

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

التخصص: تنظيم وعمل

## العنوان:

التوجيه المهني وعلاقته بالرضا عن المستقبل المهني  
من وجهة نظر متربصي التكوين المهني والتمهين

دراسة ميدانية بمراكز التكوين المهني " الشهيد القائد كريم بلقاسم ببلدية بكارية " – تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل.م.د "

دفعه: 2020

إشراف الأستاذ:

د . عبدلية أحمد

إعداد الطالبين:

– عبيد طارق

– سعدي زوهير

جامعة العربي التبسي : لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
دكتور جفال نور الدين	أستاذ - محاضر – أ -	رئيسا
دكتور عبدلية أحمد	أستاذ - محاضر – ب -	مشرفا و مقرا
دكتور عبدلية أحمد	أستاذ مساعد – أ -	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2020 / 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكرًا واحترافًا للمشرف على الدراسة

الحمد لله الذي أعانني على إتمام هذه الدراسة  
والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحابه أجمعين

أما بعد:

أتقدم بخالص الشكر و التقدير لكل من قدم لي يد العون سواءً من قريب أو من  
بعيد, وعلى رأسهم الأستاذ:

المشرف على المذكرة د: عبدالية أحمد لما منحني إياه من جهد

ووقت وتوجيه خلال فترة الدراسة





أهدي هذا الجهد المتواضع

إلى زوجتي العزيزة وأولادي أكرم وإياد وأسينات

وإلى روح والدي العزيز-رحمه الله- وإلى الوالدة العزيزة ربي  
يطول في عمرها وإخواتي وأخواتي وجميع أصدقائي دون  
إستثناء.

وإلى كل من وقف إلى جانبي وساندني لأكمل مشواري العلمي.

عبيد طارق



أهدى هذا العمل إلى من أخذ بيدي إلى العلم والتعلم والمثابرة و الخوض على سلوك طريق العلم إلى روح والدي العزيز سعدى عباس الذي وافته المنية قبل أن يراني على ماتمني أن يراني عليه -رحمه الله وأدخله فسيح جناته-.

إلى من تعجز الكلمات وتنحني لها هامات ولعظيم عطائها شمس حياتي وسبيل إلى الجنة إلى من وصفتها منذ صغري بالجبل في شموخها وعضمتها, وكذاً في حياتها الذي لا يتنهي عليك يأمي أطال الله في عمرك وفي صحتك وبخير حال -إنشاء الله-.

إلى جميع أختي وأخواتي إلى أحب من في قلبي الكتوتنين محمد أمين وأنس حفصهما الله.

إلى جدتي عائشة عجال حفصها الله.

إلى أعر أصدقائي "طارق عبيد" و"زمولي عبد الحق" و"منصوري رمضان" دون أن أنس طجواذي عبد الطيف" و "مشري إبراهيم" و"زارع عبد الكريم", "بنجوع محمد رفيق"

إلى أعز أستاذتي دكتور داود بلقاسم والأستاذة توايحية رابح والدكتور مالك محمد و الدكتور جفال نور الدين و الدكتور صوالحية منير ومسؤول الشعبة بورزاق نوار ومسؤول التخصص الدكتور جبلى فاتح

وأخيراً لا بد من كلمة شكر ومحبة وإمتنان إلى كل من شد أزرى وكل من ساعدني في عملي واعطاني القدرة و الإصرار في تحقيق هدفي ولو بكلمة تشجيع واحدة وممن فاتني ذكر أسمائهم جازاهم الله خير جزاء.

سعدى زوهير

## ملخص

**عنوان الدراسة:** التوجيه المهني وعلاقته بالرضا المهني لدى متربصي التكوين المهني.

**اسم الباحث:** عبيد طارق وسعدي زهير.

**الدرجة العلمية:** ماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل للعام الدراسي 2021/2020 جامعة الشيخ العربي التبسي- تبسة.

**اسم المشرف:** د.عبدالية أحمد

**أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الطريقة المتبعة للتوجيه المهني بمراكز التكوين المهني. التعرف على العلاقة الارتباطية بين التوجيه المهني ورضا المتكويين. دعم المستوى المادي و البرامج التوجيهية و الإرشاد و الأنشطة المقدمة و توعية الطلاب بأهمية العمل و الإنتاج. الكشف عن واقع التوجيه بمراكز التوجيه المهني. تقديم بعض التوصيات و المقترحات للأكاديميين التي تساهم في زيادة فعالية التوجيه و تطوير مؤسساتهم.

**منهج الدراسة:** المنهج العلمي المتعمد في الدراسة هو "المنهج الوصفي" لكونه يتلائم وطبيعة الإشكالية وتم تطوير إستبائية لتحديد العلاقة بين التوجيه المهني والرضا المهني. تم إستخدام اختبارات (T) ومعامل بيرسون. وتم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها.

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من متربصي ومتربصات التكوين المهني ببلدية بكارية ولاية تبسة. والبالغ عددهم (30) متربص. **نتائج الدراسة:** توجد علاقة إرتباطية بين التوجيه المهني والتوافق النفسي لدي متربصي مراكز التكوين المهني. يمكن لمتربصي التكوين المهني أن يحققوا الرضا المهني في ضل التوجهات المهنية المطلوبة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني والتوجيه المهني الموجه بين الجنسين(ذكور وإناث).التوجيه عملية جد هامة بالنسبة للأفراد أو طالبي التكوين. هناك علاقة ، لدى متربصي التوجيه المهني حسب عينة دراستنا ويظهر ذلك فيها.

**الكلمات المفتاحية:** التوجيه المهني.الرضا المهني.مراكز التكوين المهني. المتربصون.

## **Résumé de l'étude :**

**Titre de l'étude :** L'orientation professionnelle et sa relation avec la satisfaction professionnelle des stagiaires en formation professionnelle.

**Nom des chercheurs :** ABID Tarek et SAADI Zouhir.

**Diplôme :** Master en sociologie, organisation et travail pour l'année universitaire 2020/2021, Université Larbi Tébessi - Tébessa -

**Nom de l'encadreur :** ABADLIA Ahmed.

**Les objectifs d'étude :** La présente étude visait à identifier la méthode utilisée pour l'orientation professionnelle dans les centres d'orientation professionnelle. Connaître la corrélation entre l'orientation professionnelle et la satisfaction des apprenants. Soutenir le niveau matériel, les programmes d'orientation, les conseils et les activités fournis et éduquer les étudiants sur l'importance du travail et de la production. Découvrir la réalité de l'orientation dans les centres d'orientation professionnelle. Fournir des recommandations et suggestions aux étudiants qui contribuent à accroître l'efficacité de l'orientation et à développer leurs institutions.

**Résultats de l'étude :** Il existe une corrélation entre l'orientation professionnelle et la satisfaction psychologique des stagiaires des centres de formation professionnelle. Il existe une corrélation entre l'orientation professionnelle et la conviction des stagiaires des centres de formation professionnelle. L'orientation est un processus très important pour les individus ou les demandeurs de formation. Il existe une très forte corrélation entre le niveau d'orientation professionnelle et la satisfaction au travail chez les stagiaires, selon notre échantillon d'étude et il y apparaît.

**Recommandations et suggestions: Suggestions:** Déterminer les spécialités requises en fonction du niveau d'éducation de chaque individu. Création de postes selon les spécialités trouvées dans les centres de formation professionnelle. Préparer de futures études sur les difficultés et les obstacles auxquels sont confrontés les centres d'orientation professionnelle. Préparer un programme d'orientation professionnelle présenté dans le plan de cours pour les gestionnaires de centres de formation professionnelle. Établir un projet de formation, qui comprend la mise en place d'ateliers pratiques sur la façon dont les centres de formation contribuent à soutenir les programmes d'orientation professionnelle et sa relation avec la satisfaction au travail.

**Recommandations:** La nécessité pour les centres d'orientation professionnelle de préparer une exposition pédagogique pour montrer toutes les spécialités disponibles. Coordination de l'administration scolaire avec certains centres professionnels pour former les étudiants et leur fournir des compétences professionnelles pratiques. La nécessité d'accueillir des modèles de diplômés ayant réussi leur carrière.

**Mots-clés:** orientation professionnelle. Satisfaction professionnelle. Centres de formation professionnelle, stagiaires.

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
/	مستخلص الدراسة بالعربية.....
/	مستخلص الدراسة بالفرنسية.....
/	فهرس المحتويات.....
/	فهرس الجداول.....
/	فهرس الأشكال.....
/	فهرس الملاحق.....
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
أ - ت	المقدمة.....
5-6	إشكالية الدراسة.....
6	فرضيات الدراسة.....
6-7	أسباب إختيار موضوع الدراسة.....
7	أهمية الدراسة.....
8-7	أهداف الدراسة.....
9-8	مصطلحات الدراسة.....
11-9	الدراسات السابقة.....
<b>الفصل الثاني: التوجيه المهني</b>	
13	تمهيد.....
15-13	مفهوم التوجيه المهني.....
16-15	نشأة التوجيه المهني.....
18-16	أهداف التوجيه المهني.....
19-18	أهمية التوجيه المهني.....
24-19	نظريات التوجيه المهني.....
25-24	العوامل التي تؤثر في إتحاذ القرار المهني.....
26-25	مبادئ التوجيه المهني
28-27	بعض المشكلات التي تواجه التوجيه المهني.....
29	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الرضا المهني</b>	
31	تمهيد.....
32-31	مفهوم الرضا المهني.....
34-33	أهمية الرضا المهني.....
36-34	نظريات الرضا المهني.....
38-37	مؤشرات الرضا المهني.....
40-38	العوامل المؤثرة في الرضا المهني.....
41	خلاصة الفصل.....
<b>الفصل الرابع: منهجية الدراسة والإجراءات الميدانية</b>	
<b>الجانــــــــــــــــب التطبيقــــــــــــــــي</b>	
43	تمهيد.....
44	مجال الدراسة.....
44	إجراءات الدراسة الإستطلاعية.....
44	وصف الدراسة الإستطلاعية.....
45	المنهج المستخدم في الدراسة.....
47-45	أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة.....
49-47	حساب صدق وثبات الإستمارة.....

## فهرس المحتويات

50-49	مجتمع الدراسة وعينته.....
50	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....
51	خلاصة الفصل.....
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج</b>	
53	تمهيد.....
68-55	عرض وتحليل نتائج المحور الأول ( البيانات الشخصية ).....
69-68	عرض وتحليل نتائج المحور الثاني.....
70	عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.....
72-70	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.....
74-73	التوصيات والإقتراحات.....
77-76	الخاتمة.....
82-79	المصادر والمراجع.....
97-84	الملاحق.....

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
45	يوضح بدائل الإجابة على فقرات الإستبيان	رقم (01)
47-46	يوضح بنود إستبيان التوجيه المهني والرضا المهني معا	رقم (02)
47	يبين الأساتذة المحكمين	رقم (03)
48-47	يمثل يوضح نسبة الإتفاق بين المحكمين على استبيان التوجيه والرضا المهني	رقم (04)
49	يمثل إستبيان التوجيه المهني وفق أفكار ومباح	رقم (05)
55	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	رقم (06)
56-55	توزيع أفراد العينة حسب السن	رقم (07)
56	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	رقم (08)
57	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	رقم (09)
58	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المهنية	رقم (10)
58	توزيع أفراد العينة حسب التخصص	رقم (11)
59	يوضح جميع التخصصات تناسب فئة البنات	رقم (12)
60	يوضح عملية التوجيه تعتمد على اختيار الشخص لمهنته	رقم (13)
61-60	يوضح يؤثر اختيار فئة البنات لتخصصهم على اختيارك لتخصص يناسبك	رقم (14)
61	يوضح نقاش بينك و بين زميلك حسب تخصص ما	رقم (15)
62	يوضح يساعد التوجيه المهني في تلبية احتياجات السوق العمل	رقم (15)
63	يوضح يوجد فرق لدى متربصي التكوين المهني يعود لمتغير الجنس	رقم (16)

## فهرس المحتويات

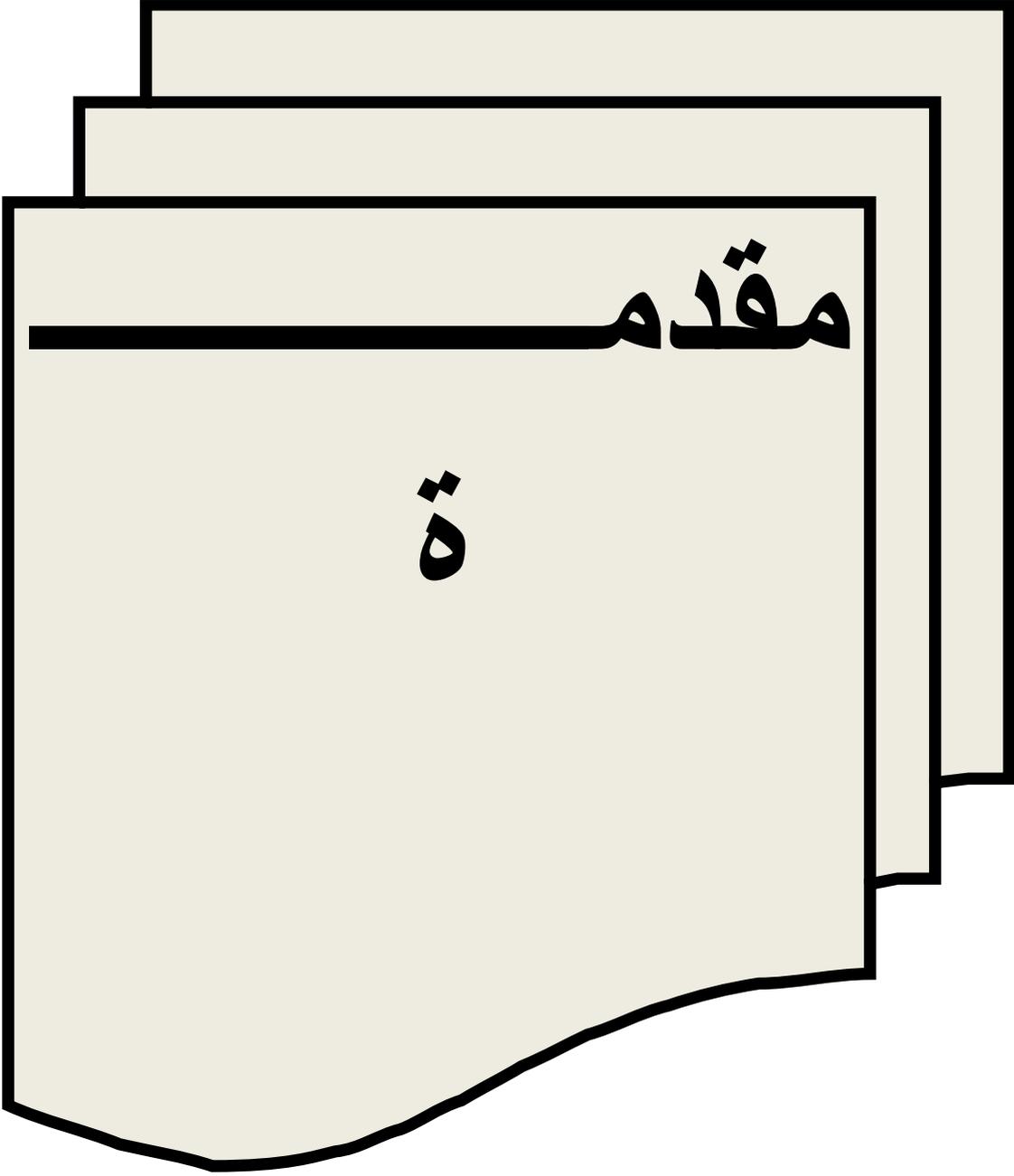
رقم (17)	يوضح يمنحك التخصص الذي وجهت اليه فرصة لإبداع مواهبك	63
رقم (18)	يوضح يؤثر الفرد في العمر في تحقيق الرضا الوظيفي	65
رقم (19)	يوضح نسبة الاناث في المركز التكوين المهني عالية	65
رقم (20)	يوضح يمنحك التخصص الذي وجهت اليه فرصة النجاح المهني	66
رقم (21)	يوضح ينظم مركز جلسات الجماعية ذو كفاءات لتحقيق الإرشاد المهني والارتياح النفسي	67
رقم (22)	يوضح إستراتيجية عمل تساعدك لما بعد التكوين المهني	68-67

## فهرس الأشكال

رقم الأشكال	عنوان الشكل	رقم الصفحة
رقم (01)	تدرج الحاجات	20
رقم (02)	بيانات جون هولاند	21
رقم (03)	المشكلات التي تواجه التوجيه المهني	28
رقم (04)	خطوات عملية إدراك الموظف للعدالة	36
رقم (05)	العوامل المؤثرة في الرضا المهني للعاملين	40

## فهرس الملاحق

الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
رقم (01)	الإستبان	89-85
رقم (02)	إستمارة صدق المحكمين	91-90
رقم (03)	بطاقة تقنية حول مركز التكوين المهني	93-92
رقم (04)	طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني	95-94
رقم (05)	استمارة متابعة الحضور اليومي	97-96



## المقدمة:

يعتبر العنصر البشري اساس التنمية في مختلف دول العالم كما يعتبر القيام عليه من أهم العوامل المساعدة في قيام الإقتصاد و المجتمع.

ولقد بذلت الدول في سبيل ذلك الكثير من العناية والهدد وأولت لذلك إهتمامها من خلال تكوين الإنسان و تعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرًا علي العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

حيث اهتم الباحثون والهتمون بالتوجيه المهني في كل المجتمعات العربية والغربية اذ يساهم بشكل كبير في تطوير الفرد والمجتمع وتقدمهم، اذ يساعد المتربص على فهم نفسه وذاته وتحقيق التكيف النفسي والاجتماعي من خلال توجيهه وارشاد الموجه المهني له، حيث ان التوجيه المهني يعتبر من اهم المؤشرات التي تساعد على تقدم الفرد والمجتمع في جميع الميادين.

إذ يعتبر التوجيه المهني إحدى المراحل الأولى في ولوج الافراد إلى عالم الشغل حيث يعتمد ذلك على الجانب العلمي و الدراسات الحديثة التي تمكن الأفراد من الإختبار الأفضل لما يتناسب قدراته البدنية والمهاراتية، ولأهمية موضوع التوجيه المهني لما له من نتائج إيجابية يعود على المتربص والمجتمع مما يحقق له الشعور الإيجابي بشكل عام إتجاه عمله ومهنته و يحقق له إحتياجاته ورغباته في مهنته وذلك مما يساعد على زيادة إنتاجية العمال، وتحفيزهم في مهنتهم ليحقق لهم في الأخير الشعور بالرضا المهني.

فلتوجيه المهني دورًا كبيرًا في ربط الجوانب النظرية في التعليم بالممارسة العملية في المستقبل وتوجيه الطاقات إلى مسارها المناسب، وتظل عملية التوجيه المهني أكثر أنواع التوجيه استخدامًا وانتشارًا بين الأنظمة التربوية المعاصرة، ونشاطًا لا يقل أهمية عن التربية ذاتها.

حيث تهدف عملية التوجيه والإرشاد المهني، حسب ما تنص عليه النصوص التشريعية الخاصة بجهاز التوجيه المدرسي و المهني إلى عقلنة التوجيه وجعله أكثر إستعمالاً في مختلف المؤسسات.

وفي هذا السياق، جاءت هذه الدراسة لمعرفة علاقة التوجيه المهني بالرضا عن المستقبل من وجهة نظر متربصي التكوين المهني والتمهين والكشف عن أهمية التوجيه المهني في تنمية المهارات وتحقيق الأهداف.

ولتحقيق هدف الدراسة تم تقسيم فصول الدراسة على النحو التالي لما رأيناه يخدم مسار الدراسة:

الجانب النظري وإشتمل على ثلاثة فصول:

**الفصل الأول:** ويعتبر مدخل عام للدراسة وفيه قمنا بتقديم الدراسة من خلال تحديد دواعي اختيار الموضوع وأهدافه كما قمنا بتحديد الإشكالية وفرضيات الدراسة وأهميتها، بعدها تم تقديم التعريف الإجرائية للمفاهيم الأساسية وأهمها: التوجيه المهني، الرضا المهني ثم تطرقنا إلى أهم الدراسات السابقة للدراسة.

**الفصل الثاني:** و كان بعنوان التوجيه المهني، حيث تناولنا مفهوم مفصل حول التوجيه المهني، نشأة التوجيه المهني، أهداف التوجيه المهني، أهمية التوجيه المهني، نظريات التوجيه المهني، خطوات التوجيه المهني. العوامل التي تؤثر في إتخاذ القرار المهني، مبادئ التوجيه المهني في الجزائر، بعض المشكلات التي تواجه التوجيه المهني.

**الفصل الثالث:** وقد كان بعنوان الرضا المهني وتضمن مفهوم مفصل لرضا المهني، نظريات الرضا المهني، ومؤشرات الرضا المهني، أهمية الرضا المهني عن التوجيه المهني. وأخيرا العوامل المؤثرة في الرضا عن التوجيه المهني.

هذا وقد جاء الجانب التطبيقي للدراسة وإشتمل علي فصلين:

**الفصل الرابع:** وقد كان عنوان هذا الفصل منهجية الدراسة وأهم الإجراءات الميدانية والمتمثلة في الدراسة الاستطلاعية ووصفها مجال الدراسة وفيه (المجال الموضوعي والمكاني والزمني)، منهجها المستخدم وعينتها وأدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

**الفصل الخامس:** وفيه تم عرض وتحليل نتائج الدراسة وفرضياتها، وذلك بتقديم التبريرات المناسبة وفق الخلفية النظرية للدراسة الحالية ثم استخلاص النتائج الفرضية الفرعية والعامة وختمنا ببعض التوصيات والمقترحات وإستنتاج عام ومفصلة حول الدراسة.

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

## 1. إشكالية الدراسة

إن التطور التكنولوجي المعاصر والذي مس جميع المجالات، لا سيما مجال العمل نتج عند ظهور مهن جديدة إستدعت هذه الأخيرة إلى ضرورة وجود توجيه مهني خاصة في المؤسسات والمنظمات التي تساهم وبشكل فعال في إعداد الفرد ودخوله إلى عالم الشغل، حيث يعتبر التوجيه المهني عملية مهمة ومكملة لعملية التعليم و التعلم. وهو عملية أساسية للطلبة. إذ تهدف إلى تزويدهم بالمعارف والمهارات التي تؤهلهم لإتخاذ القرارات المهنية.

ونظرًا لأهمية التوجيه المهني في مساعدة الفرد في إختيار التخصصات المهنية التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم وإحتياجاتهم مما يحقق لهم إستجابة وتوافق بين عناصر الشخصية المختلفة وواقع ما يمارسه في أعماله ويجعله سعيدًا راضيًا قائمًا بهذه الحياة فيؤدي ذلك إلى تطوره ونموه في كافة الأصعدة وكل هذا ينعكس بدوره على غزدهار وتقدم المجتمع الذي يعيش فيه.

ولقد إهتمت الدول المتقدمة عمومًا والجزائر خصوصًا بالتوجيه المهني لما له من وظائف وما ينتظره منه من أهداف وما يكسبه من أهمية.

كما يرى خبراء التربية في منظمة اليونسكو بأن التوجيه المهني عملية إتصال الفرد إلى وضع يتعرف فيه على ميزاته الشخصية وينميها من أجل إختيار نشاطاته المهنية في مختلف ظروفه قصد خدمة تطور مجتمعه و يفتح شخصيته في آن واحد، ومما سبق تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

وانطلاقًا من هنا يمكننا طرح التساؤل التالي:

- هل يمكن لمتربصي التكوين المهني أن يحققوا الرضا المهني في ضل التوجهات المهنية المطلوبة ؟

ومن خلال السؤال الرئيسي يتوجب علينا طرح تساؤلات فرعية:

- 1- هل توجد علاقة بين التوجيه المهني والتوافق النفسي لدى متربيصي التكوين ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني والتوجيه المهني الموجه بين الجنسين (ذكور وإناث)؟

## 2. فرضيات الدراسة:

- ومن خلال تساؤلات البحث تتضح لنا فرضية الدراسة الأساسية :
- يمكن لمتربيصي التكوين المهني أن يحققوا الرضا المهني في ضل التوجهات المهنية المطلوبة.
- الفرضيات الفرعية:
- توجد علاقة بين التوجيه المهني والتوافق النفسي لدى متربيصي التكوين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني والتوجيه المهني الموجه بين الجنسين (ذكور وإناث).

## 3. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- 1- قلة الدراسات السابقة التي تناولت علاقة عملية للتوجيه المهني بالمشاعر الوجدانية للفرد.
- 2- الشعور بالأهمية و القيمة الحقيقية لهذا الموضوع.
- 3- الأهمية التي يكشفها البحث في مجال السلوك التنظيمي و رفع الإنتاجية كمًا و كیفًا.
- 4- إمكانية البحث متوفرة أي أن هذا الموضوع قابل للبحث والدراسة نظرًا لإمكانية الوصول إلى نتائج ملموسة في هذه الدراسة.
- 5- إهمال الجانب الإنساني في طرق التوجيه المهني في بعض المؤسسات الجزائرية.

- 6- لإحساس بأهمية التوجيه المهني و الرضا المهني.  
7- الوقوف على نظرة متربصي التكوين و ما تحققه من رضا.  
8- إثراء البحث العلمي.

#### 4. أهمية الدراسة:

يمكننا حصر أهمية البحث في ما يلي:

- أ- يحتل التوجيه المهني موقعًا مركزيًا بالنسبة للحياة المهنية.  
ب- يساهم التوجيه المهني في تحقيق رغبات الطالب واختياره التخصص المرغوب فيه.  
ج- يؤثر التوجيه المهني علي مؤسسات التكوين المهني وعلى رضا المتربصين.  
د- للتوجيه المهني إيجابيات عديدة يقدمها لطالبي التكوين.  
هـ- أثبتت الدراسات أن تفعيل البرامج التوجيهية منذ الطفولة يلعب دورًا بالغ الأثر في تعميق الإتجاهات نحو العمل.

#### 5. أهداف الدراسة:

- أ- التعرف على المنهجية المتبعة للتوجيه المهني في مراكز التكوين المهني.  
ب- المساهمة في رعاية الطلبة المتفوقين دراسيًا ومهنيًا للحفاظ على تفوقهم وتنظيم البرامج المناسبة لهم، ومن هنا يتضح أن عملية التوجيه المهني يجب الا تقتصر على الإهتمام بالجانب التحصيلي للطالب ولكن يجب أن تتناول الجوانب التربوية والإجتماعية.  
ج- التعرف على العلاقة بين التوجيه المهني والرضا المهني.

د- مساعدة الأفراد على على التكيف الأسرى والمدرسي والمهني، فكثير من الأفراد يواجهون مشكلات عند إلتحاقهم بالعمل أو متابعة الدراسة أو التدريب.

هـ- دعم المستوى المادي والبرامج التوجيهية والإرشاد والأنشطة المقدمة وتوعية الطلاب بأهمية العمل والإنتاج.

و- تقديم بعض التوصيات والمقترحات للأكاديميين التي تساهم في زيادة فعالية التوجيه وتطوير مؤسساتهم.

ي- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنهنه وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم.

### 6. مصطلحات الدراسة:

#### - التوجيه المهني:

يشير مفهوم التوجيه من الناحية اللغوية إلي:

وجه، يوجه توجيهًا بمعنى إنقاذ وإتبع إلي شئ توجه، وجه فلانا في حاجة، أرسله أي جعله يتجه

إتجاهًا معينًا.<sup>1</sup>

أما بالمعنى الاصطلاحي فهناك تعريفات عديدة لمفهوم التوجيه منها تعريف "زهران حامد عبد

السلام" الذي يرى بأنه عملية واعية ومستمرة وبناءه ومخططه يهدف إلي مساعدة وتشجيع الفرد لكي

<sup>1</sup>/القاموس الجديد للطلاب، معجم مدرسي. تأليف علي بن هادية بلحسن، ط7، 199، ص113.

يعرف نفسه ويفهم ذاته ويدرس شخصيته جسميًا وعقليًا وإجتماعيًا ويفهم خياراته ويحدد مشكلاته وحاجاته ويعرف الفرص المتاحة له ويتخذ قراراته.<sup>2</sup>

### الرضا المهني:

يعرف الرضا لغويًا في معجم المعاني فيقال: "رضي أو قبل و الرضا بمعنى القبول أو القناعة".<sup>3</sup>

أما اصطلاحًا فهو الحالة الإنفعالية الإيجابية السارة الناتجة عن نظرة الفرد لمهنته ويرتبط بعوامل عديدة كالعلاقة مع الزملاء والرؤساء والي غير ذلك.

كما فيعرفه "عباس محمود عوض" على أنه "العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد، لا

لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية، و بالتالي المحافظة على هذا التلاؤم.<sup>4</sup>

## 7. الدراسات السابقة:

### أ / الدراسات المتعلقة بالتوجيه المهني:

- دراسة جيز بارخ: قام ببحث استطلاعي في جامعة كولومبيا حيث استعان بزملائه وأجريت هذه

الدراسة على مجموعة من طلبة قسم جامعة كولومبيا، حيث وصفهم بأنهم مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من التوجيه المهني وتوصل إلى عدة ملاحظات أهمها:

1. أن التوجيه المهني لا يحدث فجأة وإنما هو عملية يستغرق وقت.

2. هو أن الحلول التوفيقية صورة حتمية في كل اختيار لتوجيه المهني.

<sup>2</sup>حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتاب القاهرة، ط2، 1980، ص10.

<sup>2</sup> / القاموس الجديد للطلاب، معجم مدرسي، تأليف علي بن هادية بلحسن، ط7، 1991، ص113.

<sup>3</sup> / زكرياء محمد بن يحي، حناش فضيلة، التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في منظور اصطلاحات التربية الجديدة، سند خاص بالتكوين المتخصص، 2011، الجزائر، ص 20.

واستخلص جيز بارخ هو أن التوجيه المهني عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعة من السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميولات وبين العوامل الخارجية كالبيئة والضغوطات الاجتماعية.<sup>1</sup>

- دراسة اودمان: أجريت هذه الدراسة على مجموعة من الموظفين تم إختيارهم قبل تشغيلهم وبعد مباشرتهم العمل، 150 موظف تم طردهم لعدم كفاءتهم. واللواتي كانت نتائجهم ضعيفة جدًا رغم أن التوجيه المهني للموظفين كانت جيدة إلا أن تقسيم المشرفين كان غير مرضي لبعض تصرفاتهم، كالتأخر وعدم الاعتدال في المهنة.<sup>2</sup>

### ب / الدراسات المتعلقة بالرضا المهني:

- دراسة هوبوك: 2001 قام هوبوك بدراسة الرضا المهني على موظفين بمصنع صغير بقرية بنسلفانيا (الولايات المتحدة الأمريكية) وسأل الباحث في هذه الدراسة على:

1- إلى أي مدى يكون الموظفون مسرورون بصفة مطلقة.

2- إلى أي مدى يكون الموظفون في مهن صعبة أكثر سرورًا من غيرهم من المهن الأخرى.

وتوصل إلى أن هناك رضا عن وظيفتهم وكذا أن المستوى الوظيفي يقابله أعلى مستوى من الرضا.<sup>3</sup>

- دراسة هيلين: قامت هيلين بمقاربة بين عينة موظفي الأعمال الكتابية الذين غادروا الشركة مع الذين لم يغادروا الشركة وذلك على أساس متغيرات جغرافية عديدة، وتحصلت على مقاييس للرضا لكل الموظفين قبل مغادرة الشركة وقد توصل إلى أن متوسط درجة الرضا للموظفين الذين غادروا الشركة كان

<sup>1</sup> عبد الفتاح محمد الدوشان، أصول علم النفس المهني و الصناعي والتعليمي، دار المعرفة الجامعية لطباعة، ط1، د.س، ص415.

<sup>2</sup> طارق شرفي، السلوك القيادي وفعالية الإدارة، مكتبة خروب للطباعة والنشر، د ط س، ص314.

<sup>3</sup> عبد الغني حنفي، السلوك التعليمي الحديث، دار المعارف لنشر والتوزيع، د ط س، ص200.

أقل بكثير من الذين بقوا في الشركة، وأعاد الدراسة بعد سنتين وفي نفس الشركة تحصلت على نفس النتيجة، وبالتالي يبدو أن دوران العمل يمكن التنبؤ به على أساس إجتماعي.<sup>5</sup>

- دراسة محسن مجيد المنصوري: 1968م بعنوان "الرضا لدى المعلمين والمعلمات في

المدارس الابتدائية" هدفت للتعرف على مستوي الرضا عن العمل بين معلمي المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها، وتحديد العوامل المؤثرة في الرضا، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها: أن عوامل الرضا عن المهنة تنحصر في الإشباع الذي تحققه مهنة التعليم لعدد من الحاجات الأساسية مثل: التقدير، المكانة الإجتماعية والحرية، الإستقلال، تقديم الخدمة للآخرين<sup>6</sup>

1/ عمار الطيب كسرور، علم النفس الصناعي التنظيمي، منشورات جامعية فاروق بن غازي، ط1، 1995، ص449.

2/ محسن مجيد المنصوري، الرضا عن العمل لدى المعلمين و المعلمات في المدارس الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق 1968، ص215.

# الفصل الثاني

## التوجيه المهني

### تمهيد

1. مفهوم التوجيه المهني
  2. نشأة التوجيه المهني
  3. أهداف التوجيه المهني
  4. أهمية التوجيه المهني
  5. نظريات التوجيه المهني
  6. العوامل التي تؤثر في إتخاذ القرار المهني
  7. مبادئ التوجيه المهني في الجزائر
  8. بعض المشكلات التي تواجه التوجيه المهني
- خلاصة الفصل

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

### تمهيد:

أصبح التوجيه المهني موضوعاً ذو أهمية لدى الكثير من المجتمعات باعتباره موضوعاً له أهمية كبيرة في توجيه الفرد ومساهمة الفعالة في إختيار المهن والوظائف المناسبة وذلك من خلال عدم التطرق لاهم مشكلات الحياة كالبطالة ومشاكل العمل وعدم الرضا عن المهنة، كما ان للتوجيه المهني أثر بالغ في حياة الفرد والمجتمعات حيث يساهم في تطبيق التوافق والإنسجام النفسي في جميع عناصر شخصية المتربص من ميولات وقدرات وإستعدادات وهذا ما يؤثر على استقرار المجتمع وتطوره، ومن هذا السياق سنتطرق الى جميع محاور هذا الموضوع ومختلف جوانبه.<sup>1</sup>

### 1- مفهوم التوجيه المهني:

لا يوجد تعريف متفق عليه للتوجيه المهني في جميع أنحاء العالم، ويرجع ذلك أساساً إلى الإختلافات المفاهيمية و الثقافية و اللغوية، ومع ذلك تدل مصطلحات التوجيه المهني إجمالاً إلى تدخل إحترافي يتم إما فردياً أو في مجموعة صغيرة.<sup>2</sup>

حيث عرفة- صالح عبد العزيز- بأنه أحسن الظروف التي يمكن أن تنمي القوى الكامنة في كل شخصية إلى أقصى درجات النمو والتطور والتكوين.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>/ صالح عبد العزيز، التربية الحديثة، دار المعارف، القاهرة، ب.ت، ط7 ج3، ص304.

<sup>2</sup>عريفج سامي سلطي، الإدارة التربوية المعاصرة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص66.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

كما أنه عملية مساعدة الفرد على اتخاذ القرار المهني السليم في الاختيار المسلك التعليمي المناسب وبالتالي المهنة المناسبة لاستعداداته وقدراته و ميوله، والإعداد لها والالتحاق بها، و ذلك بهدف زيادة احتمالات النجاح و التقدم والتطور في مجال عمله، و تحقيق حالة من التوافق المهني.<sup>2</sup>

ولقد عرفه "النجار" و "شحاته" بأنه: " إعطاء التلاميذ المعلومات التي تساعدهم على اختيار نوع التعليم الذي يناسبهم، ويتم ذلك عند التخرج أو أثناء الدراسة.<sup>1</sup>

حيث اعطى الامامي والحريري تعريفا مفصلا للتوجيه اذ "انه عملية منظمة تقوم على التخطيط السليم وتحديد الاهداف المراد تحقيقها من اجل مساعدة الطالب على فهم وادراك ذاته وما يواجهه من صعوبات ومشاكل عن طريق التفاعل الايجابي وتقديم المساعدة اللازمة له".<sup>2</sup>

والمصطلح البديل الرئيسي للتوجيه المهني هو الإرشاد المهني حيث يستخدم هذا المصطلح أحياناً كمرادف للتوجيه المهني و لكن يمكن استخدامه أيضاً لوصف نطاق أوسع من التدخلات تتجاوز التوجيه الفردي.<sup>1</sup>

تعريف "كلي kelly" و يقصد بالتوجيه في الوسط المدرسي وضع أساس علمي لتصنيف طلبة المدارس الثانوية. مع وضع الأساس الذي يمكن بمقتضاه تحديد احتمال نجاح الطالب في دراسة من دراسات، أو مقرر من المقررات التي تدرس له.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>النجار زينب و شحاتة حسن، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، دار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003، ص83.  
<sup>2</sup> صالح عتوتة ، مدخل إلى التوجيه والارشاد النفسي والتربوي ، مطبوعة لطلبة السنة الثانية ماستر 2017 ، سطيف ، ص45.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

كما عرف "بايرن" byrne1963 التوجيه بأنه مساعدة الموجه للتلميذ في فهم نفسه ومواجهة التهديد

لذاته وتحقيق إمكاناته الطبيعية ضمن الحدود التي يفرضها المجتمع.<sup>1</sup>

فيما لاحظ "شيرترز" shertzer1965 أن التوجيه كفكرة مساعدة الفرد على تحقيق النمو الأمثل في

نختلف النواحي لمصلحته ومصلحة المجتمع.

ويعرفه على أساس أنه عملية جمع المعلومات الخاصة بنمو الفرد في جميع النواحي ثن إستعمال

هذه المعلومات في إرشاد الطالب أثناء المقابلة أو بطرق أخرى مع الإخذ بعين الإعتبار كرامة الفرد

وحريته في تقرير مستقبله وإحترام شعوره.<sup>2</sup>

### 2- نشأة وتطور التوجيه المهني:

ظهر التوجيه المهني في بلادنا بصورة فاعلة سنة 1960 بع إصلاح التعليم سنة 1959 اي من

خلال الفترة الإستعمارية.

وقد وجد أنذاك لاجيه ابناء المعمرين بالدرجة الاولى والقليل من الجزائريين,وقد كان أغلب

القائمين بالتوجيه من الفرنسيين الذين كانوايطبقون على التلاميذ أساسيات التوجيه التي لم تكن مكيفة مع

البيئة الجزائرية ولهذا كانت أحكامهم خاطئة.

وبعد الإستقلال ورثت الجزائر مجموعة من القوانين الصادرة عن السلطة الفرنسية ومهيكله حسب

الغايات والأهداف التي رسمها النظام الإستعماري خدمة لمصالحه المختلفة، وقد كانت الظروف في تلك

الايونة صعبة للغاية فسارت الامور هكذا بتطبيق تلك القوانين مع تكييف بعضها حتي يتماشى ومميزات

<sup>1</sup> عبد الواحد الكاسي ، الارشاد والتوجيه ، دار الخليج للنشر والتوزيع ، ط1 ، الاردن ، 2012 ، ص 34.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ص25.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

شخصية الدولة الجزائرية، وإن كان بعضها يتناقض تناقضًا تامًا واختيارات البلاد وطموحات المجتمع وعليه أدخلت مجموعة من القوانين على المنظومة التربوية كان الهدف منها إلغاء كل ما هو مخالف للسيادة الوطنية.<sup>2</sup>

ومباشرة بعد الإستقلال استأنفت ثلاث مراكز: وهران، الجزائر، عنابة وذلك بفضل أربعة مستشارين للتوجيه المهني وفي سنة 1964 ثم إحداث معهد علم النفس التقني والقياس البيولوجي 1945 بجامعة الجزائر والذي انفرد واختص في تكوين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وكذا المختصين في الإختبارات السيكوتقنية منذ ذلك التاريخ إلى غاية إدماجه في معهد علم النفس سنة 1985.

وهكذا تخرجت أول دفعة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني من جامعة الجزائر ما بعد الإستقلال 1966 وكانت متكونة من 10 مستشارين بعد أن أحدث 241.66 المؤرخ في 05-08-1966 أول دبلوم دولة جزائرية لمستشاري التوجيه المدرسي و المهني.<sup>1</sup>

### 3- أهداف التوجيه المهني:

للتوجيه المهني أهداف عدة نذكرها بإختصار:

- ❖ تنمية و تحقيق أهداف التعليم الفردي (القدرة علي إتخاذ القرار-مهارات غدارة المهنة).
- ❖ فهم الطلاب للمفاهيم المرتبطة بالتعليم مدى الحياة والعلاقات الغجتماعية والتخطيط المهني.
- ❖ تطوير مهارات التعلم، والمهارات الغجتماعية، وتعميق الغحساس بالمسؤولية الإجتماعية والقدرة علي صياغة الأهداف التعليمية والمهنية.
- ❖ تحقيق نمو الطلاب، عن طريق تطوير العادات والمهارات اللازمة لعملية التعلم.

<sup>1</sup>وزارة التعليم الإبتدائي والثانوي، رابطة الإعلام و التوجيه المدرسي و المهني، رقم 11، 1971، ص 105.

<sup>2</sup>المرجع نفسه، ص 105.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

- ❖ تحقيق النمو الإجتماعي للطلاب، عن طريق تزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من التعايش مع الآخرين.
- ❖ دعم فعالية وكفاءة النظام التعليمي (خفض نسب التسرب من التعليم والتدريب-تحسين الجودة-تكافؤ الفرص-تطوير سياسات العمالة).
- ❖ تقدير الحاجات الإرشادية تأسيسا على البيانات الواقعية المستمرة من نتائج استخدام الاختبارات.
- ❖ لعمل على توفير برامج و خدمات التدخل الوقائية.
- ❖ التكيف الشخصي وتحقيق الرضا عن النفس وإشباع الدوافع الحاجات النفسية.
- ❖ توسيع وتطوير خدمات التوجيه المهني، حتي يتمكن الشباب وغير العاملين من الإستفادة منها.
- ❖ مساعدة التلميذ في التخطيط الدراسي والمهني.
- ❖ مساعدة التلميذ في فهم المهن عن طريق إشراكه في نشاطات ترتبط بالعمل المستقبلي وتزويده بالمعلومات اللازمة.
- ❖ تحقيق التكيف التربوي و الاجتماعي لدى التلميذ وذلك يكون في السنوات الأولى لكل مرحلة تعليمية.
- ❖ توفير المعلومات الخاصة بالتوجيه المهني من خلال مواقع الإنترنت<sup>1</sup>.
- ❖ تحقيق الذات وهي قدرة التلميذ على توجيه حياته بنفسه بنكاء في حدود المعايير الاجتماعية لتحقيق أهداف واقعية.

<sup>1</sup>المرجع نفسه، ص105.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

❖ تحقيق التوافق الاجتماعي ويكون بمساعدة التلميذ إلى الوصول إلى التوافق بينه وبين البيئة.  
ومن خلال ما سبق نستنتج أنه إذا تنوعت أهداف التوجيه والإرشاد فإن هذا التعدد يتجمع في هدف عام ورئيسي، وهو مساعدة التلميذ علي ضمان النجاح وهذا بالتكفل بكافة الجوانب النفسية والتربوية والاجتماعية والمهنية.<sup>1</sup>

### 4- أهمية التوجيه المهني:

تظهر أهمية التوجيه المهني والحاجة إليه حتي يتسنى لنا تلبية متطلبات هذا التطع الهائل في شتى المجالات وكذلك مساعدة الفرد والأخذ بيده من أجل تحقيق رغبته وتجاوز أزمة ومشكلاته سواء في المدرسة أو في العمل مثل مايقول صاحب الكتاب: "ن تباين الحاجة الشديدة للتوجيه في التغيير للأدوار أو الإمكانيات و القيم، وإنما نعيش عصر الصراعات الكبرى، عصر القلق وعدم الإستقرار."<sup>312</sup>

كما تكمن أهمية التوجيه المهني في :

1. إعداد الطلبة وذلك من خلال توسيع آفاق معارف الطلبة فيما يتعلق بعالم المهن وإدراكهم للعوامل المؤثرة في عالم العمل وظروفه المتغيرة.
2. تلبية حاجات المجتمع وذلك من خلال توفير الخدمات الفردية و الجماعية وتنظيمها و مواجهة مطال النمو الاجتماعي و الإقتصادي التي يمر بها المجتمع.
3. إجراء البحوث المستمرة للوقوف على ملائمة خدمات التوجيه.
4. تحسين التحصيل العلمي.

<sup>1</sup>مصطفى قاضي وآخرون، التوجيه التربوي، دار النشر المريخ، ط1، 1981، ص26.  
<sup>2</sup> حامد عبد السلام زهران، التوجيه و الإرشاد النفسي، عالم الكتب د.ط القاهرة، 1980، ص55.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

---

5. تحسين إعداد و مشاركة الطالب في التعليم.
6. يحقق التوجيه اعلى مستويات العمل والأداء الوظيفي.
7. إنخفاض معدل البطالة والإكتئاب.<sup>2</sup>

### 5- نظريات التوجيه المهني:

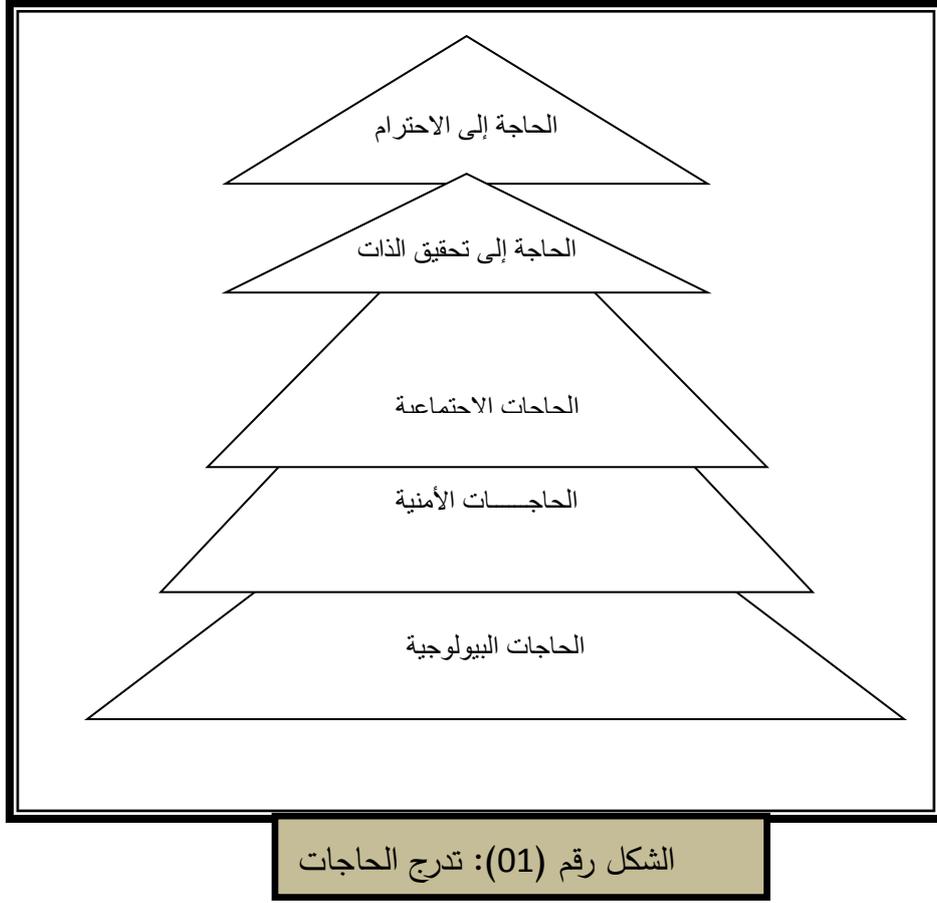
#### أ / نظرية آن رو:

هي إحدى نظريات التحليل النفسي التي تبحث في أساليب الرعاية الوالدية في مرحلة الطفولة المبكرة وتأثير ذلك على الميول المهنية والسلوك المهني واتخاذ القرارات في المراحل العمرية اللاحقة. ولقد تأثرت آن رو في نظرياتها في الخيار المهني بجاردنرميرفي في إستخدامه لتقنية الطاقة النفسية (طاقة الاطفال نحو العمل) وتأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد، كما رأت بأن التنشئة الأسرية للطفل دورًا آخر في عملية اختياره لمهنته.

---

<sup>1</sup>المرجع نفسه، ص 27.28.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني



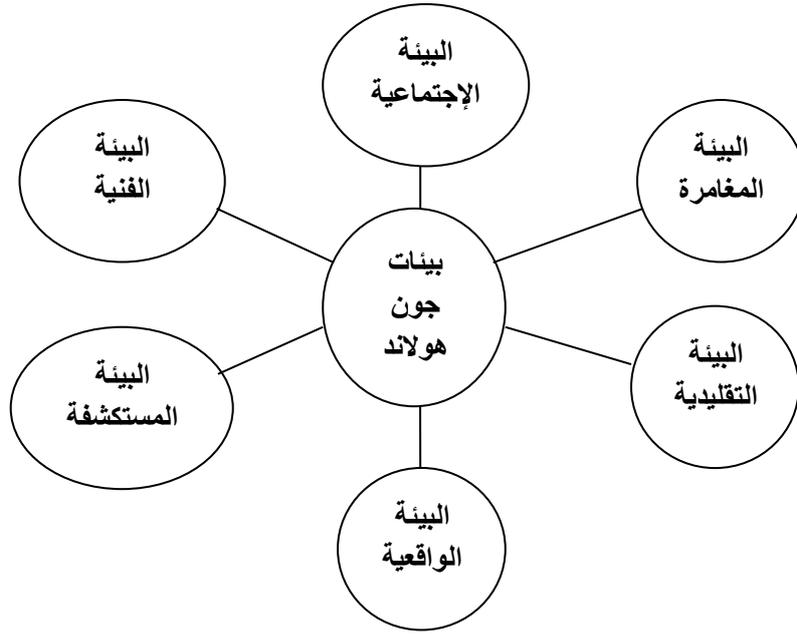
إذ تكمن إفتراضات هذه النظرية في حاجات الفرد وتنظيمها الهرمي معتمداً في ذلك على هرم ماسلو للحاجات.

### ب / نظرية الأنماط أو السمات المهنية لجون هولاند:

إن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الإجتماعية والثقافية والبيئية والطبيعية.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

يفترض هولاند إلى أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة عناصر 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 الإستقرار المهني والنفسي والتحصيل والإنجاز والإبداع. ومن هنا إقترح هولاند ستة سمات شخصية تقابلها ستة بيئات مهنية يتكيف فيها الفرد ويميل إليها.



الشكل رقم (02): بيئات جون هولاند

إذ تكمن الأفكار الرئيسية في نظرية هولاند أنها تسمح بممارسة مهاراتهم وقدراتهم التي يتميزون بها وتلبي حاجاتهم الشخصية وتولد لديهم الشعور بالرضا وتعبر عن اتجاهاتهم وقيمهم حيث تعبر عم مدى إلمامهم ومعرفتهم بذاتهم.<sup>1</sup>

ج/ النظرية السلوكية:

<sup>1</sup>/ صالح حسن أحمد الداھري، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر، ط2، 2011، ص 35.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

مثلت هذه النظرية المدرسة السلوكية التي انتهجت الدراسة الموضوعية في معالجتها للسلوك والمسائل النفسية أي قد تناولت السلوك الظاهري للإنسان دون غيره. فأصحاب هذه النظرية يرون أن السلوك الإنساني عبارة عن مجموعة للسلوكيين هي المثير والاستجابة أي أن التعليم يحدث نتيجة لوقوع الارتباط بين المثير والاستجابة.<sup>2</sup>

تحدد الشخصية في منظور السلوكيين عن طريق تفاعل الفرد مع بيئته وأن أنماط السلوك المتعلمة تساهم في بنائها، فالشخصية نتاج التعليمات التي يقوم بها الفرد والتي تقوى عن طريق تعزيزات من البيئة، لذلك فإن مجموعة السلوكيات التي يتعلمها الفرد ترجع إلى العوامل البيئية التي يتعر لها الفرد خلال حياته، لذا فإن أكثر (السلوكيات التي يتعلمها الفرد ترجع إلى العوامل البيئية) السلوك المكتسب عن طريق التعلم و عليه فإنه قابل للتعديل و التغيير.<sup>3</sup>

### د / مدرسة التحليل النفسي:

تعتبر هذه النظرية المدرسة التحليلية و في مقدمتهم فرويد، إلى جملة من الأفكار مفادها أن سلوك الفرد منذ ولادته تواجهه غرائز ودوافع، وقد تمثلت هذه العناصر مصدر ظهور مشكلات وصراعات بسبب تعارضها من مطالب المجتمع ومعايير. وعلى حد تعبير التحليليين ينشأ سوء التوافق بين الهو والغريزة والممنوعات وتحذيرات الأنا الأعلى الذي يعمل كقريب خارجي لمراعاة مقتضيات الواقع. فالأخصائي في

<sup>1</sup>/بلحسن وردة، علاقة الرضا عن التوجيه المدرسي بالإحباط، رسالة ماجستير في علم الأنتربولوجيا، جامعة تلمسان، 2002، ص 65.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ص 66.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

الإرشاد في منظور التحليليين ينبغي أن يرقى إلى مناطق الشخصية لفهم سلوك العميل ومساعدته على استرجاع تكيفه.<sup>1</sup>

### د / النظرية الموقفية (الإقتصادية والإجتماعية):

قليل من المرشدين المهنيين سيتبنون تلك النظريات الموقفية كأساس نظري لممارستهم الإرشادية نظراً لأن تلك النظريات تضع المرشد أو المسترشد في موقف العاجز أو المسير، وفي نفس الوقت قلة من المرشدين هم الذين سوف ينكرون أثر العوامل التي تؤكد تلك النظريات على أهميتها. وتؤكد النظرية الإقتصادية على أهمية سوق العمل وعلى تفاعل عوامل العرض و الطلب وأثرها على الفرد، أما دور المرشد فيمكن حصره في مساعدة المسترشد على قراءة المؤشرات للتنبؤ بحاجة سوق العمل ثم وضع خطط مهنية بناءً على تلك المؤشرات حيث يمثل دور المرشد الإقتصادي الذي يحاول تحديد حاجات سوق العمل على المدى الطويل حيث إن الأمة الإقتصادية هي مركز الإهتمام.

إن النظريات الإجتماعية تضع تركيزها على العوامل الإجتماعية و الثقافية وتميل إلى النظر للفرد على أنه نتاج التفاعل بين تلك العوامل مثلاً 1962 نرى ليبست يؤكد على أهمية الطبقة الإجتماعية والأسرة والمجتمع المحلي وضغط الأقران وإدراك الدور كعوامل مؤثرة في النمو و التطور المهني.<sup>2</sup>

### و/ نظرية علم النفس المهني لسوبر:

<sup>1</sup> بوحفص عبد الكريم، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2010 ، ص 168.

<sup>2</sup> محمد مجروس الشناوي، العملية الإرشادية، ط1، دار غريب لنشر والتوزيع، 1996، ص18.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

يستخدم سوبر مصطلح أو منحى أو مجال بدلاً من نظرية و يقرر أن طريقته ممكن أن تسمى أو تعنون بـ psychology differential development social phenomenologica وأثناء تطوير لنظريته تأثر سوبر بإتجاهين بشكل قوي وهما:

- **نظرية مفهوم الذات** والتي ظهرت بكتابات روجر وكارنر وبوردن حيث قالو أن السلوك هو انعكاس لمحاولة الفرد لتحقيق فكرة الذات المدركة ولذلك نرى أن الفرد يقبل أو يرفض عمل ما بناءً على تصوراته الشخصية حول ذاته.
- **أعمال بوهلرفي** علم نفس النمو حيث أشارت إلى أن الرحياة هي مجموعة لمراحل عديدة وهي:مرحلة النمو و التي تبدأ من الميلاد ولغاية 14 سنة،المرحلة الإستكشافية و التي تكون ضمن 15-25 سنة، مرحلة الإحتفاظ والتي تأتي لغاية 65 سنة، ومرحلة الإنحدار والتي تأتي بعد ذلك.<sup>1</sup>

### 6-العوامل التي تؤثر في إتخاذ القرار المهني:

بما أن للتوجيه المهني أهمية كبيرة في إتخاذ القرارات ومساعدة الفرد على تحديد مهمته وبيان مستقبله له أيضًا عوامل تؤثر في إتخاذ القرار نذكر منها:

- (1) **القدرات العقلية:** وتعتبر عاملاً هاماً في الإختيار المهني والتربوي.
- (2) **القدرات والإستعدادات الخاصة:** حيث اختلاف المهني يتطلب قدرات وإستعدادات خاصة.
- (3) **الشخصية:** حيث العوامل الشخصية تقرر ملائمة الفرد للعمل.
- (4) **الميول:** وله أهمية كبيرة في التخطيط.
- (5) **الواقعية:** تكون ميول الأفراد في بداية حياتهم غير ثابتة وغير واقعية.

<sup>1</sup>/ كاملة الفرخ، مبادئ التوجيه و الإرشاد النفسي، دار صفاء للنشر و التوزيع، ط2، 2018، ص 193.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

(6) مفهوم الذات : تعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في إختيار الفرد لمهنته.

(7) الظروف الإقتصادية والإجتماعية و النفسية .

(8) عوامل المجتمع ومنها الرفاق ووسائل الإعلام .<sup>1</sup>

### 7- مبادئ التوجيه المهني في الجزائر :

أ/ ثبات السلوك الإنساني نسبياً: السلوك الإنساني مكتسب من خلال عملية التنشئة الإجتماعية

والتربية و التعليم وهو يكتسب صفة الثبات النسبي والتشابه بين الماضي والحاضر والمستقبل وبالتالي يمكن التنبؤ به.

فمثلاً إذا نجح تلميذ بتفوق في شهادة الإبتدائية وكذلك في الثانوية فيمكن القوا أن تساوت الظروف والعوامل الإخرى إن هذا الطالب سيكون متوقفاً أيضاً في التعليم الجامعي وهذا المثال يدل على ثبات السلوك الإنساني نسبياً وعلى إمكان التنبؤ به إذا تساوت الظروف و المتغيرات و العوامل الإخرى.

والاخصائي النفسي يقوم بتغيير و تعديل سلوك الفرد وهو أمر هام في عملية التوجيه ولكي يمكن التنبؤ بالسلوك يجب دراسة عينات ممثلة للسلوك في مواقف متنوعة في الحياة اليومية ودراسة تاريخ الفرد واستنتاج أسلوب حياته.

ب / مرونة السلوك الإنساني: السلوك الإنساني رغم ثباته النسبي فإنه مرن وقابل للتعديل ولا يقتصر مبدأ المرونة على السلوك الظاهري فقط بل يشمل التنظيم الأساسي للشخصية ومفهوم الذات مما يؤثر في السلوك ولولا هذه المسلمة لما كان التوجيه والتربية ولا أي جهد يقوم أساساً على تعديل وتغيير السلوك المضطرب إلى أسلوب سوي وعادي.

<sup>1</sup> / عبد الحميد مرسي، التوجيه التربوي، مجلة الفكر المعاصر، العدد 73 شهر مارس 1971، ص 115.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

ج / السلوك الإنساني فردي وجماعي: السلوك الإنساني فردي وإجتماعي مهما بدأ فردياً بحتاً وإجتماعياً خالصاً فسلوك الإنسان وهو وحده يبدو فيه آثار شخصيته وفرديته ونعرف أن الشخصية هي جملة السمات الجسمية والعقلية والاجتماعية والإنفعالية التي تميز الشخص عن غيره والمعايير الإجتماعية هي مقياس السلوك الإجتماعي، وللفرد اتجاهات اجتماعية نحو الأفراد والجماعات والمواقف الإجتماعية تتكون من خلال عملية التنشئة الاجتماعية ويكون منها اتجاهات موجبة او سالبة واتجاهات جامدة وأخري منفعة في شكل تعصب<sup>1.211</sup>.

د / استعداد الفرد للتوجيه والإرشاد: الفرد العادي لديه استعداد للتوجيه والإرشاد مبني على وجود حاجة أساسية لديه للتوجيه والإرشاد وكل منا تعترضه مشكلة يلجأ إلى الآخرين طلباً للإستشارة والتوجيه والإرشاد، والفرد العادي لديه استبصار بحالته ويدرك حاجته إلى التوجيه وهذا يتضمن وجود الدافعية والإرادة والرغبة في التغيير ويعتبر مبدا هام تقوم عليه عملية التوجيه نفسها، فنحن لا نستطيع أن نقدم شيئاً للإنسان ليس مستعداً لأن يتقبله ويثق في عملية الإرشاد ويتوقع الإستفادة منها حتي تحدث الإستفادة فعلاً ويتحقق الهدف.

هـ / حق الفرد في التوجيه والإرشاد: التوجيه حق من حقوق كل فرد حسب حاجته في أيمجتمع ديمقراطي أي أن للفرد حقاً على المجتمع في أن يوجه كإنسان ومن واجب الدولة توفير وتسيير خدمات التوجيه لكل فرد يحتاج عليها فهي حق لمن ينمو في تطوره العادي وامن يتعرض لمشكلات فمثلاً من حق كل تلميذ أن يتلقى خدمات الإرشاد التربوي والمهني ومكن حق التلميذ الذي يعاني من مشكل أن يتلقى خدمات إرشادية خاصة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>خاص لموقع المنشاوي للدراسات و البحوث [www.minshawi.com](http://www.minshawi.com)

<sup>2</sup>/ المرجع نفسه. [www.minshawi.com](http://www.minshawi.com).

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

### 8- بعض المشكلات التي تواجه التوجيه المهني:

يعد المرشد أو الموجه المدرسي المسئول الأول عن توفير خدمات التوجيه المهني بالمؤسسة ونظراً لأهمية هذا الدور فقد حظى بإهتمام ودعم العديد من المنظمات المحلية والدولية ولكن هناك بعض المشكلات التي تواجه عمل المرشد وأهمها:

1. التوجيه المهني ليس جزءاً من المنهج المدرسي
2. عدم وجود متخصصين في مجال التوجيه المهني، بل إن المعلمين الذين يقومون بهذه الخدمة بجانب أعمال التدريس.
3. عدد الذين يقومون بهذا العمل في المدارس غير كاف لمقابلة احتياجات ومطالب الطلاب.
4. تقدم الخدمات بشكل فردي ووجهًا لوجه، مما يقلل من القدرة على مقابلة احتياجات كافة المتعلمين.
5. وجود نقص في الموارد التي يحتاجها المرشدون (مكان خاص لإجراء المقابلات الشخصية، مكتبة تضم أحدث معلومات عن المهن، كمبيوتر متصل بالإنترنت، مساندة إدارية)<sup>1</sup>.
6. عدم معرفة الفرد لقدراته واستعداداته وميوله.
7. الإهتمام بالاطر النظرية وترك الجانب العملي ولا بد من الإهتمام بالطالب من جميع الجوانب النفسية والتربوية والتدريبية.
8. عدم الرضا عن الدخل.

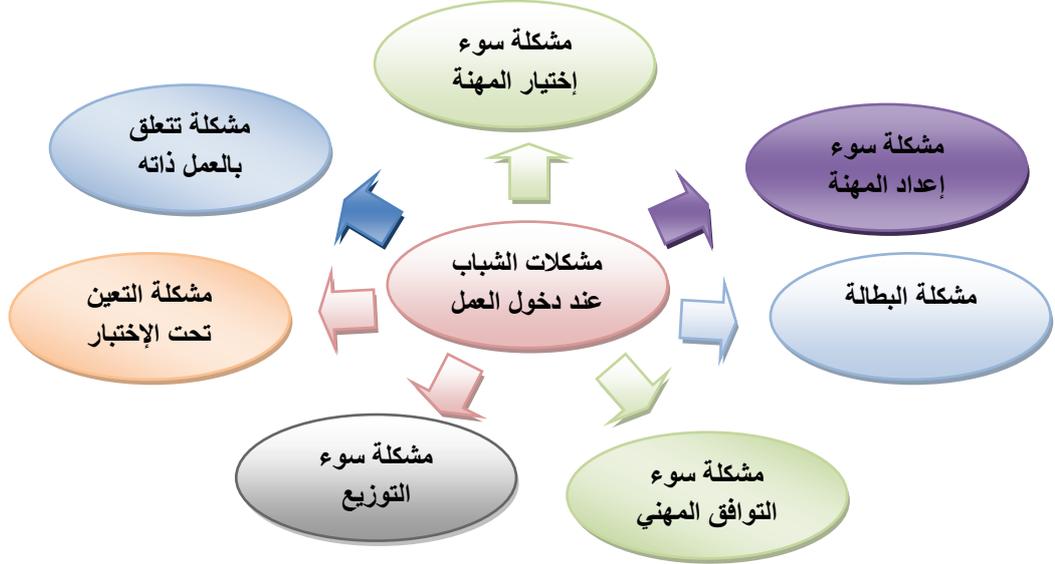
<sup>1</sup>/ جودت عزت عبد الهادي، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، دار مكتبة لنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص200.

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

9. قلة الخبرة في ملئ طلبات الإلتحاق بالعمل.

10. إحلال الألة محل الإنسان في بعض المهن.

ويمكن تلخيص هذه المشكلات في المخطط الآتي:



الشكل (03): يوضح المشكلات التي تواجه التوجيه المهني

## الفصل الثاني : التوجيه المهني

---

### خلاصة الفصل:

تعتبر عملية التوجيه من الدعائم الأساسية للعملية التربوية، ونظراً لصعوبة إجرائها فينبغي ألا تقتصر على مستشار التوجيه فحسب وإنما تمتد لتشمل كافة أطراف العملية التربوية، وعلى العاملين بميدان التربية و التعليم أن يولوها حقها من الاهتمام و العناية و ذلك في سبيل إنجاح العملية التربوية والنهوض بالمدرسة الجزائرية نحو التقدم و الرقي لتواكب البلدان الأخرى

# الفصل الثالث

## الرضا المهني

### تمهيد-

1. مفهوم الرضا المهني
  2. أهمية الرضا المهني
  3. نظريات الرضا المهني
  4. مؤشرات الرضا المهني
  5. العوامل المؤثرة في الرضا المهني
- خلاصة الفصل

### تمهيد:

يعد الرضا المهني موضوعًا مهمًا ومن أبرز المواضيع والقضايا التي شغلت بال العديد من الدارسين و الباحثين في ميدان العمل أو الاجتماع أو علم النفس فظهرت الكثير من الدراسات والبحوث، التي تناولت موضوع الرضا المهني إذ يعد من أهم المواضيع التي تستحوذ على نفسية الفرد خلال أو أثناء تأديته لمهامه، والتي تنعكس على سلوكه وتصرفاته وتعامله مع الآخرين.

### 1- تعريف الرضا المهني:

مفهوم الرضا لغة: هو ضد السخط، وارتضاه، يعني رآه له اهلا ورضى عنه، احبه واقبل عليه.<sup>1</sup>

اصطلاحًا: يعرف الرضا المهني على أنه موضوع فردي بحت وما يمكن أن يكون رضا الشخص قد يكون عدم رضا لشخص اخر ذلك أن الإنسان يتصف بأنه مخلوق معقد لديه دوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر ومن شخص لآخر. إذ إنه الحالة العاطفية الانفعالية الإيجابية التي تنشأ عن عمل الفرد وتجربته العملية، وينتج الرضا عن إدراك الفرد لمدى ما يوفره العمل للأشياء التي يعتبرها.<sup>2</sup>

فعرفه عاشور صقر "بأنه تعبير الفرد عن مدى تقبله وتمسكه برضاه، وعن مدى الحماسة للعمل بالغضافة إلى أنه يعبر عن مستوى الإشباع التي تنتجها الجوانب المختلفة للعمل وهذا العمل ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية للفرد اتجاه عمله أو قد تكمن مشاعره اتجاه جوانب محددة لعمله".<sup>3</sup>

<sup>1</sup>/ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت لبنان، ط4، 2005، ص168.

<sup>2</sup>/ حريم حسين، إدارة الموارد البشرية، دار حميد للنشر و التوزيع 2013، عمان، ص51.

<sup>3</sup>/ أحمد عاشور صقر، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، د ط، 1979، ص279.

## الفصل الثالث : الرضا المهني

فعره "سوبر" على أنه "رضا الفرد عن العمل يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وسمات شخصيته. كما يتوقف أيضا طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته.<sup>1</sup>

ويضيف "فيليب بيرنو" أن الرضا المهني ينتج عن عدة متغيرات و يحسب من خلاله جميع ما هو متوقع من العمل و بين ما هو متحصل علي من قبل الفرد.<sup>2</sup>

أما "موريس" فقد عرفته انطلاقا من فكرة مفادها أن الفرد عندما يلتحق بعمله يجعل معه طموحات يأمل الحصول عليها وتحقيقها من وضعية عمله حيث عرفت الرضا بأنه يتوقف على الفرق بين ما نرغب فيه و ما نحصل عليه.<sup>3</sup>

ويعرف "محمد العديلي" (1974) الرضا المهني بأنه "الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لاتباع الحاجات و الرغبات والتوقعات مع العمل نفسه، وبيئة العمل ومن الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع المتغيرات والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.<sup>4</sup>

وفي مجال التحليل النفسي ورد في معجم Longman بأن الرضا عن العمل هو: إشباع الحاجات الأساسية بما يؤدي إلى التخلص من التوتر والكآبة والعمل على إحداث التوازن النفسي والبدني للفرد.<sup>5</sup>

---

<sup>1/</sup> الشهري عبد الله، على أبو عواد، مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين والغيرالمتخصصين، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى 2000، ص 29.

<sup>2/</sup> المرجع نفسه ص 30.

<sup>3/</sup> بن دومية رزيقة، الرضا المهني للمدرسين عن مهنة التدريس-دراسة ميدانية للأوضاع الاقتصادية و المهنية، 2011، جامعة تلمسان، ص 77.

<sup>4/</sup> جيهان محمود النمرسي، سيكولوجية طفل الروضة، ط 2009، 1، الاسكندرية، دار الوفاء، ص 15.

<sup>5/</sup> محمد حسن رسمي، السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، ط 1، الاسكندرية، دار الوفاء 2004، ص 129.

### 2- أهمية الرضا المهني:

إن التوجيه الصحيح الذي يعطي للفرد الرضا يكون قد منحه القدرة على استثمار مهاراته وقدراته ويمكن أن نلاحظ المجهود الضائع الذي يبذله بعض الأفراد في متابعة دراسة لا يصلحون لها، مما يعوق تكيفهم معها ومع ظروفه، وهكذا فإن للرضا المهني انعكاسات تظهر آثارها الإيجابية على مستوى الفرد، وعلى مستوى المجتمع. ومن بين تلك الآثار نذكر:

#### أ- على مستوى الفرد :

- تعزز ولاء وانتماء العاملين تجاه المؤسسة التي يعمل فيها.
- يوفر الارتياح النفسي ويزيد من دوافع النجاح ومنه إنتاجية الفرد.
- تمكن المؤسسة من المحافظة على الخبرات والكفاءات البشرية الموجودة لديها وعدم تسربها لمنشأة أخرى.

- إرتفاع مستوى الإلتزام بأداء المهام الموكلة إليه.

- حصد المكافآت والجوائز بإستمرار.<sup>1</sup>

#### ب- على مستوى المجتمع:

- تمكين الشركات والمؤسسات بالإحتفاظ بذوي الخبرات والكفاءات البشرية ومنعها من التسرب للمنشآت الأخرى.
- إتاحة الفرص للموظفين التعلم والنمو أكثر فأكثر.

<sup>1/</sup> بلحسن وردة، علاقة الرضا عن التوجيه المدرسي بالإحباط، رسالة ماجستير في علم الأنتروبولوجيا 2002، جامعة تلمسان، ص37.

## الفصل الثالث : الرضا المهني

- جني أفضل النتائج نتيجة تنامي شعور الرضا لدى الموظفين.<sup>1</sup>

حيث يعتبر المجتمع مصدر إلهام لطاقت أفراده ويؤثر فيهم ويتأثر بأدوارهم وبمدى إنتاجيتهم والتوجيه عملية غير مستقلة عن المحيط وهو يبدأ على الصعيد الدراسي ليستمر في الميدان الأكثر فعالية وهو الصعيد المهني.

### 3- نظريات الرضا المهني:

#### أ / نظرية العاملين لهرزبرج:

قام فريدريك هرزبرج يناءً على دراسة أجراها بتطوير نظرية أسماها نظرية العاملين حيث إستطاع أن يميز بين مجموعتين من العوامل، عوامل مرتبطة بالعمل نفسة أو بالوظيفة، وعوامل مرتبطة بمحيط العمل أو محيط الوظيفة. فالبنسبة للمجموعة الأولى فهي التي تزود الأفراد بالدافعية وتؤدي إلى الرضا وتتشابه مع الحاجات في المستويات العليا لهم ماسلو، وترتبط بمحتوة العمل أو بالوظيفة. أما المجموعة الثانية فيطلق عليها بالعوامل الوقائية والتي يشكل توفرها منح لحالة عدم الرضا، ونقص الحماس في العمل ولكن في نفس الوقت توفرها لا يعني بالضرورة حصول حالة عدم الرضا وهي تتشابه مع المستويات الدنيا للحاجات في هرم ماسلو.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> / الرجوع نفسه ص38.

<sup>2</sup> / محمد عفيفي صادق وآخرون، الإدارة في مشروعات الأعمال، دار الكتاب، الكويت 1981، ص 294.

## الفصل الثالث : الرضا المهني

### ب / نظرية الدرر:

قدم الدرر تصنيفاً للحاجات في شكل هرم يشبه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات حيث تعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية ماسلو، حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين يتحقق بدرجة إشباع الإحتياجات لديهم، ولكن الإختلاف الجوهرى بينهم يكمن في أن نظرية الدرر ترى بإمكانية السعي إلى تحقيق إشباع أكثر من حاجة قى وقت واحد على عكس ما تذهب إليه نظرية ماسلو.

وتحتوي هذه النظرية على ثلاثة أنواع من الحاجات:

1- حاجات البقاء: وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية هند ماسلو.<sup>1</sup>

2- حاجات الإرتباط: وتعتبر عن درجة الإرتباط بالبيئة وتمثل حاجات الإلتماء والحاجات الإجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير.

3- حاجات النمو: وتعتبر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والإحترام، وحاجات تحقيق الذات عند ماسلو.<sup>2</sup>

### ج / نظرية التوقع:

حيث تعتبر هذه النظرية على الفرق بين ما يحتاجه العامل وبين ما يتحصل عليه من عمله وترى هذه النظرية أن دافعية الفرد لأداء العمل هي محصلة للعوائد التي يتحصل عليها، أو شعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد. وبعبارة اخرى ترى هذه النظرية أن الرضا يعبر عن تقدير لحتمالي لمقدار ما

<sup>1</sup>/ نبيل النجار، الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر، 1993، ص15.

<sup>2</sup>/ المرجع نفسه ، ص 15 .

## الفصل الثالث : الرضا المهني

يحصل عليه الفرد ومقدار ما كان متوقع الحصول عليه نتيجة أدائه إذ تعتمد هذه النظرية على ثلاثة جوانب، الجاذبية، الارتباط بين الأداء والعائد، الارتباط بين الجهد والأداء.<sup>1</sup>

### د / نظرية العدالة:

تقوم هذه النظرية في تفسيرها للرضا المهني على فرضية رئيسية هي أن درجة الرضا المخني للموظف تتوقف على مقدار ما يشعر به من عدالة بين المجهودات التي يقدمها لوظيفته، مقارنة مع العوائد التي يحصل عليها نتيجة هذه المجهودات وحسب أدمز فإن الموظف لا يقتصر عملية المقارنة على نفسه فقط بل يقارن أيضًا بين المجهودات التي يقدمها الآخرين وما يحصلون عليه من عوائد جراء ذلك، وكلما كانت النتيجة عادلة كلما زاد مستوى شعور الموظف بالرضا المهني.<sup>2</sup>

وتتشكل عملية إدراك الموظف للعدالة وفقاً لأربع خطوات يوضحها الشكل الآتي:



الشكل رقم ( 04 ) : يوضح خطوات عملية ادراك الموظف للعدالة

<sup>1/</sup> أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط8، 2002، ص155.  
<sup>2/</sup> برياح محمد الأمين، موسى يحيى، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير، 2016، ص21.

### 4 - مؤشرات الرضا المهني:

مظاهر ارتفاع مستوى الرضا المهني لدى العمال ما يلي:

✓ التنفيذ الفعلي للنصوص والقوانين المتعلقة بالوظيفة.

✓ العدالة التامة في معاملة العاملين بالمؤسسة.

✓ تأمين العاملين والرفع من الحد الأدنى للأجور.

✓ الحد من كافة مصادر الإسراف المختلفة.

✓ إتاحة فرص الرقي أمام العاملين.

✓ تبادل الرأي بين الإدارة والعاملين.<sup>1</sup>

✓ أن يكون المدير قدوة صالحة.<sup>2</sup>

✓ تهيئة الفرص أمام العاملين لممارسة أنشطة ترفيهية.<sup>1</sup>

كما يمكن إضافة السمات الدالة على ارتفاع الروح المعنوية بين العاملين فيما يلي:

✓ الإيمان بأمية الرسالة والأهداف التي تسعى المصلحة أو المؤسسة إلى تحقيقها.

✓ سلامة الوسائل والأساليب التي تتبعها المؤسسة لتحقيق هذه الأهداف.

✓ تقليل الغيابات والإهمال والكل في العمل.

✓ الشعور بالثقة في القدرة الشخصية والقيادة الإدارية المشرفة والمسؤولة عن سير العمل في

المؤسسة واعتبار كل منهم أن أهدافها هي أهداف شخصية له، ونجاحها يعني نجاحه الشخصي.

<sup>1</sup>المرجع نفسه ص287.

## الفصل الثالث : الرضا المهني

✓ زرع الاحترام في نفس الفرد وبأنه شخص لا مكانته وموقعه في المؤسسة وأن ما يقوم به عمل مفيد و مثمر .

✓ إشعار الجميع بالتحسن والنمو في العمل والمهنة باستمرار وشعور كل عضو في المؤسسة بالأمن والراحة النفسية والرضا عن عمله والاعتزاز به.<sup>1</sup>

### 5- العوامل المؤثرة في الرضا المهني

#### أ-العوامل الإجتماعية:

إن الإطار الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد يؤثر في سلوكيات الأفراد و اتجاهاتهم و الأسرة كممثل شرعي للمجتمع تصبغ أفرادها بصبغة السوسيو ثقافية مهينة إياهم للاندماج فيه، ووفق ذا النظام يمكن للآباء و الأقربون أن يوجهوا ميول الأبناء في اتجاه معين في اختيار التخصصات ذات السمعة الجيدة اجتماعيا كالتطب مثلا عبر عنه "ماي و بارتويز" بمعينات التوجيه إذ اعتبر المراهقين يكون للمهن المعروفة التي يخل إليهم من مظهرها أنها أكثر نبلا، وهذا في الغالب اختيار المهنة ذات الاسم الذائع في الوسط الاجتماعي دون سابق دراسة.<sup>2</sup>

#### ب-العوامل الشخصية:

إن لكل فرد طريقته في التعامل مع شروط الحياة تبعا لمكوناته الشخصية التي تميزه عن أي فرد، هذه المكونات التي تشكل فورقات في بناء شخصيات فرد آخر و تطلعاته. ومن خلال التطرق للعوامل التالية:

<sup>1/</sup> طارق عبد البديري، الأساليب القيادية و الإدارية في المؤسسة التعليمية، دار الفكر، ط1، 2001، عمان، ص257.  
<sup>2/</sup> المرجع نفسه ص 38.

## الفصل الثالث : الرضا المهني

1- الجنس: تلعب الفروق بين الجنسين دورا هاما في التوقعات المستقبلية المتعلقة في نوع الدراسة أو المهنة بخصوص ميولاتهم مما يجعل كل واحد منهما يتجه نحو المسارات العلمية والمهنية حسب ما هو متوارث اجتماعيا.<sup>1</sup>

2- الذات: الذات كمركب من عدد من الحالات النفسية و الانطباعات و المشاريع. تشمل إدراك المرء لنفسه أي انطباعات عن جسمه وعن ما هو محسوس فيه كشخص و تشكل اتجاهات المرء حول نفسه ومعتقداته وآراءه و قيمه وأهم مقومات مفهومه عن ذاته.<sup>2</sup>

حيث أورد "نور الدين شنوفي" في أطروحته أهم العوامل المؤثرة في الرضا المهني في جدول يلخص ويدعم أهم هذه العوامل:<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>/بلحسنى وردة، علاقة الرضا عن التوجيه المدرسي بالإحباط، رسالة ماجستير في علم الأنتروبولوجيا 2002، جامعة تلمسان، ص41.

<sup>2</sup>/ المرجع نفسه ص41.

<sup>3</sup>/ نور الدين شنوفي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2005، ص200.

## الفصل الثالث : الرضا المهني

### العوامل المؤثرة في الرضا المهني للعاملين

عوامل متعلقة بالبيئة	عوامل متعلقة بالمؤسسة	عوامل متعلقة بالوظيفة		عوامل متعلقة بالعامل
-إختلاف الجنسيات	-مدة وتوقيت العمل	<u>من حيث أداء العامل للوظيفة</u>	<u>من حيث طبيعة تصميم الوظيفة:</u>	-عامل السن -الاقدمية في العمل
-نظرة المجتمع للموظف	-ظروف العمل -أساليب العمل	-الشعور بالإنجاز -الإجر والحوافز	-درجة تكبير الوظيفة -درجة إثراء الوظيفة	-نوع الجنس -المستوى
-الموظف -الإنتماء	-نظم الإتصال -نمط القيادة -التكنولوجية	- فرص الترقية - الشعور بالأمن الوظيفي	-السيطرة على الوظيفة -طبيعة الوظيفة	-التعليمي -أهمية العمل للعامل
		-العلاقات مع الآخرين	-المشاركة في اتخاذ القرار -المستوى التنظيمي للوظيفة	-شخصية العامل

الشكل رقم (05): يوضح العوامل المؤثرة في الرضا المهني للعاملين

## الفصل الثالث : الرضا المهني

---

### خلاصة الفصل

انطلاقاً مما سبق ذكره يمكن اعتبار الرضا المهني عاملاً من العوامل المهمة التي تحافظ على مستوى عالٍ من الأداء للمتربصين الذي يتوقف عليه تأخر المجتمع أو تقدمه، إذ يعتبر بلا شك متغيراً يمثل محصلة مختلفة المشاعر التي تكونت لدى الفرد تجاه عمله، حيث تنعكس هذه المشاعر على تصرفاته وأسلوبه في التعامل مع المشرفين والزملاء وفي العمل ذاته.

## منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

### تمهيد

1. مجال الدراسة
    - ✓ المجال الموضوعي
    - ✓ المجال المكاني
    - ✓ المجال الزمني
  2. إجراءات الدراسة الإستطلاعية
  3. وصف الدراسة الإستلاعية
  4. المنهج المستخدم في الدراسة
  5. أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة
  6. حساب صدق و ثبات الإستمارة
  7. مجتمع الدراسة وعينته
  8. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
- خلاصة الفصل

## الفصل الرابع : منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

### تمهيد:

بعدها تطرقنا في الجانب النظري عبر فصوله الثلاثة إلى كل ما يخص موضوع الدراسة من معلومات ومعطيات، سنتطرق في الجانب الميداني إلى الخطوات والإجراءات العلمية المستخدمة في جمع وتحليل بيانات الدراسة من حيث الدراسة الاستطلاعية، المنهج المتبع وخصائص مجتمع البحث، وكذلك العينة وكيفية اختيارها ثم أدوات جمع البيانات وكذا التقنيات و الأساليب الإحصائية المتبعة في التحليل.

## الفصل الرابع : منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

### 1- مجال الدراسة:

ويتمثل مجال الدراسة فيما يلي:

أ/ المجال الموضوعي: ويتمثل المجال الموضوعي للدراسة الحالية في التعرف على التوجيه المهني وعلاقته بالرضا عن المستقبل لمتربصي التكوين المهني.

ب/ المجال الزمني: تم تطبيق أداة الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2021/2020 م وتم مقابلة المديرية يوم 2020/02/01 على الساعة 10:00 وقد دامت الدراسة قرابة الأسبوعين.

وقد تم إنهاء الدراسة قبل إغلاق المراكز بسبب الوضع الذي مرت به البلاد بسبب جائحة كورونا.

ج/ المجال المكاني: تم تطبيق الدراسة في مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد القائد كريم بلقاسم ببلدية بكارية ولاية تبسة.

### 2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية من الخطوات الرئيسية التي يقوم بها الباحث أثناء دراسته لموضوع البحث، حيث تساعده هذه الدراسات على جمع المعلومات و البيانات حول موضوع دراسته، لبناء أداة تناسبها، و فيها يقوم الباحث بتنظيم زيارته إلى ميدان الدراسة و من خلال ذلك نقوم بتحليل النتائج للحصول على محاور هامة في تحديد أبعاد المواضيع.

### 3- وصف الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت المرحلة الأولى في زيارتنا للمركز التكويني المهني، لإجراء الدراسة الميدانية التي تمت يوم 01 فيفري 2020 إلى غاية 08 مارس 2020، حيث قمنا باختيار المؤسسة التي تجرى فيها الدراسة وهو مركز للتكوين المهني ببلدية بكارية ولاية تبسة.

في حين تم التعرف على مجتمع البحث من أجل اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية، وبهذا أقمنا ببعض المقابلات مع متربصي و متربصات التكوين المهني.

## الفصل الرابع : منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

### 4- المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج العلمي المتعمد في الدراسة هو "المنهج الوصفي" لكونه يتلائم وطبيعة الاشكالية المطروحة وكذا الأهداف المنشودة في هذه الدراسة، حيث يعد من المناهج العالمية الرئيسية التي تستخدم كثيرا في المجال التربوي، والذي كان له الدور الفعال في علاج وحل العديد من المشكلات وأحداث التغيرات والتطورات الكثيرة في التربية والتعليم .

وتكمن أهمية "المنهج الوصفي" في كونه يعتمد على دراسة الأوضاع الراهنة والتعرف على المتغيرات الاجتماعية، لغرض الكشف عن نقاط القوة والضعف الموجودة بأي قطاع في حالة دراسته وهذا ما يهدف إليه من وراء إعتادنا هذا المنهج في دراسة موضوع التوجيه المهني وعلاقته بالرضا المهني لدى متربص التكوين المهني.

وتبعالاختلاف الباحثين و قدراتهم وإمكانياتهم واستنادا إلى الكتب المنهجية، فقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه من بين المناهج العلمية الأكثر شيوعاً واستخداماً في العلوم الإنسانية لصعوبة استخدام المنهج التجريبي في هذه العلوم ولما له من أهمية كبيرة في مسايرة مختلف التغيرات والتطورات في تعاقبها و تنقلاتها الزمنية والمكانية من خلال استخدامه في الدراسات المقارنة في مجال العلوم السياسية على غرار المنهج المقارن و قياسه لاتجاهات الرأي العام.

### 5- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

إعتمدنا في هذه الدراسة على الإستبيان لجمع المعلومات، وذلك لتحقيق الدراسة والكشف عن العلاقة بين التوجيه المهني ورضا المتربصين في قطاع التكوين المهني.

يعتبر الإستبيان من أكثر الأدوات إستعمالا لجمع البيانات وقوامها الإعتماد على مجموعة الأسئلة باليد للمبحوثين ليقوموا بمثلها.

التصنيف	ربما	أحيانا	قد يكون	أكيد
الدرجة	01	02	03	04

جدول رقم (01): يوضح بدائل الإجابة على فقرات الإستبيان

## الفصل الرابع : منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

ولقد إعتدنا في دراستنا (التوجيه المهني وعلاقته بالرضا لدى المتريصين) علي :

➤ **إستبيان التوجيه المهني والرضا المهني:** يضمن 30 عبارة مستمدة من الدراسات السابقة.

يهدف التعرف علي التوجيه المهني والرضا المهني لدى متريصي التكوين المهني إذا كان حسب رغبة المتريص والجدول التالي يوضح بنود إستبيان التوجيه المهني والرضا المهني .

البنود	النسبة المئوية
1	100%
2	100%
3	75%
4	50%
5	75%
6	100%
7	100%
8	100%
9	85%
10	50%
11	75%
12	100%
13	100%
14	100%
15	100%
16	100%
17	100%
18	100%
19	100%
20	100%
21	100%
22	100%

## الفصل الرابع : منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

100%	23
100%	24
100%	25
100%	26
75%	27
100%	28
100%	المجموع

الجدول رقم (02): يوضح بنود إستبيان التوجيه المهني والرضا المهني معا.

### 7- حساب صدق وثبات الاستمارة:

#### أ - صدق المحكمين:

لقد اعتمدنا في التأكد من صدق الدراسة على عرضها على أساتذة مختصين في علم النفس من قسم العلوم الإجتماعية لإبداء آرائهم حول عبارات هذا الإستبيان ودرجتها ووضوحها والجدول يبين نسبة الاتفاق بين المحكمين على مدى صدق أداة استبيان التوجيه المهني.

التخصص	الأساتذة
علم نفس	01/عبدلية أحمد
علم إجتماع	02/صوالحية منير

جدول رقم (03): يبين الأساتذة المحكمين

الجدول رقم (04) يمثل يوضح نسبة الإتفاق بين المحكمين على استبيان التوجيه المهني والرضا المهني.

النسبة المئوية	العبارة
100%	1
100%	2
100%	3
75%	4
100%	5
100%	6
100%	7

## الفصل الرابع : منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

100%	8
75%	9
85%	10
100%	11
100%	12
85%	13
100%	14
100%	15
100%	16
100%	17
100%	18
100%	19
100%	20
85%	21
100%	22
100%	23
100%	24
100%	25
100%	26
100%	27
100%	28
100%	المجموع

### التعليق على الجدول:

من خلال الجدول رقم (04) تبيّن لنا أن النسبة المئوية 100% وذلك يثبت مدى إتفاق المحكمين على أسئلة إستبيان التوجيه المهني والرضا المهني.

### ب - الصدق الذاتي:

الصدق يعتبر القدرة على قياس ما وضع لقياسه فعلا ويعد من الشروط المهمة الواجب توافرها في أداة جميع البيانات.

يحسب الصدق الذاتي كالتالي: الثبات.

## الفصل الرابع : منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

حيث وجدنا معامل الصدق 0 وبالتالي تعتبر الأداة صادقة.

### ج - ثبات الأداة:

ثبات : هو لو أعيد تطبيق الاختبار على الأفرادنفسهم فإنهييعطي النتائج نفس لو كررت مرة أخرى ويمكن أن يقصد بالاستقرار أي أبين لو أعيد تطبيق الاختبارنفسعلى الفرد الواحد فإنهييعطي شيئاً منالاستقرار في النتائج ، ومعامل ثبات الاختبارو معامل ارتباط بين نتائج المرات المختلفة لإجراء أي بين الاختبارنفسه ويقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه.

الثبات يعتبر الأداة التي تعطي نتائج متقاربة أو تقيس نفس النتائج إذا طبقت أكثر من مرة في ظروف مماثلة ولحساب ثبات الإستبيان التوجيه المهني وفق ألفاكرونباخ.

المتغير	ثبات الإستبيان
التوجيه المهني	0.65

الجدول رقم(05) :يمثل إستبيان التوجيه المهني وفق ألفاكرومباخ من خلال الجدول رقم(04) نلاحظ أن معامل الثبات لإستبيان التوجيه المهني بلغ 0.65 مما أثبت أنه معامل عالي يكفي بأغراض الدراسة.

### 8-مجتمع الدراسة وعينته:

لقد أصبحت العينات أساسا في كثيرا من الدراسات النظرية والعلمية، إذ يعتمد عليها الباحثون كثيرا ,لكونها توفر الكثير من الوقت والمجهود والمال، ولكي يتم الحكم على الكل باستخدام الجزء يجب الإهتمام بالطريقة التي يختار على أساسها هذا الجزء للحصول على أدق النتائج.

ومن خلال طبيعة الدراسة فمجتمعدراستنا يتكون من مجموعة من المتربصين والمتربصات التكوين المهني وهذه الفئة عبارة عن تلميذ قمنا بملاحظة سلوكياتهم وتم التركيز بشكل أعمق على شخصيتهم وقدراتهم. في مركز التكوين المهني والتمهين المجاهد القائد الكريم بالقاسم بكارية بولاية تبسة بلغ عددهم (30).

## الفصل الرابع : منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

### - العينة وكيفية اختيارها:

فيما يخص العينة تعتبر الجزء من المجتمع لها خواص مشتركة في هذه الحالة يجب أن تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً صادقاً، ثم اختبار عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة حيث تكونت العينة من (125) متربص وتم سحب منها قسدياً (30) متربص من المجتمع الاصلي وذلك لتطبيق إستبيان الدراسة عليها.

### 9- الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة:

لقد إتمدنا مجموعة من الأساليب الاحصائية لمعالجة بيانات الدراسة وهي كالتالي :

- النسبة المئوية لحساب نسبة فقرات وأبعاد أداة الإستبيان .

- التجزئة التفضية لحساب ثبات الإستبيان .

- معامل بيرسون (RP) .

$$RP = \frac{U \sum XY - \sum X - \sum Y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum X)n^2 \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

لحساب العلاقة الإرتباطية بين التوجيه المهني والرضا المهني وحساب العلاقة الإرتباطية بين متغير التوجيه المهني وأبعاد الرضا المهني .

- إختيار (T)

$$TC = \frac{(x_1 - x_2) \sqrt{(N_1 + N_2 - 2)(N_1 - N_2)}}{\sqrt{(N_1 f_{1+n_2}^2 + f_1^2) (n_1 + n_2)}}$$

## الفصل الرابع : منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية

---

### خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل منهجية الدراسة و الإجراءات الميدانية كما قمنا أيضا بتوضيح عينة الدراسة والأدوات المستخدمة لجمع البيانات كما تطرقنا أيضا للأساليب الإحصائية التي إعتدنا عليها في معالجة البيانات.

# الفصل الخامس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

(البيانات وتفسيرها)

تمهيد

1. عرض و تحليل نتائج المحور الأول ( البيانات الشخصية )
2. عرض و تحليل نتائج المحور الثاني
3. عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى
4. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية

الإقتراحات و التوصيات

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة(البيانات وتفسيرها)

---

### تمهيد:

تضمن هذا فصل الخامس عرضنا للنتائج التي خرجت بها الدراسة، وقد تم القيام بالتحليلات الإحصائية المناسبة وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة، كما تضمن هذا الفصل مناقش لأبرزالنتائج التي توصلت إليها الدراسة.

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

### طريقة التجزئة النصفية :

لقد تم حساب ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية ، حيث قامت الباحثة بتجزئة المقياس إلى نصفين النصف الأول يضم العبارات الفردية ، مقابل النصف الثاني الذي يضم العبارات الزوجية حساب معامل الارتباط برسون ثم إخضاعه لمعادلة التصحيح سبيرمان برون وقد أكدت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي :

### جدول يوضح حساب معامل ثبات بطريقة التجزئة النصفية

مستوى الدلالة	معامل ثبات المقياس	معامل ارتباط برسون	
0,01	0,665	0,499	مقياس التوافق النفسي والتوجيه المهني

يتضح من خلال الجدول أن المقياس يتمتع بدرجة عالية حيث قدر بـ 0,665 وهذا ما يعني أن المقياس ثابت .

### حساب معامل الثبات ألفا كرومباخ :

بعد أن تم التأكد من صدق محتوى المقياس واعتماد بشكل النهائي يلزم الباحث التأكد من ثباته، ولكثرة الطرق الإحصائية لإيجاد معامل ألفا كرومباخ على الثبات وصعوبة أكثر قام الباحث بحساب معامل الثبات ألفا كرومباخ جميع أفراد العينة حيث وجد معامل الثبات في التطبيق الأول بدرجة 0.83 أن هذا المقياس يمتاز بمعدل ثبات عالي .

ألفا كرومباخ	عدد الفقرات
,838	30

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

### عرض و تحليل نتائج المحور الأول ( البيانات الشخصية )

تعتبر البيانات الشخصية ذات أهمية بالغة في تحديد خلفيات وأبعاد إجابات أفراد العينة، وقد اخترنا بيانات شخصية نراها ذات أهمية وصلة بموضوع البحث وهي الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي .

#### جدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	20	%66.7
أنثى	10	%33,3
المجموع	30	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه، أن معظم أفراد العينة المبحوثة من فئة الذكور يفوق عدد الاناث إذ بلغ عددهم 20 حيث يمثلون نسبة %66,7 من إجمالي أفراد العينة، بينما بلغ عدد الاناث 10 ممثلين بنسبة % 33,3 من باقي طلبة العينة .

#### جدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب السن

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
من 20 – 30	3	%5,8

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

سنة		
من 30 - 40	25	48%
من 40 - 50	18	34,6%
أكثر من 50	6	11,5%
المجموع	30	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أن أكبر عدد من أفراد العينة المبحوثة هم من الفئة العمرية الممتدة بين 30 - 40 سنة، حيث يشكلون نسبة 48% من إجمالي عينة الدراسة، ثم الفئة الممتدة بين 40 - 50 سنة بنسبة 34,6% فيما تأتي الفئة العمرية الممتدة أكثر من 50 سنة بنسبة تصل إلى 11,5% في المرتبة الثالثة، لتليها الفئة العمرية من 20 - 30 سنة فأكثر بنسبة 5,8%.

إن هذه المعطيات تكشف لنا بوضوح أن النسبة الكبيرة من أفراد عينة الدراسة اعتبار أن الشباب أكثر حماساً وأكثر نضجاً فكرياً وأكثر قدرة على الإبداع والقابلية لاكتساب المهارات الجديدة و تطوير وتنمية القدرات الفكرية والبدنية بالشكل الذي يحقق الفعالية والنجاح ويتميزون بطموح عال .

### جدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	18	60%
متزوج	12	40%
المجموع	30	100,0

يتبين لنا من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة عزاب حيث تشكل نسبتهم 60% بينما بلغت نسبة المتزوجين 40% وبطبيعة الحال يتعلق الأمر بالنسبة للمتزوجين بالاستقرار والأمان الوظيفيين في

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

العمل خاصة من الناحية المادية مما سمح لهم بالتحرك من العزوبية، أما العزاب فإما يرجع لعامل السن وحادثة التحاقهم بالمؤسسة مكان العمل، وإما لعدم استقرارهم وظيفيا .

جدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أمي	1	3,3%
ابتدائي	5	16,7%
اكمامي	6	20%
ثانوي	12	40%
مستوى آخر	6	20%
المجموع	30	100%

يتبين لنا من الجدول أن أغلبية المتربصين لديهم مستوى ثانوي حيث بلغت نسبة 40% يمثلون أغلبية العينة المبحوثة، حيث يشكلون نسبة 40% ثانوي، في حين نجد نسبة 20% إكمالي وتليها نسبة 16,7% ابتدائي وكأدى نسبة 3,3% أمي وهي تقريبا تتدرج بشكل تنازلي من المستوى الأول الى المستوى الأخير .

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

جدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب الحالة المهنية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أعمل	7	25%
لا اعلم	15	50%
المجموع	30	100%

يتبين لنا من الجدول السابق أن الحالة المهنية الفئة الذين لا يعملون قدرت نسبتهم بـ50% بينما تليها نسبة 25% يعملون وعددهم 7 .

ويرجع ذلك إلى أن الذين لا يعملون يكون هدفهم من الحصول على شهادة هو الولوج إلى عالم الشغل بينما الذين يعملون تصيح هاته الشهادة تحصيل حاصل وذلك من أجل هدف الترقية فقط.

جدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب التخصص

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
إعلام آلي	14	46,7%
تربية حيوانات	7	23,3%
الأمانة	5	16,7%
حدادة	3	10%
خياطة جاهزة	1	3,3%
المجموع	30	100%

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

تبين من خلال أفراد العينة أن أغلبية المبحوثين تخصصهم إعلام آلي حيث بلغ نسبة 46.7 بينما تليها نسبة تربية حيوانات 23.3 و عدد هم 7 في حين نجد نسبة 10 حدادة وكأقل نسبة 3.3 خياطة جاهزة .  
ونفسر ذلك أن تخصص إعلام الآلي معترف به في المهنة خاصة لم تكون الشهادة من مركز تكوين مهني متخصص بينما تخصص الأخرى كل حسب ميوله ورغباته.

### جدول رقم (07) يوضح جميع التخصصات تناسب فئة البنات

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	13	%43,3
أحيانا	12	%40
قد يكون	4	%13,3
أكد	1	3,3%
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية أن جميع التخصصات تناسب فئة البنات ربما بنسبة مئوية قدرت بـ % 43,3 بينما تليها نسبة % 40 كانت إجاباتهم بأحيانا وكأقل نسبة % 3,3 أكد أن جميع التخصصات تناسب فئة البنات.

ونفسر ذلك أن بعض التخصصات تتطلب جهد بدني وعضلي في التطبيقات الميدانية وهو ما يتنافع مع البنية الميولولوجية للإناث ونخص بالذكر تخصص بناء ، حداد ....

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

جدول رقم (08) يوضح عملية التوجيه تعتمد على اختيار الشخص لمهنته

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	5	16,7%
أحيانا	21	70%
قد يكون	2	6,7%
أكد	2	6,7%
المجموع	30	100%

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بأحيانا ما تعتمد عملية التوجيه على اختيار الشخص لمهنته بينما تليها نسبة 16,7% كانت إجاباتهم بالبدل ربما في حين نجد نسبة 6,7% قد تقوم عملية التوجيه على اختيار الشخص لمهنته .

ونفسر ذلك أن الموجه لم يقوم بعملية المهام المسنودة على أكمل وجه وانه يحرص بالاعتماد على بطاقات الرغبات وحصول المتربص على دبلوم مهنية تأهله عالم الشغل مع مراعاة هذه المهنة أنها تحقق له مكانة اجتماعية وكذلك تخصصهم يمنحهم فعلا قدرات العلمية والتقنية التي تؤهلهم لممارسة المهن التي يميلون إليها.

جدول رقم (09) يوضح يؤثر اختيار فئة البنات لتخصصهم على اختيارك لتخصص يناسبك

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	11	36,7%
أحيانا	6	20%

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

قد يكون	8	26.7%
أكد	5	16,7%
المجموع	30	100%

تبين من الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يرون أنه ربما يؤثر اختيار فئة البنات لتخصصهم على اختيارك لتخصص بنسبة %36.7 بينما تليها نسبة %26.7 قد يكون لها تأثير فئة البنات على اختيار التخصص وكأقل نسبة %16.7 من إجابات يؤثر اختيار فئة البنات لتخصصهم.

### جدول رقم (10) يوضح هناك نقاش بينك وبين زميلك حول تخصص ما

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	5	36,7%
أحيانا	12	20%
قد يكون	7	26.7%
أكد	6	16,7%
المجموع	30	100%

من خلال القراءة العددية للجدول تبين لنا أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم ربما يوجد نقاش بيني وبين زميلي بنسبة %36,7 بينما تليها نسبة %26,7 قد يكون نقاش وحوار بينين وبين زميلي حول التخصص وكأقل نسبة %16,7 أكد يوجد نقاش بيني وبين زميلي حول التخصص.

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة(البيانات وتفسيرها)

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يكون عملية الاطلاع المتربصين على كافة التخصصات الموجودة بمركز ومناقشتها وجدل مع زملائي حول التخصص والمشاركة في اتخاذ القرارات وتبادل الآراء .

جدول رقم (11) يوضح يساعد التوجيه المهني في تلبية احتياجات السوق العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	5	16,7%
أحيانا	15	50%
قد يكون	5	16,7%
أكد	5	16,7%
المجموع	30	100%

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بأحيانا حيث قدرت نسبتهم 50% يساعد التوجيه المهني في تلبية احتياجات العمل بينما نجد نسبة 16.7% كانت إجاباتهم بربما عدد المتربصين الذين يعتبرون الموجه المهني حلقة وصل بين التكوين وسوق العمل تعتبر هي قيمة عالية

ونفسر ذلك أن مهام الموجه المهني على عملية التوجيه المتربصين خلال فترة التسجيلات وبالتالي يؤدي إلى رضا المتربصين .

أصبح نظام التكوين المهني في الجزائر يلعب تحدي كبير أمام الدولة في ظل التطورات التي يشهدها بحيث يتم توجيه المتربصين بعد حصولهم على الشهادات المهنية نحو سوق العمل قصد البحث عن مناصب عمل و تجنب البطالة, مما يعني أن هناك سلسلة مترابطة في القطاعين- العملا للتكوين المهني, بحيث تعتبر مخرجات قطاع التكوين المهني مؤهلات لقطاع سوق العمل.

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

جدول رقم (12) يوضح يوجد فرق لدى متربصي التكوين المهني يعود لمتغير الجنس

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	11	36,7%
أحيانا	10	33,3%
قد يكون	3	10%
أكد	6	20%
المجموع	30	100%

تبين من خلال القراءة العددية أن أغلبية المبحوثين يقرون بأن يوجد فرق لدى متربصي التكوين المهني يعود لمتغير الجنس بإجابة ربما حيث قدرت نسبة 36.7% بينما تليها نسبة 33.3% أحيانا وقد تكون بنسبة 10% وعددهم 3.

جدول رقم (13) يوضح يمنحك التخصص الذي وجهت اليه فرصة لإبداع مواهبك

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	7	23,3%
أحيانا	12	40%
قد يكون	4	13,3%
أكد	7	23,3%
المجموع	30	100%

تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم ب40% يمنحون تخصص الموجه لإبداع الموهبة بينما تليها نسبة 23,3% ربما يمنح التخصص فرصة لإبداع المواهب .

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

ويفسر ذلك أن مهام المسنودة للموجه المهني مقتصرة إلا على عملية التوجيه وتقيده بجملة من القوانين والشروط التي تبين له كيفية توجيه المتربصين داخل المركز والتي من بينها بطاقة الرغبات التي تملأ من طرف المتربصين وإعادة ارجاعها للموجه المهني بهدف توجيههم حيث أصبحت هذه الأخيرة تشكل عبء على المستقبل المتربص من جانب ومن جانب آخر تأثيرها السلبي على مهام الموجه المهني حيث لا تترك له فرصة مواصلة المهامه من الجانب النفسي والكشف عن قدرات وميولات كل متربص مما أدى به الى التركيز على توجيه المتربصين وفقا للتخصصات المتاحة داخل المركز.

جدول رقم (14) يوضح هناك فرق بين فئة الذكور والاناث في اختيار التخصص المطلوب

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	3	10%
أحيانا	9	30%
قد يكون	5	16,7%
أكد	12	43,3%
المجموع	30	100%

من خلال القراءة العددية للجدول أعلاه تبين لنا أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بأكد هناك فرق بين فئة الذكور والاناث في اختيار التخصص المطلوب بنسبة 43.3% بينما تليها نسبة 30% أحيانا ما يوجد هناك فرق وكأقل نسبة 10% ربما يكون هناك فرق .

ومنه يمكن القول أن فئة الذكور تتجه نحو التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وتعزيز فكرة انشاء المشاريع الانتاجية الصغيرة ومتناهية الصغر على العكس فئة البنات التي تدرس التخصص الذي تميل إليه ولا يتطلب جهد وكذلك نظرا لطبيعة المجتمع .

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

جدول رقم (15) يوضح يؤثر الفرد في العمر في تحقيق الرضا الوظيفي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	8	26,7%
أحيانا	7	23,3%
قد يكون	7	23,3%
أكد	8	26,7%
المجموع	30	100%

تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يقرون بأنه أكد يؤثر الفرد في العمر في تحقيق الرضا الوظيفي بنسبة 26.7% بينما تليها نسبة 23.3% قد يكون هناك تأثير في العمر في تحقيق الرضا الوظيفي.

ومنه نستخلص أنه كلما كان أصغر كلما كان لديه القدرة على الاستيعاب والتفكير بشكل جيد في انجاز المشاريع خاصة من الناحية البدنية .

جدول رقم (16) يوضح نسبة الاناث في المركز التكوين المهني عالية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	2	6,7%
أحيانا	9	30%
قد يكون	8	26,7%
أكد	11	36,7%
المجموع	30	100%

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يرون أن نسبة الإناث تكون عالية في المركز التكويني المهني بنسبة 36.7% بينما تليها نسبة 26.7% قد تكون نسبة عالية للإناث في مراكز التكوين ومنه نستنتج أن التكوين يشهد سيطرة كبيرة من طرف الإناث وهو ما يبين لنا الاتجاه الإيجابي لنظرة المجتمع وكذا تغير النظرة للدورات التكوينية .

### جدول رقم (17) يوضح يمنحك التخصص الذي وجهت إليه فرصة النجاح المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	9	30%
أحيانا	12	40%
قد يكون	3	10%
أكد	6	20
المجموع	30	100%

تبين من خلال الجدول أعلاه يوضح استجابات أن أغلبية المبحوثين يمنح لهم لتخصص الذي وجه إليه فرصة النجاح بنسبة 40% يقرون أنه أحيانا بينما تليها نسبة 30% ربما يمنح لهم فرصة للنجاح وكأقل نسبة ضئيلة 10% قد يكون هناك فرصة للنجاح المهني .

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

جدول رقم (18) يوضح ينظم مركز جلسات الجماعية ذو كفاءات لتحقيق الإرشاد المهني والارتياح

النفسي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	5	36,7%
أحيانا	12	20%
قد يكون	7	26,7%
أكد	6	16,7%
المجموع	30	100%

من خلال القراءة العددية للجدول تبين لنا أن أغلبية استجابات المبحوثين ينظم مركز جلسات ذو كفاءات لتحقيق الإرشاد فكانت إجاباتهم برما بنسبة 36.7% بينما تليها نسبة 26.7% قد يكون جلسات الجماعية ذو كفاءات لتحقيق الإرشاد المهني والارتياح النفسي وكأقل نسبة 16.7% أكد تكون وتنظم جلسات الجماعية ذو كفاءات لتحقيق الإرشاد المهني والارتياح النفسي.

ونستخلص أن كل جلسة إرشادية تعد فترة تدريب لتعديل سلوك المسترشد.

جدول رقم (19) يوضح إستراتيجية عمل تساعدك لما بعد التكوين المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ربما	6	20%
أحيانا	17	56,7%
قد يكون	6	20%

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

3.3	1	أكد
%100	30	المجموع

تشير نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين أن إستراتيجية عمل تساعدك لما بعد التكوين المهني

حيث بلغت نسبة 56.7% أحيانا بينما تليها نسبة 20% كانت اجاباتهم بقدر تكون استراتيجية عمل تساعدك لما بعد التكوين المهني .

ومنه يمكن القول أن استراتيجية التدريب والتكوين .

### عرض نتائج المحور الثاني : التوجيه المهني وعلاقته بالتوافق النفسي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
0,45	2,84	20- أنت مرتاح داخل حجرة دراستك
0,43	2,87	21 - يقوم أستاذك بتحفيزك للإستمرار والعمل
0,61	2,58	22- زملائك يحترمون رأيك
0,76	2,44	23 - يمكنك التأقلم مع التخصص الذي وجهت إليه
0,76	2,48	24 - في رأيك هل الحالة النفسية لديك تؤثر بشكل إيجابي أم سلبي في تحقيق الرضا لديك
0,67	2,53	25 - يحقق التوجيه المهني النجاح على الصعيدين الفردي والإجتماعي
0,66	2,24	26 - تشعر بالإرتياح أثناء تبادل الإجابات بينك وبين مرشدك
0,78	1,70	27 - يهتم لك زملائك أثناء طرح أفكارك و إجاباتك أثناء الحصة

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

0,64	1,39	28 - أثر والداك في إختيارك لتخصص المرغوب
0,63	2,55	29- تشعر بالرضا التام عن طريق تعامل الاساتذة معك
0,62	2,69	30- تعتقد أن الحالة المادية للفرد تؤثر في تحقيق الرضا المهني لديه
0,78	2,13	31 - يمنحك التخصص الذي وجهت إليه فرصة النجاح المهني
0,76	1,44	32 - ينظم مركزك جلسات جماعية ذو كفاءات لتحقيق الإرشاد المهني والإرتياح النفسي
0,82	2,17	33 - لديك إستراتيجية عمل تساعدك لما بعد التكوين المهني
0,62	2,65	المجموع

- يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لدى مقياس التوافق النفسي بلغ %2,65 وانحراف معياري 0.62 هذا يشير إلى أن هناك مستوى متوسط من التوجيه المهني وعلاقته بالتوافق النفسي يتضح من الجدول أن أعلى ثلاث فقرات في هذا المقياس كانت :
- الفقرة رقم ( 20 ) والتي نصت " أنت مرتاح داخل حجرة دراستك" بمتوسط حسابي قدره %2,84 وانحراف معياري %0.45.
- الفقرة 22 والتي نصت " زملائك يحترمون رأيك" بمتوسط حسابي 2,58 وانحراف معياري قدره 0,61.
- الفقرة والتي نصت تعتقد أن الحالة المادية للفرد تؤثر في تحقيق الرضا المهني لديه بمتوسط حسابي وانحراف معياري .
- أما أدنى 3 فقرات في هذا المقياس كانت :
- الفقرة 32 ينظم مركزك جلسات جماعية ذو كفاءات لتحقيق الإرشاد المهني والإرتياح النفسي بمتوسط حسابي % 1,44 وانحراف معياري %0,76 .
- الفقرة التي نصت أثر والداك في إختيارك لتخصص المرغوب بمتوسط حسابي % 1,39 وانحراف معياري %0,64.
- الفقرة التي نصت يهتم لك زملائك أثناء طرح أفكارك و إجاباتك أثناء الحصة بمتوسط حسابي %1,70 وانحراف معياري %0,78.

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

عرض وتحليل فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى :

"توجد علاقة بين التوجيه المهني والتوافق النفسي لدى متربصي التكوين".

- للتحقق واختبار صحة هاته الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون للدلالة الاحصائية بين المتغيرين بين التوجيه المهني والدرجة الكلية للرضا الوظيفي وتم الحصول على النتائج المبينة في الجدول :

الرضا الوظيفي			الارتباط
الدلالة	قيمة RP	المجموع	التوجيه المهني
0,81	0,25	30	

التعليق: من خلال قيمة RP البالغة 0,03 وعند مستوى الدلالة 0,05 نجد ان القيمة المجدولة 0,03 و 0,85 المحسوبة فنستنتج أن العلاقة الارتباط غير دال أي لا توجد علاقة احصائيا بين التوجيه المهني والتوافق النفسي .

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا المهني والتوجيه المهني الموجه بين الجنسين يمكن لمتربصي التكوين المهني والتوجيه المهني ان يحققوا الرضا المهني في ظل التوجهات المهنية المطلوبة .

الفرضية الثانية :

جدول يوضح نتائج الفرضية الثانية ومفادها لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوجيه المهني تعزى لمتغير الجنس .

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

الجدول يوضح الفروق بين الجنسين في التوجيه المهني

الدالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	المجموع	
0,92	3	0,09	05,30	24,20	20	ذكور
			05,70	24	10	اناث

التعليق: من خلال قيمة T البالغة 0,09 عند مستوى دلالة 0,05 نجد أن قيمة T المحسوبة 0,09 و 0,92 المحسوبة فنستنتج ان الفرضية الصفرية  $H_0$  تحققت اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في التوجيه المهني.

جدول يوضح نتائج الفرضية الثانية ومفادها لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا المهني تعزى لمتغير الجنس

الجدول يوضح الفروق بين الجنسين في التوجيه المهني

الدالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	المجموع	
0,24	3	-1,20	8,75	75,66	20	ذكور
			8,64	79,90	10	اناث

التعليق: من خلال قيمة T البالغة - 1,20 عند مستوى دلالة 0,05 نجد أن قيمة T المحسوبة - 1,20 و 0,24 المحسوبة فنستنتج ان الفرضية الصفرية  $H_0$  تحققت اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الرضا المهني .

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

نتائج الفرضية الرئيسية : ومفادها ( توجد علاقة ارتباطية بين التكوين المهني والرضا الوظيفي في ظل التوجهات المهنية المطلوبة ).

لاختبار صحة هاته الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الاختبار المهني والدرجة الكلية للرضا الوظيفي وتم الحصول على النتائج المبينة في الجدول :

الرضا المهني			الارتباط
الدلالة	قيمة RP	المجموع	التوجيه المهني
0,85	0,03	30	

التعليق: من خلال قيمة RP البالغة 0,03 وعند مستوى الدلالة 0,05 نجد ان القيمة المجدولة 0,03 و 0.85 المحسوبة فنستنتج ان العلاقة الارتباط غير دال أي لا توجد علاقة احصائيا بين التوجيه المهني والرضا المهني.

### الإقتراحات والتوصيات

#### ✓ الإقتراحات:

إنطلاقاً مما تم التوصل إليه من خلال هذه الدراسة يمكن إقتراح مايلي:

1. تحديد التخصصات المطلوبة حسب المستوى التعليمي لكل فرد.
2. إستحداث المناصب حسب التخصصات الموجودة في مراكز التكوين المهني.
3. إعداد دراسات مستقبلية عن الصعوبات و المعوقات التي تواجه مراكز التوجيه المهني.
4. إعداد برنامج في التوجيه المهني يقدم ضمن خطة دورات مديري مراكز التكوين المهني.
5. إقامة مشروع تدريبي، يتضمن إقامة ورش عمل تطبيقية حول كيفية إسهام مراكز التكوين في دعم برامج التوجيه المهني وعلاقته بالرضا المهني.

#### ✓ التوصيات:

بناء على النتائج السابقة التي توصلنا إليها يمكن تقديم عدد من التوصيات، وهي كما يلي:

1. ضرورة قيام مراكز التوجيه المهني بتجهيز معرض تعليمي لإبراز كافة التخصصات المتوفرة.
2. تنسيق الإدارة المدرسية مع بعض المراكز المهنية لتدريب الطلاب وإكسابهم مهارات مهنية عملية.
3. ضرورة إستضافة نماذج من الخريجين الذين حققوا نجاحات مهنية.

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة (البيانات وتفسيرها)

هذا وقد إعترضنا العديد من المشكلات والصعوبات ولكن بفضل الله عزوجل أنجزنا دراستنا وتحصلنا

علي النتائج المطلوبة، ونذكر من أهم الصعوبات:

1/ بسبب الوضع الذي تمر به البلاد والوباء الذي إبتلاه الله بعباده تم غلق الجامعات وتوقف الدراسة والمكتبات التي تزودنا بالمراجع مما عطل دراستنا .

2/ الخلط وصعوبة التفرقة بين مصطلحات الدراسة في المراجع المعتمدة .

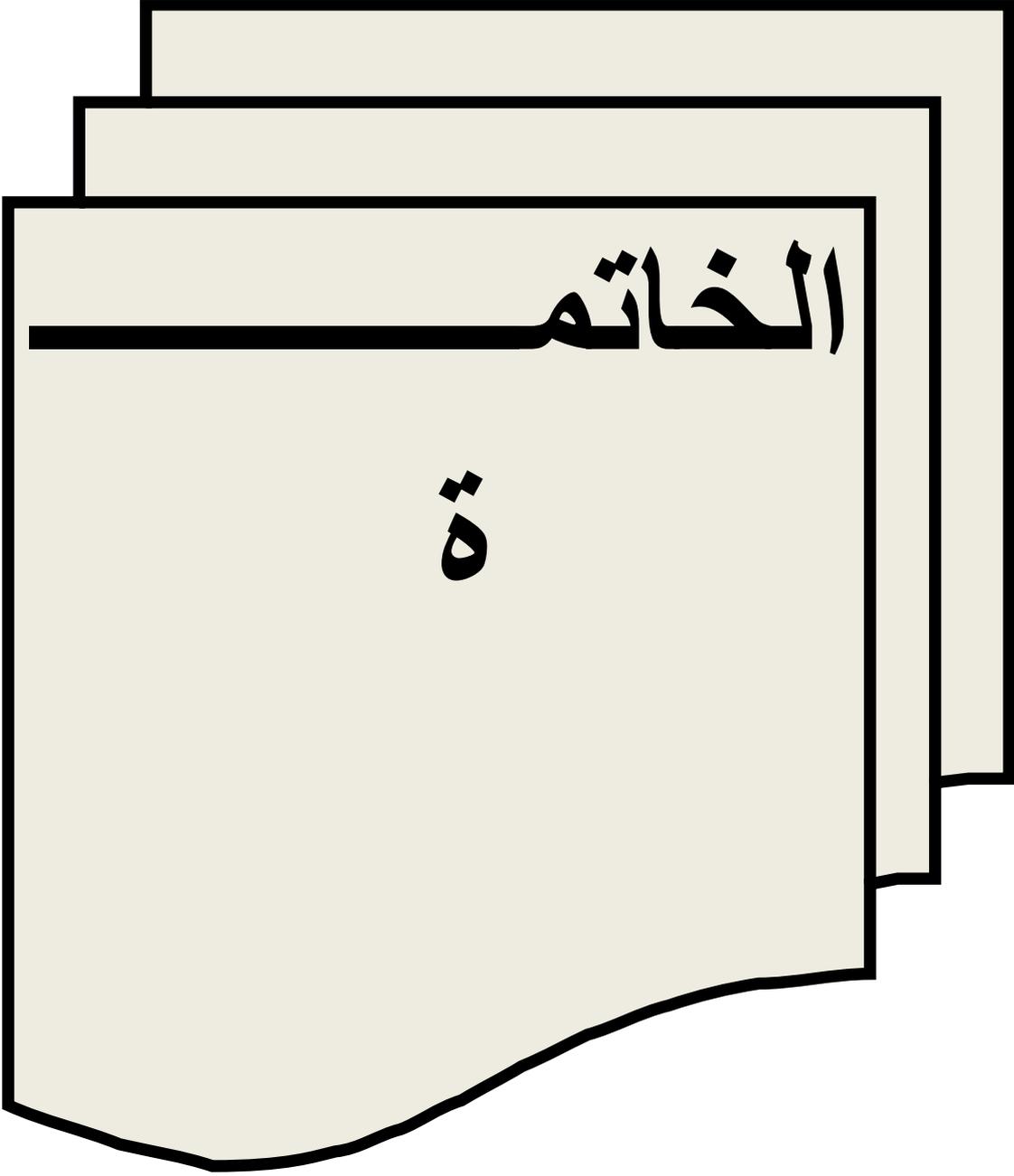
3/ صعوبة الحصول على معلومات من الدراسة الميدانية.

4/ غياب الأساتذة أثر بعض الشيء علي إستكمال الدراسة .

5/ غلق مراكز التكوين المهني بسبب وباء كورونا عطل من إستكمال الدراسة الميدانية.

6/ قلة الدراسات والبحوث حول التوجيه المهني وعلاقته بالرضا المهني.

7/ صعوبة إسترجاع الإستبيانات الموزعة مما عطل إستكمال الدراسة الميدانية.



الخاتمة

٥

### الخاتمة

يعتبر التوجيه عملية جد هامة بالنسبة للأفراد أو طالبي التكوين, لأنه يمثل مجموعة الخدمات التي يقدمها الموجه بهدف مساعدة الفرد على فهم ذاته ومشكلاته وإستغلال قدراته وإمكانياته وميوله مع محاولات الإستفادة من الإمكانيات البيئية, وتحديد الأهداف لما يتماشى مع هذه الإمنيات الشخصية ثم إختيار الحلول التي تمكنه من تحقيق هذه الأهداف.

حيث أصبح إعداد التلاميذ في عصرنا هذا يتطلب نقلة نوعية وإهتماما خاصا إما في مستوى تطوير المناهج الدراسية أو في مستوى العناية بمتطلبات وحاجات المتعلم ,حيث تمكن من كل متعلم تنمية قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن حيث إن العناية بالمعرفة والمنطق ليست لوحدها كافية لإنجاح التلاميذ وتأمين مستقبلهم بل يجب توفير خدمات إرشادية توجيهية تساعدهم على مواجهة تحديات الحياة, ومن هذا المنطلق جاء التوجيه المهني ليقدم يد المساعدة للتخفيف من المشكلات والضغوطات على المتريص.

ومن هنا تمحورت الدراسة الحالية حول الكشف عن إمكانية متربصي التكوين المهني أن يحققوا الرضا المهني في ضل التوجهات المهنية المطلوبة.

حيث تمثل الفرضيات الفرعية الأولى علاقة بين التوجيه المهني والتوافق النفسي لدى متربصي التكوين,,تمثلت في,أما الفرضية الثانية" وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني والتوجيه المهني الموجه بين الجنسين(ذكور وإناث).

ولتحقق من الفرضيات تم جمع البيانات بواسطة مقياس التوجيه المهني والرضا ومن خلال الإستعانة بالتقنيات الإحصائية, المتمثلة في "معامل بيرسون" لمعرفة العلاقة الإرتباطية في الفرضيات وكذلك إختبار (T) للعينات للإستدلال علي الفروق في كل من الفرضيات.

## الخاتمة

---

ومن خلال كل ما سبق نستنتج أن هناك علاقة إرتباطية قوية جدا بين مستوى التوجيه المهني والرضا المهني، لدى مترصي التوجيه المهني حسب عينة دراستنا ويظهر ذلك من خلال ما توصلنا إليه من نتائج من خلال الدراسة.



قائمة المصادر

و

المراجع

مصادر و مراجع الدراسة

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: المراجع

- 1- أحمد أبو حماد، ناصر الدين إبراهيم، أسس التوجيه و الإرشاد النفسي، بيروت، 2015.
- 2- أحمد عاشور صقر، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، د ط، 1979.
- 3- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط8، 2002
- 4- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت لبنان، ط4، 2005.
- 5- بربايح محمد الأمين، موسى يحيى، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير، مغنية، 2016.
- 6- بلحسن وردة، علاقة الرضا عن التوجيه المدرسي بالإحباط، رسالة ماجيستر في علم الأنتربولوجيا، جامعة تلمسان، 2002.
- 7- بن دومية رزيقة، الرضا المهني للمدرسين عن مهنة التدريس-دراسة ميدانية للأوضاع الاقتصادية والمهنية، 2011، جامعة تلمسان.
- 8- بوحفص عبد الكريم، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 9- جندلي عبد الناصر، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، دوان المطبوعات للنشر والتوزيع، ط2(2007)، جامعة الجزائرية.
- 10- جودت عزت عبد الهادي، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، دار مكتبة لنشر والتوزيع، ط1، 2012.
- 11- جيهان محمود النموسي، سيكولوجية طفل الروضة، ط 1، 2009، الإسكندرية، دار الوفاء.

- 12- حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتاب القاهرة، ط2، 1980.
- 13 - عبد الواحد الكاسي، الإرشاد والتوجيه التربوي، مركز ديوانولتعليم الفكر، عمان الاردن، 2012.
- 14 - سالم حمود صالح الحراحشة، التوجيه والإرشاد، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2012.

- 13- حريم حسين، إدارة الموارد البشرية، دار حميد للنشر والتوزيع 2013، عمان.
- 14- زكرياء محمد بن يحيى، حناش فضيلة، التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في منظور اصطلاحات التربية الجديدة، سند خاص بالتكوين المتخصص، 2011، الجزائر.
- 15- الشهري عبد الله، على أبو عواد، مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين و الغيرالمتخصصين، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى، 2000.
- 16- صالح حسن أحمد الداھري، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، 2011.
- 17- صالح عبد العزيز، التربية الحديثة، دار المعارف، القاهرة، ب.ت، ط7 ج3، ص304.
- 18- طارق شرفي، السلوك القيادي وفعالية الإدارة، مكتبة خروب للطباعة والنشر، دطس.
- 19- طارق عبد البدرى، الأساليب القيادية و الإدارية في المؤسسة التعليمية، دار الفكر، ط2001، 1، عمان.
- 20- طعيمة ترشدى أحمد، المنهج المدرسي المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع ط1، (2008)، عمان.
- 21- عبد الحميد مرسى، التوجيه التربوي، مجلة الفكر المعاصر، العدد 73 شهر مارس 1971.
- 22- عبد الغنى حنفي، السلوك التعليمي الحديث، دار المعارف لنشر والتوزيع، د ط س.
- 23- عبد الفتاح محمد الدوشان، أصول علم النفس المهني والصناعي والتعليمي، دار المعرفة الجامعية لطباعة، ط1، د.س.
- 24- عريفج سامي سلطي، الإدارة التربوية المعاصرة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 25- عمار الطيب كسرور، علم النفس الصناعي التنظيمي، منشورات جامعية فاروق بن غازي، ط1، 1995.

- 26- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار الوفاء، د.ط، 2011، القاهرة.
- 27- القاموس الجديد للطلاب، معجم مدرسي. تأليف علي بن هادية بلحسن، ط7، 1991.
- 28- كاملة الفرخ، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط2، 2018.
- 29- محسن مجيد المنصوري، الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق 1968.
- 30- محمد حسن رسمي، السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، ط1، الاسكندرية، دار الوفاء 2004.
- 31- محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية، دار الحامد، ط1، 2008، عمان.
- 32- محمد مجروس الشناوي، العملية الإرشادية، ط1، دار غريب لنشر والتوزيع، 1996.
- 33- محمد عفيفي صادق وآخرون، الإدارة في مشروعات الأعمال، دار الكتاب، الكويت، 1981.
- 34- مصطفى قاضي وآخرون، التوجيه التربوي، دار النشر المريخ، ط1، 1981.
- 35- نبيل النجار، الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر، 1993.
- 36- النجار زينب وشحاتة حسن، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، دار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003.
- 37- نور الدين شنوفي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005.
- 38- وزارة التعميم لإبتدائي والثانوي، رابطة الإعلام والتوجيه المدرسي والمهني، رقم 11، 1971.

قائمة

الملاحق

# الملاحق

## قائمة الملاحق

ملحق رقم (01): الإستبان

ملحق رقم (02): إستمارة صدق المحكمين

ملحق رقم (03): بطاقة تقنية حول مركز التكوين المهني

ملحق رقم (04): طلب الموافقة على إجراء تريض ميداني

ملحق رقم (05): استمارة متابعة الحضور اليومي

ملحق رقم (01)  
الإستبان

وزارة العالميم العالى والبحت العلمى  
جامعة الشىخ العربى التبسى -تبسة-  
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية  
تخصص علم إجتماع-تنظيم وعمل-

## الإستبيان

أخى المتربص أختى المتربصة:

فى إطار قىامنا بدراسة ميدانية لإنجار مذكرة تخرج لنبل شهادة الماستر علم إجتماع-تنظيم وعمل- ىهدف  
هذا الإستبيان معرفة التوجیه المهنى وعلاقته بالرضا عن المستقبل المهنى من وجهة نظر  
متربصى التكوين المهنى والتمهين إلى، وهذا من خلال إجابتك الواضحة على بنود الإستبيان ونؤكد لكم  
أن المعلومات التى ستدلون بها لخدمة البحت العلمى وستحاط بسرىة تامة.

الرجاء وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة:

### أ/ المحور الأول: البىانات الأولىة

الإسم و اللقب: .....

أنثى

1/ الجنس: ذكر

مستوى آخر

ثانوى

إكمالى

إبتدائى

أمى

2/ المستوى التعلیمى:

أعزب

متزوج

3/ الحالة الإجتماعية:

4/ الحالة المهنية:

أعمللا أ

5/ التخصص المرغوب به:.....

**المحور الثاني: التوجيه المهني وعلاقته بمتغير الجنس (ذكور+إناث)**

العبارات	ربما	أحياناً	قد يكون	أكيد
1- هل جميع التخصصات المهنية تناسب فئة البنات؟				
2- هل تعتقد أن عملية التوجيه التي تقوم بها المؤسسات حالياً تعتمد علي إختيار الشخص لمهنته؟				
3- هل يؤثر إختيار فئة البنات لتخصصهم علي إختيارك لتخصص يناسبك؟				
4- هل هناك نقاش بينك وبين زميلك حول التخصص ما؟				
5- هل في رأيك يساعد التوجيه المهني في تلبية إحتياجات سوق العمل؟				
6- هل يوجد فرق لدى متربصي التكوين المهني يعود لمتغير الجنس؟				
7- هل يمنحك التخصص الذي وجهت إليه فرصة للإبداع وإظهار مواهبك وقدراتك؟				

				8- في رأيك الشخصي هل هناك فرق بين فئة الذكور والإناث في إختيار التخصص المطلوب؟
				9- أثناء عملية التوجيه المهني للفرد هل يؤثر العمر في تحقيق الرضا المهني لدى المتربص؟
				10- في رأيك هل نسبة الإناث في مراكز التكوين المهني عالية ؟
				11- هل تعتقد أن قدرات وميولات ورغبات الفرد أثناء توجيهه تؤدي إلى تحقيق الإستمرار المهني قي المستقبل؟
				12- هل في رأيك يساعد التوجيه في حل بعض المشكلات الإجتماعية كالبطالة و الفقر ؟
				13- في رأيك هل لجوء فئة الذكور لمراكز التكوين المهني هو فشلهم الدراسي؟
				14- هل ساهم إختيار فئة البنات لتخصص ذكوري في نجاحهن المهني ؟

### المحور الثالث: التوجيه المهني وعلاقته بالتوافق النفسي

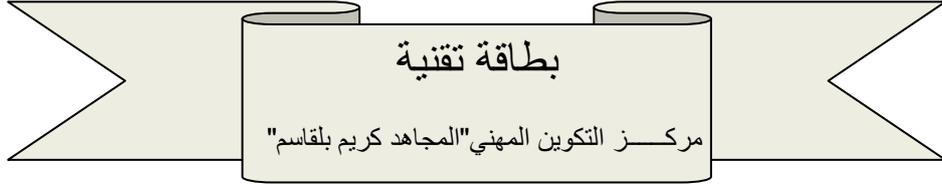
العبارات	ربما	أحياناً	قد يكون	أكيد
1. هل أنت مرتاح داخل حجرة دراستك؟				
2. هل يقوم أستاذك بتحفيذك للإستمرار والعمل؟				
3. هل زملائك يحترمون رأيك ؟				
4. هل يمكنك التأقلم مع التخصص الذي وجهت إليه؟				
5. في رأيك هل الحالة النفسية لديك تؤثر بشكل إيجابي أم سلبي في				

				تحقيق الرضا لديك؟
				6. هل يحقق التوجيه المهني النجاح على الصعيدين الفردي والإجتماعي؟
				7. هل تشعر بالإرتياح أثناء تبادل الإجابات بينك وبين مرشادك؟
				8. هل يهتم لك زملائك أثناء طرح أفكارك و إجاباتك أثناء الحصة؟
				9. هل أثر والداك في إختيارك لتخصص المرغوب؟
				10. هل تشعر بالرضا التام عن طريق تعامل الاساتذة معك؟
				11. هل تعتقد أن الحالة المادية للفرد تؤثر في تحقيق الرضا المهني لديه ؟
				12. هل يمنحك التخصص الذي وجهت إليه فرصة النجاح المهني ؟
				13. هل ينظم مركزك جلسات جماعية ذو كفاءات لتحقيق الإرشاد المهني والإرتياح النفسي؟
				14. هل لديك إستراتيجية عمل تساعدك لما بعد التكوين المهني ؟

ملحق رقم (02)  
إستمارة صدق المحكمين







**تسمية المركز: التكوين المهني والتمهين المجاهد كريم بلقاسم -بكاية-**

**الموقع: أمام مدخل بلدية بكاية**

**التعريف بالمركز:** هو مركز التكوين المهني و التمهين بكاية ولاية تبسة المجاهد كريم بلقاسم وهو مؤسسة عمومية ذو طابع إداري. يضم إدارة ومجلس للتوجيه التقني و البيداغوجي وتشكل الشبكة القاعدية للنظام المهني.

**أنماط التكوين الموجودة بالمركز:**

- ✓ التكوين الإقليمي
- ✓ التكوين عن طريق التمهين
- ✓ التكوين للنساء الماكثات في لبيوت

**يحتوي المركز على:**

- ✓ قاعة مطالعة
- ✓ مكتبة
- ✓ مخزن
- ✓ قاعات الدراسة
- ✓ قاعة إعلام آلي

**ملحق رقم (04)**

**طلب الموافقة على إجراء تريض ميداني**



الرقم: ... / ك.ع.إ.إ.ج / 2020

تبسة في: .....

إلى السيد: .....

### الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني

بعد أداء واجب التحية والاحترام،

بغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلاب بإجراء تربص ميداني بمؤسستكم، في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء الدراسة الميدانية ، شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتمكم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كشركاء اجتماعيين.

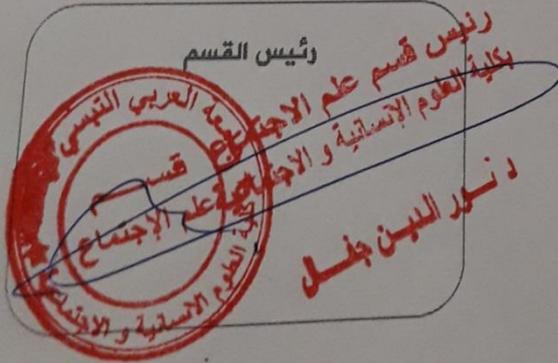
تقبلوا من فائق التقدير والاحترام

الطالب (ة): **عبيد طارحة** ..... الطالب (ة): **سعيد دوهي** .....

التخصص : علم الاجتماع .....

المستوى : **جائزتي 02** .....

موضوع البحث: **الموجه المهني وعلاجه بالرضا المهني لدى متربيصي المهني**



ملحق رقم (05)

استمارة متابعة الحضور اليومي

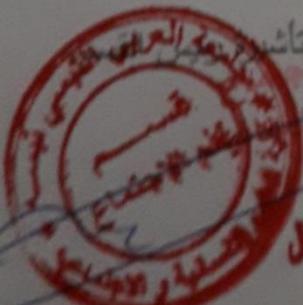


## استمارة متابعة الحضور اليومي.

تعاد إلى إدارة القسم في ظرف مغلق ومختوم.

اسم ولقب المتربص: **عبيد طارق سعيد زوهي**

الرقم	التاريخ	ملاحظات تتضمن الحضور والغياب
.1	2020/02/08	حاضر
.2	2020/02/10	حاضر
.3	2020/02/11	حاضر
.4	2020/02/12	حاضر
.5	2020/02/13	حاضر
.6	2020/02/16	حاضر
.7	2020/02/17	حاضر
.8	2020/02/18	حاضر
.9	2020/02/19	حاضر
.10	2020/02/20	حاضر
.11	2020/02/23	حاضر
.12	2020/02/24	حاضر
.13	2020/02/25	حاضر
.14	2020/02/26	حاضر
.15	2020/03/01	حاضر
.16		
.17		
.18		
.19		
.20		



رئيس قسم علم الاجتماع  
بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
د. نسور اللين جليل

تأشير الإدارة المستقبلية

مديرية الترخيص  
بن وارت شمس الدين