربية المهنية، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن، 1995.

3- الدهاري حسن صالح: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.

4- الكرداني محمد فتحي: البحث العلمي، ط1، مؤسسة عالم الرياضة ودار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، 2005.

- 5- أحمد البرواي رشيد حسين: الإحتراف النفسي لدى المرأة، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
- 6- الناقولا جهاد ذياب: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، ط1، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، سوريا، 2001.
- 7- النعيمي محمد عبد العال وآخرون: طرق ومناهج البحث العلمي، (د.ط)، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- 8- بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
- 9- بركات حلیم: المجتمع العربي المعاصر، (د.ط)، مراكز الدراسات للوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1989.
- 10- بوعلاق محمد: الهدف الإجرائي، ط1، قصر الكتاب، الجزائر، 1999.
- 11- حسن محمد حسن: علم اجتماع السكان، (د.ط)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1992.
- 12- حمدي ياسين، عسكر علي، الموسوي حسن: علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 1999.
- 13- حوسو محمد عصمت: الجندر الأبعاد الاجتماعية والثقافية، (د.ط)، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 14- خليل أحمد: المرأة العربية وقضايا التغيير، (د.ط)، دار الطباعة الجديدة، بيروت، لبنان، 1982.
- 15- زرواتي رشيد: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، (د.ط)، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.

- 16- شنودة أمل فهمي: القرار التربوي بين المركزية واللامركزية دراسة مستقبلية، (د.ط)، الدار المصرية، القاهرة، 1980.
- 17- طلعت همام: سين وجيم عن مناهج البحث العلمي، ط1، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، الأردن، 1984.
- 18- عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، (د.ط)، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1970.
- 19- عبد الرحمان محمد السيد: نظريات النمو، ط1، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2001.
- 20- عبد العزيز سعيد، عطوي جودت عزت: التوجه المدرسي (مفاهيمه النظرية - أساليبه الفنية- تطبيقاته العلمية)، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 21- عبد الهادي جودت عزت، العزة سعيد حسني: التوجيه المهني ونظرياته، ط1، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1999.
- 22- عطاءالله تاج: المرأة العاملة، (د.ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 23- عوض حنفي: في علم الاجتماع النسبي الحركات الراديكالية النسائية وسوق العمل، (د.ط)، مكتب الجامعي الحديث، مصر، 2004.
- 24- لعبيدي محمد جاسم، ولي محمد باسم: المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 25- مؤيد، الفضل عبد الحسين: نظريات اتخاذ القرار، (د.ط)، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2004.
- 26- مداس فاروق: مصطلحات علم الاجتماع، (د.ط)، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، ردمك، 2003.
- 27- موريس أنجلوس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط2، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006.

رابعاً: المجالات والملتقيات:

- 1- بن عزة محمد الأمين: البطالة والتشغيل، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، العدد 21، 2013.
- 2- عوفي مصطفى: خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الانسانية، العدد 19، جامعة منتوري، قسنطينة، جوان، 2003.
- 3- سعد أحمد محمد، الحوراني ياسر عبد الكريم: المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العدد الأول، جامعة مؤتة، الدوحة، قطر، 2000.
- 4- عمروني حورية تازولت: الملتقى الدولي حول النظام التربوي والتنمية الاجتماعية في الجزائر جامعة تبسة، آليات تفعيل التوجيه في النظام التربوي الجزائري، أستاذة محاضرة -أ- بقسم العلوم الاجتماعية، جامعة ورقلة.
- 5- محامدية إيمان، بوطوطن سليمة، المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، الملتقى الوطني الثانية الإتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مباح، ورقلة، 2013.

خامساً: الرسائل الأطروحات الجامعية:

- 1- العنزي أنور بن شدار: العوامل الاجتماعية والثقافية التي تحد من فاعلية الجهود العلاجية للمرضى النفسيين، دراسة من منظور الفريق الطبي المعالج، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع، تخصص التأهيل والرعاية الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2015.
- 2- الصويط فواز بن محمد: الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص توجيه تربوي ومهني، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- 3- باشي أمال: البناء الاجتماعي المهم في الجزائر، دراسة سوسيو- أنثروبولوجية بحرف الطرز التقليدي بتقري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2018-2019.
- 4- بن زيان مليكة: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، علوم التربية، فرع علم النفس الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003-2004.
- 5- حاج يوسف مليكة: آثار عمل الأم على تربية أطفالها، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة الجزائر، 2002-2003.
- 6- خالد جبر فهمي دنيا: الصعوبات التي تواجه المرأة في المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2005.
- 7- خلاصي محمد: إتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005.
- 8- ساري بدر الدين: واقع خدمات مستشار التوجيه المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ سنة أولى ثانوي، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن المهيدي، أم البواقي، 2015.
- 9- عبايدية أحلام: محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، جامعة باجي مختار، الجزائر، عنابة، 2006-2007.
- 10- عثمان الصادق: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بركان ولاية أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر، الجزائر، بسكرة، 2013-2014.

11- عاجب بومدين: الآثار الأسرية و الإجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علم النفس، جامعة وهران 2، الجزائر، وهران، 2016-2017.

2- الأجنبية:

1- Festinger et Kautz , Maurice Angers : Initiation à la méthodologie des sciences humaine, ed, Université Casbah, Algrie, 1997.

2- Richard Nelson- Jones, The theory and practice of consulting psychology, Holt, London, 1982.

ملخص الدراسة: ترجمة اللغة العربية

الأستاذة: صولة فيروز

الطالبتين: سواحي تقوى - شابو منال

تهدف هذه الدراسة إلى العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى المرأة والمواجهة لطالبات ليسانس وماستر في جامعة الشيخ العربي التبسي تبسة ، من خلال الإجابة على الإشكالية التي انطلقت من التساؤل التالي: ماهي العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى المرأة؟، من وجهة نظر تحليلية للمتغيرات المقترحة الثلاثة: العوامل الاجتماعية والأسرية، العوامل الثقافية، والعوامل الأكاديمية.

وقد خلص هذا البحث إلى أن تلك المتغيرات تؤثر في اختيار الطالبة لمهنة المستقبل، مع الإشارة إلى أن النتائج لا بد أن تؤخذ في إطارها وحسب وجهة نظر الطلبة.

الكلمات المفتاحية: الاختيار المهني، الطالبات الجامعيات، العوامل الاجتماعية والأسرية، العوامل الثقافية، العوامل الأكاديمية، عمل المرأة.

ترجمة للغة الفرنسية:

Résumé de l'étude :

Cette étude vise les facteurs affectant le choix de la profession pour les femmes et la confrontation des étudiants en licence et en master à l'Université de Cheikh Arabi Tebessa, en répondant à la problématique qui est partie de la question suivante : Quels sont les facteurs affectant le choix de la profession pour femmes?, D'un point de vue analytique des trois variables proposées Facteurs sociaux et familiaux, facteurs culturels et facteurs scolaires.

Cette recherche a conclu que ces variables affectent le choix de l'étudiant d'une future profession, notant que les résultats doivent être pris dans son cadre et selon le point de vue des étudiants.

Mots-clés : choix de carrière, étudiants universitaires, facteurs sociaux et familiaux, facteurs culturels, facteurs scolaires, travail des femmes.