

الإختيار المهني

د . أعر فضيلة
جامعة تيارت
الجزائر

ملخص:

يعتبر موضوع الاختيار المهني من المواضيع الهامة والحساسة التي شغلت العديد من العلماء والباحثين كونه اللبنة الأساسية للاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي للفرد، ذلك أن اتخاذ قرار الاختيار لا يكون عشوائيا بل وفق أسس وميكانيزمات ضرورية لإنجاح هذه العملية، فقد اعتبر "جينزبرغ" اختيار الفرد للمهنة يكون وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختبارات أعدت، الكشف عن هذه القدرات سيؤدي إلى التكيف مع المهن التي يختارها مما يؤدي إلى تحقيق السعادة له.

The subject of professional choice is one of the most important and sensitive subjects that scientist ,and researchers have ever discussed ,because it is the main cause for affective ,social and economic stability of the person .

For that reason this choice mustn't be without rules but according to rules and mechanisms.

“Jeansberg” has though that the professional choice of each person should be according to his capacities , affections ,desirs and tests ,the discovery of these capacities will make the person able to manipulate his job well and that will make him happy.

تمهيد

إن التأليف بين الإنسان ومهنته يفترض أولاً أن يكون الفرد مهيناً بمنازعه وقابليته لممارسة المهنة بمعنى أن تكون قابليته على وفاق مع منازعه وليس ثمة تربية مهنية فاعلة دون توجيه واختيار مهنيين مسبق.

نعلم أن العالم في زيادة مضطردة في عدد سكانه، وفي هذا الصدد يتردد السؤال : كيف يمكن أن تجد دول العالم وخاصة النامية منها أعمالاً تستوعب هذه الأعداد المتزايدة من السكان؟ ومن أين ستأتي المهن الجديدة لتستوعب هذا الكم المتزايد من البشر؟ حيث نجد أن الآلة والتقنية والحاسوب أخذ يحل محل الأيدي البشرية مما يترتب على هذا أعداد متزايدة من السكان عاطلين عن العمل...

وإن دل هذا على شيء إنما يدل على عدم التوافق بين برامج التعليم ومتطلبات سوق العمل وبالتالي هذا يستدعي بالضرورة إيجاد توجيه مهني فعال يؤدي إلى التكامل والانسجام بين مناهج التعليم وحاجات المجتمع من المهن المختلفة.

1/ مفهوم الاختيار المهني :

يعرف لطفي طلعت إبراهيم الاختيار المهني " هو تفضيل الفرد لنمط معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل ¹.

ويتفق كل من الدايري ودويدار على أن الاختيار المهني يقصد به انتقاء أو اختيار أصلح أو أفضل الأفراد وأكفأهم من المتقدمين للمهنة .

يرى دويدار² أن التوجيه يبدأ من الفرد ويركز اهتمامه فيه في حين أن الاختيار يبدأ من مهنة معينة ويهتم بها في المقام الأول كما أن التوجيه يعمل على المعونة والإرشاد لصالح الفرد ويقدم على أساس أن كل إنسان يجب أن يجد عملاً بين مختلف الوظائف الاجتماعية حتى إن كان عاجزاً أو مريضاً أو ذا عاهة في حين أن الاختيار يعمل على التصفية والغربة والاستبعاد ولا يهتم بمصير من يستبعدهم من الأفراد، أو بمعنى آخر فإن مجال الاختيار يعمل أضيق

بكثير في مجال التوجيه، فالاختيار لا يتطلب إلا معرفة المهنة أو العمل الذي سيختار له في حين أن التوجيه يتطلب المعرفة بآلاف المهن والأعمال لذا قطع الاختيار المهني إلى اليوم شوطا أبعد بكثير من التوجيه .

وكما يتفق الاختيار والتوجيه من حيث الهدف البعيد وهو المواءمة بين العامل وعمله، كذلك يتفقان من حيث البرنامج الذي يتبعانه لهذه المواءمة ألا وهو دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية وتحليل المهنة أو العمل المعين تحليلًا مفصلاً لمعرفة متطلباته المختلفة الفنية والسيكولوجية وغيرها.

2/ أهمية الاختيار المهني :

الاختيار المهني هو التعبير عن العزم على الالتحاق بمهنة معينة و هو عبارة عن قرار يتخذه الفرد مرة أخرى وربما عدة مرات خلال حياته المهنية وكما يرى " جينزبرغ " عملية اتخاذ القرار لا يمكن تجنبها وتنتهي في كل مرة بحل وسط ، إن اختيار الفرد للمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختبارات أعدت، الكشف عن هذه القدرات سيؤدي إلى التكيف مع المهن التي يختارها مما يؤدي إلى تحقيق السعادة له .

يرى المشعان أنه لا يزال في كثير من المنظمات الصناعية وغيرها في الدول المتقدمة صناعيا والنامية خاصة من يعمل في برمجته عملية الاختيار المهني فلا يتبع في ذلك طرقا علمية، قد أثبتت الخبرة والتجربة صحتها وفعاليتها في كثير من المجالات المختلفة وعلى جميع المستويات ولا تزال في الوقت الحاضر معظم المنظمات الصناعية تهتم بتحسين العامل الإنساني الذي تستند إليه مسؤولية الإدارة .

فالاختيار المهني يظل هاما جدا في جميع المنظمات لا تقتصر أهميته فقط سعادة ورضا العمال بل على ما تكتسبه المنظمات الصناعية ذاتها من فوائد كزيادة في الإنتاج وتحسين في العلاقات الإنسانية .

كما يرى المشعان أن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادرا على التفوق والترقي فيه ويجعله قادرا على الوقوف في وجه المنافس لمهنته كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه والالتحاق في مهنة أخرى أو البدء في أول السلم من جديد وكذلك ملائمة العمل للفرد يجزيه كسبا أوفر وأجرا أعلى فضلا عن ذلك فإن هناك خير وأجدي وهو الراحة النفسية التي يلقاها الفرد في أدائه عملا سيستمتع به وكذلك عند اختبار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريد ومع طبقة الناس الذين يرتاح إليهم³.

وهناك عدة عوامل يجب ملاحظتها من أجل التكيف مع الوظيفة وهي:⁴

أ- تحديد الأهداف :

يختلف الأفراد في تحديد أهداف حياتهم المستقبلية وترتبط هذه الأهداف في اختيار مهنة المستقبل فمنهم من يرغب في أن يتبوأ مركزا اجتماعيا مرموقا وآخرون يرغبون في دخل مادي، فالكل يسعى إلى اختيار مهنة تحقق له ما يريد .

ب- معرفة الذات :

تعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته وتعرف معرفة الذات بأنها قدرة الفرد على إجراء تمايزات بين البيئات المهنية المحتملة بناء على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه وتؤدي مبالغة الفرد إلى تقييم نفسه إلى اختبار البيئة المهنية التي هي فوق قدراته كما يؤدي التقييم المتدني للقدرات الذاتية إلى الاختيار الخاطئ ويكون دون قدرات الفرد.

ت- الميول :

يتطلب التوجيه المهني التعرف الدقيق على ميول الفرد وعلى قدراته ومستوى ذكائه ففي بعض الأحيان يكون لدى الفرد الذكاء والقدرات التي تؤهله للنجاح في مهنة معينة غير أنه لا يمتلك الميول التي تشده إليها .

ث- القدرة العقلية العامة :

حيث يكون مستوى الذكاء العام للفرد وللقدرة العقلية الدور الكبير في الاختيار المهني ولا يمكن أن تتساوى أي مجموعة من الأفراد في هذه القدرات وبالتالي تختلف فرص النجاح أمامهم.

إن العمل في المهنة التي تتناسب مع قدرات الشخص وميوله ورغباته تجعل منه قادراً على التفوق والتقدم به وبالتالي هو فرصة لزيادة الدخل بسبب ما تتضمنه من مكافآت وعلاوات فإذا مرت المؤسسة مثلاً بحجز مالي فأول ما يستبعد هو الإنسان غير المتلائم مع العمل .

ج- القدرات الخاصة:

تختلف المهنة من حيث ما تتطلبه من قدرات خاصة فهناك مهنة تحتاج إلى قدرات فنية ذات مستوى عال وأخرى تحتاج إلى مهارة ودقة يدوية ويتمتع بعض الأفراد بقدرات وإمكانات تمكنهم من النجاح في عمل معين ولا تكون عاملاً في نجاحهم في غيره .

ح- الشخصية :

تعرف الشخصية بأنها التنظيم الفريد لاستعداد الشخص للسلوك في المواقف المختلفة، والشخصية بهذا المعنى ليست شيئاً يملكه البعض ولا يملكه البعض الآخر .

3/ أسس اختيار الفرد لمهنته:

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار مهنة ، كما تساعد الأخصائي النفسي على إرشاد الناس إلى تخيير المهن التي يحتمل أن يحرزوا فيها أكبر قدر من النجاح ، ومن هذه المبادئ⁵ :

أنه غير قابل للتغيير ، كذلك من الخطأ الاعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة ، فالإنسان لديه القدرة على التكيف والتوافق عندما يدخل الفرد مهنة معينة فإن عليه أن يكيف نفسه لها ولكنه في نفس الوقت يحدث بعض التعديلات البسيطة في هذه المهنة فنحن لسنا مهنيين بالطبيعة لمهنة واحدة بعينها دون غيرها فالفرد يصلح لأكثر من مهنة، ولكنه يختار أكثر

المهن جلبا للشعور بالرضا والسعادة وأقلها في طلب تكيفه لها، أي التي تتناسب ولا تتطلب كثيرا من التعديلات أو إعادة تكيفه حتى يقوم بها بطريقة طبيعية ودون كثير من الجهد والتعب، وينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة ، بمعنى أن تتاح للفرد حرية الاختيار والتقدير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره ، وعلى ذلك فيجب أن يكون هناك توجيه مهني لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال تتغير .

نرى منها تسود فترة ثم تصبح بعد ذلك عديمة الأهمية في فترة أخرى وأيضا تستحدث مهن وتتطلب مهارات جديدة لم يكن يتقنها الفرد من قبل .⁶

ومن الأسس المهنية الأخرى التي ينبغي مراعاتها :

- عدم اختيار المهنة على أساس رؤيتها ناجحة أو أنه رأى شخصا ناجحا فيها، إن الإنسان عندما يختار مهنته فإنه يختار أكثر المهن ملاءمة لقدراته واستعداداته وميوله والتي تجلب له السعادة ولا تتطلب الكثير من التعديلات .

- أن يكتسب الفرد مهارات اتخاذ القرار في اختيار مهنة المستقبل والإعداد لها والتقدم فيها والتكيف معها.

- أن يتمكن الفرد من تنمية اتجاهات وقيم إيجابية عن عالم الشغل والعمل اليدوي .

- ميوله أي ألوان النشاط التي يحبها والتي يكرهها.

- سماته بحيث يتمكن من تكوين مفهوم واقعي واضح عن ذاته.⁷

4/ أهداف الاختيار المهني :

إن وظيفة الاختيار المهني لا تقتصر على أكثر الأفراد كفاءة بل يفيد في الأمور الآتية :

- ❖ توزيع الأعمال على العاملين داخل المؤسسة .
- ❖ نقل العمال من وظيفة إلى أخرى بما يتناسب مع ميولهم وقدراتهم .
- ❖ اختيار المناسبين للتدريب على عمل معين واستبعاد غير المناسبين.
- ❖ ترقية العمال إلى مناصب أعلى .

❖ اختيار القادة والمشرفين على العمال .

5/ العوامل المؤثرة في الاختيار المهني :

إن قرار اختيار المهنة هو من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته ، وهي قضية فردية اجتماعية وتعتبر فردية لأن اختيار الفرد لمهنة ما يحدد أمورا أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين و استمراريته في هذا العمل أو التوقف عنه ، نجاحه أو فشله فيه المردود المادي والمناسب للبيئة الاجتماعية.

أما كونه قضية اجتماعية فلأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع ويجدد حاجاته من العاملين في مختلف المجالات وعند اختيار مهنة معينة يجب الأخذ بعدة عناصر منها الميول والاستعدادات والقدرات⁸.

ويعاني الكثير من الأفراد عند اختيارهم لمهنة معينة الكثير من الصعوبات فكثير من الأفراد غير قادرين ولا راضين عن أعمالهم التي يعملون بها .

ولا شك إن قرار اختيار مهنة المستقبل يعد من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته وأن مثل هذا القرار تزداد أهميته مع ازدياد عدد السكان والمهن المتوفرة ومتطلبات الحياة التي تواكب التطور في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية مما يجعله قضية فردية واجتماعية على حد سواء ومن هنا كان الاختيار المهني والتخطيط له بصورة جيدة من العوامل الفعالة في تحقيق النجاح المهني والرضا النفسي لدى الأفراد.

إن الإنسان يتخذ في حياته كثيرا من القرارات وهو في عجلة من أمره ولكن الاختيار المهني يتميز بأنه يحمل في طياته دلالات هامة بالنسبة لمستقبل الفرد والمجتمع معا تبرر الافتراض وتدعم الاتجاه الذي يجعل من عملية اتخاذ القرار محورا مركزيا لعملية الإرشاد المهني وأشار بعضهم في برنامجهم إلى افتراض مفاده أن الناس يغيرون وظائفهم بسبب ضعفهم في مهارات اتخاذ القرار وأيا كانت العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني فان هناك قناعة بأنه يمكن التوصل لضبط هذه العملية بشكل منطقي .

ومن أبرز العوامل المؤثرة في الاختيار المهني :⁹

أ- تأثير الوالدين :

إن نتائج البحوث في هذا المقام تثير قدرا من الجدل حيث يؤثر الآباء في اختيار أبنائهم بطرق عدة ، إذ يروا بأنه من السهل أن تستمر العائلة في مهنتها ، كما أن الرغبة في التعويض كأن يحلم الأب أن يكون طبيبا فإنه يحقق ذلك الحلم من خلال أبنائه .

كما قد يكون الآباء قدوة لأبنائهم وقد يتخذ الأبناء مع آبائهم باختيارهم ومن غير قصد نفس المهنة وأحيانا يكون العكس بنز الأبناء مهنة آبائهم أو مهنة يختارها الآباء لأبنائهم .

ب- تأثير الأقران (الأصدقاء) :

تشير الدراسات عن دور الأقران في اختيار المهنة إلى نتائج متناقضة ، بعض هذه الدراسات يؤكد أن للأقران والأصدقاء دورا واضحا في توجيه بعضهم البعض لاختيار مهنة واحدة وذلك من باب استمرارية السلوك التعلقي وبعض الدراسات لم تثبت صحة هذا الغرض و أشارت أن أثر الوالدين يفوق أثر الأقران في توجيه واختيار الأبناء لمهن محددة ، فقد أشار " سيمون " إلى أن أثر الوالدين في اختيار المهن أعلى من تأثير الأقران¹⁰ .

ت- الحيرة والتردد :

لا يدهشنا أن نجد بعض الطلاب مترددين وغير واقعيين في تفكيرهم المهني وربما كان ذلك لأن الفرص المهنية التي أمامهم محدودة والحيرة في اختيار مهنة خاصة ليست بالضرورة ضارة بالنسبة للفرد وقد تكون مرحلة ضرورية تؤدي به إلى تحديد هدف مهني .

إن الاختيار المهني يتأثر بالفرص السانحة للتوظيف والتي تتحكم فيه الظروف الاقتصادية العامة في الدولة ، مما يدفع بالأفراد إلى اختيار أعمال لا تتناسب مع ميولهم ورغباتهم¹¹ ،

كما أن الاهتمام بالمكان والنجاح المادي الذي يناله الشخص سببا في تفضيل مهنة دون أخرى.

6/ خطوات عملية التخطيط للاختيار المهني :

يلاحظ في كثير من الأحيان أن الأفراد لا يختارون التخصصات الدراسية وفقا لأسس علمية وموضوعية أو يختارونها بناء على معرفة سابقة بطبيعة هذه التخصصات وموضوعات الدراسة التي تتضمنها ومعرفة سهولتها أو صعوبتها ومدى ملائمتها لقدراتهم واستعداداتهم وميولهم وسمات شخصياتهم بل قد يقبل على دراسة معينة دون أن يعرف على وجه الدقة واليقين مجالات العمل الذي تؤهله لها هذه الدراسات، وهناك كثير من العادات الخاطئة في اختيار الفرد لمهنته، من بينها اختيار المهنة نظرا لما تتمتع به من شهرة وبريق، أو لما تجلبه بعد التخرج من عائد مادي وفير، وقد يلتحق الفرد بناء على توجيهات الآباء أو نصائحهم أن يأخذ في الحسبان إمكانياته وقدراته واستعداداته وميوله، وقد يكون اختياره لمجرد أنه رأي زملاء له يدخلون وينجحون فيها، وينسى أن هناك فروقا فردية تجعل ما يناسب فردا لا يناسب غيره، ولمثل هذه الاتجاهات السلبية في اختيار المهنة آثارا ضارة بالفرد نفسه وبالمجتمع عامة .

وبناء على ذلك تتضمن عملية الاختيار المهني الخطوات التالية :¹²

- مراعاة قدراته (نواحي القوة والضعف) ميوله سماته، صحته البدنية .
- الإلمام بعدد من المهن المختلفة من حيث المؤهلات التعليمية المطلوبة للمهنة، قيمة الدخل، التدريب اللازم، المكان الاجتماعي للمهنة وما يتمتع به شاغلها من المزايا والضمانات .
- المواءمة أو التوفيق بين الفرد وبين المهنة الملائمة .

7/ نظريات الاختيار المهني:

أجمع الاتجاه الحديث للتربويين على البحث عن نظرية أو جملة نظريات تعمل على تلخيص مادة معرفية وتصميمها لتساعد على تسهيل فهم ظاهرة غامضة أو تفسيرها أو تخدم توقعات لتقويم ما يمكن أن يحدث تحت ظروف أو مواقف معينة، وقد ظهرت مجموعة من النظريات التي تناولت تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية، وغير ذلك لمعرفة أثرها على الفرد في اتخاذ قراراته المهنية، وإذا كانت هذه

النظريات تعكس وجهات نظر أصحابها في اتخاذ القرار المهني عند الفرد فإنها من ناحية أخرى تساهم في تقديم مفاهيم يستفيد منها المرشدون التربويون في فهم نفسيات الأفراد ومساعدتهم في اختيار المهن المناسبة لهم .

وكما سبق وذكرنا أن الاختيار المهني تناوله الباحثون والدارسون من منطلقات مختلفة وعليه نحاول من خلال ما سنعرضه التطرق إلى أهم التوجهات في دراسة هذا الموضوع وإمكانية تحديد اختيارات الأفراد ضمن هذه التوجهات:

1.7. النظريات المبنية على العوامل الداخلية:

1.1.7. نظرية التحليل النفسي في الاختيار المهني:¹³ (بوردان ، ساتل وآل)

يروا أن هناك علاقة بين التطور الناضج لعوامل النمو المستقبلي الأكثر تعقيدا ومن جهة أخرى يؤكدون أن نشاطات الكبار تتحقق بناء على التشجيعات الغريزية وبالطريقة نفسها تتطور الحاجة إليها خلال السنوات الأولى من الطفولة في حدود تكوين الشخصية والحاجات اللازمة إلى البنية الشخصية للفرد، فالسنوات الست الأولى تعد حرجة في منهج السيرة الذاتية، الأولوية تعطى لسجل اللاشعور، وتحدده الطاقات الغريزية .

لكن أرنست جونز " يتعمق أكثر من ذلك بحيث وصل إلى الأصول العميقة التي تدفعنا نحو ما نسلكه في حياتنا حاليا قائلا : إن دراساته في التحليل النفسي قد هدته إلى أن الرغبات التي نكتبها في أعماقنا هي التي فرضت علينا اختيار المهنة التي سنمارسها في حياتنا المستقبلية، فظروف النفس الداخلية هي صاحبة الكلمة الأخيرة في اختيارنا المهني وليست ظروف حياتنا الخارجية وما تتسم به من تقلبات وما تمثل هذه الأخيرة إلا الفرصة السانحة للقوى اللاشعورية كي تطفو على مستوى الشعور وتملي إرادتها عليه .

أي أن مستشار التوجيه الذي يعتمد على هذه النظرية بإمكانه أن يساعد أي فرد في ترتيب أهدافه وتقييم الاختيارات المعروضة عليه ، مثلا كيف يتم تبسيط اختيار فرد لديه

اتجاهات جد متقاربة؟ ماذا يحمل قراره من معان حول توازنه الشخصي وفعاليته المهنية؟ والعمل على تشجيعه أكثر للتعبير عن هذه أو تلك من هذه المسالك.

كما يري " سوبر " أن الاختيار المهني عملية تمتد عبر الزمن من الولادة إلى الوفاة " ، وبدأ سوبر نظريته بمحاولة فهم عملية الميول المهنية وأثرها على السلوك واختياره لمهنته".¹⁴

2.1.7 . نظرية الاختيار المهني المبنية على السمات (الملامح):

أما فيما يتعلق بنظرية الملامح فهي تركز على المتغيرات الشخصية المتعلقة بالاستعدادات على مستوى التربية، على الاهتمامات وعلى الملامح الشخصية¹⁵ والملح أو السمة هي التي تمثل عناصر مميزة تسمح لنا بمعرفة هو شخص ما، وهناك اعتراف بالأهمية الكبرى للملامح البيولوجية وتحكمها في إنشاء أنواع مختلفة من الشخصيات، كما أن شخصية الفرد تتشكل من الصفات الفيزيولوجية مثل: القامة، اللون، القوة ، الانتماء إلى نمط ثقافي هذه الخصائص تؤثر في حاجات الفرد ورغباته، طريقة نظرتة إلى العالم من حوله تتحدد بطبيعة رد فعل الآخرين تجاه مظهره واستعداداته الفيزيولوجية .¹⁶

3.1.7 نظريات الذات:

تقوم هذه النظريات على الإيمان بأن الفرد لديه عناصر القوة والقدرة على تقدير مصيره بنفسه وعليه أن يتحمل المسؤولية التامة للقيام بذلك.¹⁷ وتعرف الذات بأنها التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد ووقيمه وأهدافه ومثله، والذي يقرر الطرائق التي يسلك بها فهي الصورة المنتظرة له عن نفسه وبمثلها أحسن تمثيل ما يطلق عليه الفرد لفظة "أنا" أو "نفسى".¹⁸

فالتبيعة الإنسانية بوصفها متكاملة لا ثنائية فهي ليست منقسمة إلى جسم وعقل وهي ليست شخصية مكونة بعيدا عن البيئة الاجتماعية بل نتاج تفاعل مستمر بين الكائن الحي أي تكوينه البيولوجي وبين بيئته الاجتماعية ولما كانت البيئة الاجتماعية للإنسان متغيرة بتغير الزمان والمكان فإن الطبيعة الإنسانية أيضا تتغير تبعا لتغير تلك العوامل الأمر الذي يعطي الإنسان

القيادة في تكوين طبيعته في تغير بيئته الاجتماعية ولا يتطلب ذلك سوى بذل جهد من جانبه لتحقيق أهدافه¹⁹.

2.7. النظريات المبنية على العوامل الخارجية :

1.2.7. النظرية المبنية على الحظ والمصادفة في الاختيار المهني :

إن الشيء الأكثر أهمية في الحياة كلها هو اختيار مهنة، فالحظ يؤدي دوره في ذلك مثلاً إذا ورث الفرد المهنة التي يتم التخطيط لها من قبل الأسرة أو نتيجة لاتصالات ظرفية وسريعة ومفاجئة في هذا المعنى والتي لم تكتب سابقاً ضمن النماذج الثقافية للعلاقات الاجتماعية بإمكانها التأثير في قرار توجيه حياة فرد ما مثلاً، شخص ما يكون متردداً في اختيار المهن أو بالأحرى تجذبه عدة وظائف مختلفة فخلال سفره بالقطار، يجلس إلى جانبه صحفي محام مقتنع بوظيفته بطبيعة الحال هذا الحدث لن يغير مباشرة و بطريقة سريعة من شخصية الشاب لكنه من المحتمل أن يكون الحلقة الأولى لسلسلة من المواقف التي تضعه في وضعيات فاصلة في تكوين شخصيته²⁰.

وبإمكان المصادفة أن تخدم كذلك شخصاً ما يكون الوحيد في أسرته رغم فقرها تستطيع هذه الأخيرة أن توفر له كل الإمكانيات لإيصاله إلى أرقى المراكز الاجتماعية ويتم اختياره المهني دون صعوبات .

2.2.7 . نظرية الاختيار المهني المبنية على العامل السوسيو ثقافي والاقتصادي:

إن طبيعة العمل ومصدر الدخل وإمكانية الحصول على السلع والمعايير الأساسية و التي تحكم العلاقات الاقتصادية بين الناس أساسية عند معظم الأسر²¹.

ويكتسب الناس أنماط معينة من السلوك تتصل بأنواع الطبقات الاجتماعية التي ينتمون إليها أو أسلوباً محدداً في الحياة عن طريق الخبرات التي يتزودون بها²².

تعد الأسرة أهم مؤسسة مجتمعية، فهي المكان الطبيعي لتربية الأطفال وتزويدهم بالعوامل النفسية والثقافية اللازمة لنموهم وحمايتهم²³ ومن ثم فإن السنوات الأولى لحياة الطفل في

الأسرة وحياته مع أصدقائه ثم حياته في المدرسة تعد كلها سنوات حرجة في تكوين سلوكه، هذه السنوات لها دخل كبير في تحديد الأنماط الخاصة بالمهن التي يتطلع إلى احترافها.²⁴

ويفترض التحليل السوسيولوجي الحديث أن الطبقة الاجتماعية لا ترجع أهميتها إلى مجرد أنها تؤثر في المستوى التربوي أو المهني أو أي عدد آخر من التغيرات المرتبطة بذلك ، بل ترجع فائدتها لتأكيداتها الحقيقة القائلة بأن التفاعل المعقد لكل هذه المتغيرات مجتمعة يخلق ظروفًا أساسية مختلفة للحياة في المستويات المختلفة للنظام الاجتماعي²⁵

فموقف الفرد يكون مرتبطًا بالقيم السائدة في مجتمعه فتحقيق التوافق الاجتماعي ليس إلا في مواقف ملائمة مرتبطة بقيم وعادات اجتماعية ما .²⁶

رغم ذلك للفرد ميول وهذه الميول لها قيمتها الحيوية، في اختيار المهنة التي يرغب في مزاولتها، إلا أن هذه الميول وحدها غير كافية لتحديد نوع العمل الذي يصلح له ، إذ أن قدرات الفرد واستعداداته وميزاته الشخصية إذا ما طابقتها مع مطالب المهن المختلفة فإنها تعطينا صورة واضحة عن أصلح عمل يمكن للفرد أن يقوم به بنجاح.

ولكي نطمئن إلى تحقيق الهدف من اختيار المهنة يجب أن تكون الأساليب التي نتبعها مبنية على أساس علمي سليم .

8/ عوامل الارتقاء الاجتماعي:

1.8 عوامل تطور الاختيار المهني:

في المجتمعات القديمة يزحف الماضي إلى الحاضر ويعيد نفسه في المستقبل وفي مثل هذا المجتمع تكون الطريقة المثلى لإعداد الطفل هي تزويده بمهارات الماضي لأنها المهارات نفسها التي سيحتاج إليها في المستقبل ولذلك كانت المعرفة تنتقل بواسطة الأسرة والمؤسسات الدينية ونظام التلمذة الصناعية، كان التعليم في الماضي هو الماضي ذاته²⁷ كما كان مسار حياة الفرد حتى المهنية منها بما في ذلك طريقة تنظيمها يتم تحديده مسبقًا حين كان يقلد أفراد الأسرة في ذلك، بحيث لم يتم التفكير في أن يكون للطفل اختيار لطريقة حياته أو مهنته

المستقبلية، فكانت تضبط له اللعب يوم ولادته وينمو وسط العائلة، يقلد حركات الوالدين وتصرفاتهم، يكتشف العالم من خلال تجاربهم، يحفظ منهم في غالب الأحيان حرفته المستقبلية ودون شعور يقلدهم في تحديد مصيره، غير قادر على التخيل بأنه يستطيع نهج طريق مغاير²⁸.

فالشباب يتبع العادة أو الطريق المسطر قبل والديه، لكن الثورة الصناعية أحدثت انقلابا في المجتمعات المتقدمة وغيرت مجرى الحياة الاقتصادية منها والاجتماعية و قضت على مثل هذه العادات وما إن بلغت ذروتها، وبعد أن تبلور مضمون الفهم الإنساني لأثر العوامل المختلفة في النمو والنضج والتكامل الاجتماعي، أمكن توجيه التفاعل الاجتماعي وفق ما يحدث من مشكلات اجتماعية مختلفة ومساعدة الشباب على بلوغ غاياته وتحقيق أكبر قدر من التقدم والرفي.²⁹

كما أن التصنيع كان في حاجة إلى طراز آخر من الرجال، فقد تطلب مهارات لم تعد المؤسسات القديمة صالحة لتقديمها، كما أحدث هزة في القيم وتطلب فضلا عن هذا كله إحساسا جديدا بالزمن.³⁰

فالمجال المهني الذي اتسع نطاقه نتيجة التطور الصناعي الذي عرفته المجتمعات المصنعة أدى إلى ظهور تقسيم العمل وتوزيع المهام لكي تستطيع هذه الأخيرة الاستجابة لكل متطلبات التقدم التكنولوجي وتلبية الحاجات المتزايدة للسكان، وتوزيع الأدوار بلغ مكانة معتبرة في تلك الآونة³¹.

كما أن حياة الفرد منا لا يكاد يمر يوم دون استخدام المعلومات المهنية ويقصد بذلك المعلومات الدقيقة الناصفة الخاصة بالأعمال والمهن المختلفة، وهي تمثل أيضا المعلومات المتعلقة بالصناعات وسوق العمل ومؤهلات التدريب وحالة السوق المهنية، هذا فضلا عن الاتجاهات المهنية .

وتعد المعلومات المهنية الوسيلة الأساسية التي تساعد الفرد على الكشف عن الأعمال والمهن والصناعات التي تلائمها وتساعدته كي يتعرف على الفرص المفتوحة أمامه في هذه الأعمال بما يعاونه على اختيار العمل الذي يلائمه .

ويقصد بالمهنة مجموعة من الأعمال المتشابهة التي تنتمي إلى عائلة واحدة ، كمهنة الأعمال الكتابية التي تضم أعمال السكرتارية والحسابات والمحاسبة ... الخ.³²

أما مفهوم العائلة المهنية فله قيمة في التوجيه المهني لمساعدة الشباب على الاختيار المهني والعائلات المهنية عبارة عن مجموعات من المهن المترابطة ، تقسم على أساس من العناصر أو الخواص المشتركة.³³

وتؤدي المعلومات المهنية دورا مهما في حياة الأفراد والمجتمعات فهي تحدد مستقبل الفرد وتؤثر في اختياره المهني كما قد تؤثر في المناهج الدراسية والتدريب في المصانع والمؤسسات التعليمية والتكوينية: وتشمل المعلومات المهنية البيانات الواضحة الدقيقة عن الأعمال والمهن بحيث تكون منسقة ومقننة بالطريقة التي تجعل استخدامها في مختلف الأغراض ميسورا.³⁴

وأمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية توجد حقيقة تسمى عالم أو وسط مهني اجتماعي يدخل فيه التلاميذ بعد مغادرتهم المدرسة هذه الحقيقة تحتوى على التراكيب الاقتصادية المختلفة ونوعية عالم الشغل وإمكانية التكوين وشروط ممارسة المهن وإذا كانت هذه الحقيقة المخرج الطبيعي للمدرسة، توجد هناك حركة تربوية يجب على المدرسة أن تقوم بها لتسليح التلاميذ أمام هذه الحقيقة وتمكنهم من الانخراط في العالم المهني الاجتماعي في أحسن الظروف .

إذ تعمل على تزويد التلميذ بالمعلومات اللازمة وإعطائه فرصة التعرف بطريقة موضوعية على قدراته واستعداداته حتى يتمكن من تحمل مسؤولية قراراته في توجيه نفسه التوجيه الصحيح.³⁵

ويبرز في هذه المرحلة دور الإعلام، وهو إعلام يعتمد على عالم اقتصادي وسوسيومهنى أكثر تعقيدا ويتطور بسرعة واستمرار بوصفه مجموعة من الوسائل الخاصة التي تسمح للفرد معرفة نفسه وقدراته وبوعي تام بحاجات المجتمع، بذلك نستنتج أن هناك عدة أهداف بإمكانه تحقيقها، تربوية واجتماعية لأنها تفتح المدرسة على حقائق محيط اجتماعي - اقتصادي بتقارب حاجات الفرد ونشاطاته ومعرفة المواد والقوانين الاقتصادية ومتابعة التطور العلمي والتقني .

وحسب ما ذهب إليه " كيرت ليفين " وهو واحد من أصحاب نظريات المجال إذ يصف الفرد بأنه " مجال حياة متمايز " ينتظم في أشكال للطاقة، ومن مضامين نظرية ليفين: على الموجه أن يساعد الفرد على توسيع مجال حياته حتى تتوافر لديه المرونة، ومساعدته على التقليل من حدة العوائق التي تحول بينه وبين الوصول إلى أهدافه .³⁶

هذه المهمة النبيلة التي تكون الأولوية لمستشار التوجيه الخوض فيها تسمح للفرد بتلقي مجموعة من المعلومات الجيدة تسهل اندماجه وانسجابه مع هذا الوسط ... تعليم مكمل ووسيلة تربوية تجعلهم يتساءلون حول مستقبلهم السوسيومهنى ومحاولة الإجابة عن الأسئلة التي تطرح في هذا الصدد، يعلمهم كيف يعرفون أنفسهم بطريقة أفضل حتى يخلف لديهم دوافع تتحول بعد ذلك إلى اختيار الحرفة أو المهنة وحتى تكون لدينا أفكار واضحة يبدو تحديد فكرة الاختيار الايجابي والسلبى ضرورة ملحة، وقبل تحديد هذا الاختيار عليه أن يطرح الأسئلة الآتية :

❖ ما أهم استعداداتي ؟

❖ ما الأهداف التي أريد تحقيقها على المدى القصير، المتوسط والطويل تماشيا مع قدراتي،

هل بإمكانى تحقيقها ؟

❖ ما مراكز اهتماماتي ؟

❖ هل أستطيع نهج الطريق لأصبح في المستقبل شخصا قادرا وفعالا ؟ في إجاباتهم عن هذه

التساؤلات بطريقة عقلانية ومناسبة لقدراتهم، بتفادي التلاميذ الوقوع في اختيار خطأ لا يتماشى

ومبولهم الحقيقة لأن رغبة بعض الشباب قد يعبر عن رغبته في ممارسة نشاط معين لأن تفوقه في هذا النشاط قد يجعل له كيان اجتماعي أمام أقرانه إلا أن هذه الرغبة لا تتحقق مع ميله أو قدرته ، فممارسته إذا لهذا النشاط لا يؤدي به إلى تحقيق رغبته فيوثر ذلك دون شك في نفسه بينما إذا كان قد وجه توجيهها يتفق وقدراته لاستطاع أن يحقق نموا³⁷.

بهذه الطريقة يؤمن الطفل بأنه توجد هناك دائما وسيلة للإحاطة بالصعوبات ويحذر بذلك على أن حياة الراشدين تقابل بطريقة مغايرة إذ على كل واحد أن يختار، إلى أي صف ينتمي ونستنتج من كل هذا بأن هناك ضرورة للقيام بتقييم ذاتي حتى يكون الاختيار جيدا، ففي هذه الحالة تؤكد دور المدرسة الجوهري في مساعدة الشباب على القيام بتقييم ذاتي، تغذية اهتماماتهم المنشودة ومساعدتهم على معرفة إلى أين بإمكانها قيادتهم بوصفها واحدة من أهم عناصر تكوينهم، فالمدرسة لها كذلك مسؤولية التوجيه حسب استعداداتهم ورغباتهم، والحاجات الموضوعية للمجتمع إليها، كذلك تزويد المراهق بالمعلومات اللازمة للتوجيه، وتوفير الظروف كلها حتى يتعرف بطريقة أكثر موضوعية على قدراته واستعداداته ومساعدته على التطور إلى أقصى حد، والعمل على جعله يشارك بغزارة في انجاز مشاريعه، وإعلامه كي يستطيع توسيع أفقه المهني واختياره المهنة بطريقة عقلانية وباندفاع أكثر والابتعاد عن الأفكار المسبقة التي يحملها كل من الأولياء والشباب حول هذا النوع أو ذلك من النشاط الاجتماعي لأن العديد من الشباب يلتزمون بتوجيهات هشة (الوسط العائلي) الموضوعة، المكانة الخاطئة لبعض المهن دون امتلاك المؤهلات الضرورية، فالذكاء لا يكفي، بل يجب توفير القدرة على العمل، التنظيم الشخصي والحوافز الحقيقية .

وهناك مراحل على الفرد احترامها لتفادي النتائج السلبية لتوجيه غير ملائم :

❖ التأقلم مع المصطلح الغامض أحيانا في الأدب الرسمي .

❖ معرفة مختلف فروع التكوين وسليبياتها.

❖ يستعلم لدى الأشخاص والأجهزة المختصة والهادفة .

❖ زيادة عدد من المؤسسات والقيام بالمقارنة والاختيار.

ويسبق الالتحاق بعمل ما عملية الاختيار المهني ويقول " اميل دور كايم " " إن الاختيار المهني نشأ من تقسيم العمل وأفضى اختلاف المهام داخل المجتمع الحديث والاختصاص يعدان دائما أكثر ضرورة بالنسبة إلى العمال، وإذا تبيننا فكرة التخصص، مضينا ليس للإنتاج أكثر بل من أجل القدرة على العيش في ظروف حياة جديدة التي وجدت من أجلنا ³⁸ لذلك عند الاختيار المهني من الموضوعات الأساسية التي فرضت نفسها على البحث وتناوله العديد من الباحثين بالدراسة من منطلقات مختلفة ³⁹.

ويكتسب التوجيه أهمية كبيرة في حياتنا لأنه ينصب على مساعدة الفرد على اختيار مهنة تتفق وقدراته وميوله المهنية، فيستعد لها ويلتحق بها، كما يرمي التوجيه المهني إلى تحقيق غرضين: أولهما مساعدة الأفراد على التكيف مع البيئة، وثانيهما تسيير عملية الاقتصاد الاجتماعي عن طريق الاستخدام الصحيح للقوى العاملة..... فيمكن القول: " إن التوجيه المهني عملية مزدوجة تهدف إلى معاونة الفرد على تفهم حقيقة نفسه وقبولها على ما هي عليه ، وكذا مساعدته على فهم مجتمعه والتكيف مع بيئته ، أي أنها عملية اجتماعية اقتصادية ⁴⁰.

ويقوم التوجيه المهني على مبدئين هما :

القرون الفردية، ومبدأ تنوع فرص المهنة المفتوحة أمام الفرد التي يجب عليه الاختيار من بينها، فالأفراد يختلفون فيما بينهم في المميزات الجسمانية والذكاء والقدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية وما إليها. ومن أهدافه: ⁴¹

أ- مساعدة الفرد على تحديد الأهداف المهنية التي تتفق وقدراتهم وميولهم وحاجاتهم الاجتماعية، وكذلك تدريبهم للاستعداد للعمل في المهن التي اختاروها لأنفسهم والتي تلائمهم ومتابعتهم أثناء العمل لضمان إطراد نجاحهم .

ب- استنباط الصفات والخصائص الجسمانية والعقلية اللازمة لنجاح الأفراد في حياتهم العملية .

ت- تنمية روح الاحترام والتقدير للأعمال المفيدة للمجتمع ومن ثم بث الرغبة في العمل مما يعين الفرد على إتخاذ مكانه المناسب في المجال المهني .

ث- النظر بالحسبان إلى استغلال وقت الفراغ في كل نشاط يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة واعتبار هذا الوقت مكملًا لوقت العمل الفعلي⁴² ولتحقيق اختيار مهني ناجح وفعال هناك طرائق وتقنيات تستعمل بخلاف درجات الإعلام ونستطيع ذكر البحوث الشفوية، والرجوع إلى الأسئلة الشفوية والفردية، مذكرات الإعلام الفردية والجماعية والمناشير والإعلانات ، تنظيم زيارات إلى الوحدات الإنتاجية أو مؤسسات التكوين واستعمال الجرائد والإذاعة والتلفاز .

9/ اتخاذ القرار :

يواجه الأفراد مشاكل دائمة وعليهم أن يجدوا الحل الأمثل لها ومع اختلاف مستوياتهم يواجهون جميعا مشاكل وعليهم أن يتعلموا فنيات اتخاذ القرارات والتي هي عبارة عن مجموعة من القواعد والإجراءات والخطوط التي لو تعلمها الفرد لأمكن أن يحسن من اتخاذه للقرارات وأن يطور مهاراته فيها .

تعتبر عملية اتخاذ القرار المهني من أهم الإجراءات والقرارات التي يتخذها الفرد في حياته علما بأنه يتخذ قرارات كثيرة في كل ساعة وكل يوم ، إلا أن القرار المهني أمر مختلف حيث أن الفرد لا يستطيع أن يتخذه جزافا لأنه إن حصل ذلك فسيترتب عليه تحديد مستوى الفرد الاقتصادي والاجتماعي والأسري .

حظيت عملية اتخاذ القرار اهتمام العلماء العصر الحديث ، وذلك لأنها تعتبر أهم العناصر وأكثرها أثرا في حياة الأفراد والجماعات وحياة المنظمات باختلاف أحجامها .⁴³

ويعرف القرار على أنه " طريقة منظمة لدراسة عملية اتخاذ القرار لتحديد الاستراتيجيات المثلى عندما يكون أمام متخذ القرار مجموعة من البدائل⁴⁴ .

" القرار كلمة لاتينية معناها القطع أو الفصل بمعنى تغليب أحد الجانبين على الآخر، فاتخاذ القرار نوع من السلوك، يتم اختياره بطريقة معينة ، تقطع أو توقف عملية التفكير وتنتهي النظر في الاحتمالات الأخرى.⁴⁵

- " القرار هو الفصل أو الحكم في مسألة أو خلاف واختيار بدائل، أما صنع القرار هو سلسلة الاستجابات الفردية أو الجماعية التي تنتهي باختيار البديل الأنسب في مواجهة موقف معين " ⁴⁶

- القرار هو اختيار أنسب بديل لحل مشكلة معينة "⁴⁷

- إن اتخاذ القرار لا يعتبر تصرفا وحيدا بل هو عبارة عن مجموعة من التصرفات المتتابعة التي يمر بها الفرد لكي يعالج مشكلة ما وبالتالي يمكن القول بأنها عملية ذات خطوات متتالية بدءا بتحديد المشكلة والتعرف عليها واختيار الحلول والبدائل الممكنة وتقييم البديل المناسب . ويعرف سايمون اتخاذ القرار بأنه: اختيار بديل من البدائل المتاحة لإيجاد الحل المناسب لمشكلة جديدة ناتجة عن عالم متغير " ⁴⁸

" اتخاذ القرار هو أنشطة يتم إتباعها لتحديد المشكلة وبدائل الحل وتقييم البدائل واختيار البديل المناسب لحل مشكلة جديدة وأهم خطوة تشير إلى اتخاذ القرار هو اختيار البديل المناسب " .⁴⁹ بينما عرف " يونغ " اتخاذ القرار بأنه " عملية إدراك تشمل الظواهر الفردية والاجتماعية ويستند إلى حقائق وقيم تؤدي إلى اختيار بديل واحد من بين بدائل كثيرة تؤدي إلى الوصول إلى حل . " ⁵⁰

وقد عرف " نيجرون " (Nigro 1965) اتخاذ القرار بأنه الاختيار المدرك الواعي بين البدائل المتاحة في موقف معين .⁵¹

ويعرف هاريسون " Harisson " عملية اتخاذ القرار بأنها " لحظة اختيار بديل معين بعد تقييم بدائل مختلفة وفقا لتوقعات معينة لمتخذ القرار . " ⁵²

إن مختلف التعاريف تؤكد على أن القرار :عملية المفاضلة وبشكل واعي ومدرّك بين مجموعة بدائل أو حلول (على الأقل بديلين أو أكثر) متاحة لمتخذ القرار لاختيار واحد منها باعتباره أنسب وسيلة لتحقيق الهدف أو الأهداف التي يبتغيها متخذ القرار ، كما يمكن اعتبار عملية اتخاذ القرار بأنها عملية الاختيار على أساس بعض المعايير ، من بين عدة بدائل قصد تحقيق هدف معين وبالتالي ففوق القرار يتطلب وجود هدف وكذلك تعدد الإمكانيات . وعلى هذا الأساس فإن عملية اتخاذ القرارات هو وجود البدائل حتى يمكن القيام بعملية الاختيار.

1.9. العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار:

إن القرار المهني المتخذ بعقلانية ومنطقية والذي يراعى فيه ميول الفرد وقدراته وقيمه وسماته الشخصية وتفضيلاته المهنية وسوق العمل يساهم في النجاح المهني ، فالشخص الناجح مهنيًا يهتم بجمع معلومات وافية وشاملة تتعلق بالفرص المهنية المتاحة من العمل ويفكر في مستقبله المهني بشكل مستقل وليس بشكل متأثر بالآخرين ، وإذا ما أحسن الفرد عملية صنع القرار استطاع أن يتكيف مع بيئة العمل وطبيعة الأمر الذي يساعده على الشعور بالسعادة والرضا والإنتاج وتحقيق ذاته المهنية، إن الرضا عن العمل لدى الفرد مرتبط بتقدير الرفاق والأسرة للمهنة التي يختارها الفرد .

ويجب عدم إغفال دور العوامل المختلفة في اتخاذ القرار المهني عند الشروع باتخاذ مثل هذا القرار: ⁵³

- توقعات الفرد وقدراته وميوله واتجاهاته وحاجاته للانجاز .
- الخوف والفشل والثقة وتعارض الأدوار والحظ والصدفة .
- خبرات الطفولة المبكرة وأنماط التنشئة الاجتماعية وشدة حاجاته للعمل .
- الأوضاع الاقتصادية للفرد وجماعات الرفاق ووسائل الإعلام .
- المحابة على أساس الجنس والعرق والعرض والطلب في سوق العمل .

- الأشخاص المهمين في حياة الفرد وقيمه ومدى سوية الفرد الجسمية والنفسية وروح المغامرة ومستوى طموحه ومفهومه عن ذاته .

2.9. خطوات اتخاذ القرار :

تتمثل هذه الخطوات في تحديد المشكلة وتوليد البدائل وجمع المعلومات وتحليلها ووضع الأهداف والخطط وتنفيذها ومن ثم تقييم الأهداف والخطط كما يجب الأخذ بعين الاعتبار ضرورة الحصول على البدائل المتاحة قبل أن يقرر اتخاذ القرار المهني .

ويرى " هنبر " HEPPNER " بأن مهارات حل المشكلات المهنية أمر لازم ويساعد في عملية اتخاذ القرار المهني فالتوجيه العام عند الشخص الناجح بأن المشكلات يمكن اعتبارها جزء من حقائق الحياة اليومية وأن لديه القدرة على التعامل معها ⁵⁴ وصاحب القرار الناجح يتسم بالمرونة ولا يتمحور حول بدائل جامدة، والفرد الناجح يوازن البدائل ويعرف ماذا يترتب عليها من نواتج ايجابية أو سلبية على المدى البعيد والقريب وبعد ذلك يستطيع الفرد اتخاذ قراره في ضوء هذه الموازنة ويضع خطته للعمل على تحقيق أهدافه ومن ثم باختيار خطته التي وضعها ويتأكد من مدى تحقيقها لأهدافه .

3.9 أهمية اتخاذ القرار :

إن عملية اتخاذ القرار عملية معقدة وشائكة لارتباطها بالعديد من المؤثرات ،إن من الأمور ما يقف أمام ذواتنا ويحبط محاولتنا لتجاوز حاجزنا الذاتي وجدار بيئتنا وعلينا أن نركز على بناء اتجاهات ايجابية حول أنفسنا وأن نثق بذاتنا وأن نطور حسا بأنفسنا إننا قادرون على تحديد مسار حياتنا التي تمسنا ذاتيا ونتخذ القرار الذي يحقق لنا الإشباع الذاتي متسلحين بحقيقة صادقة عن أنفسنا وما نريد وعن العالم الذي يحيط بنا .⁵⁵

وعليه لابد أننا شعرنا بالوعي حول القرار وأن لكل فرد منا حرية الاختيار من بين البدائل المهنية المطروحة والتي تتفق مع ميوله ورغباته وتتحقق له الرضا والسعادة التي يريد .

خاتمة:

لا شك أن لعملية الاختيار المهني أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة، فهي عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل والسعادة أو البؤس، العمل أو البطالة، فهي العملية التي تحيل الشباب إلى طاقات خلاقة ومنتجة، كما يحقق الاختيار المهني كثيرا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، فمن الناحية الاقتصادية فإن وضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقية وزيادة أجره وارتفاع مستواه وكذلك عدم اضطراره إلى تغيير عمله، أما من الناحية الاجتماعية والنفسية فتحققان له المكانة الاجتماعية التي يطمح إليها والرضا النفسي.

وعلى الأغلب فإن الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد بعينه بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على هذا الاختيار، وقد تكون بعض تلك العوامل ذاتية تتصل بشخصية الفرد وتكوينه النفسي الفطري أو المكتسب وأخرى خارجية تتصل ببيئته الاجتماعية والثقافية وبسوق العمل وإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرص التقدم فيها.

قائمة المراجع:

1. لطفي طلعت إبراهيم ،العوامل الاجتماعية المؤثرة على اختيار نوع التعليم والمهنة، مجلة حوليات، كلية الأدب، جامعة عين الشمس، العدد 20 ، 1993 ، ص 72.
2. دويدار عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة، الأزاريطة، 2000، ص 131.
3. المشحان عويد سلطان، التوجيه المهني، مكتبة الفلاح، الكويت، 1993 ، ص 35 .
4. صالح حسن احمد الداھري، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص (57،58).
5. المشعان عويد سلطان، مرجع سابق ، ص 35.
6. نفس المرجع ، ص 50.
7. صالح حسن أحمد الداھري ، مرجع سابق ، ص 62.
8. صالح حسن أحمد الداھري ، مرجع سابق ، ص 57.
9. ياسين حمدي آخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1999 ، ص 56 .
10. نفس المرجع ، ص 56.
11. دويدار عبد الفتاح محمد، مرجع سابق، ص 134.
12. جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة ، التوجيه المهني ونظريات، دار الثقافة للنشر عمان، ط 1 ، 1999، ص (145 ، 146).
13. Loucif Abdallah .L'orientation scolaire professionnelle .Problèmes actuels et possibilités de remédiassions. Centre D'orientation scolaire et professionnelle de Guelma .1989.P11
14. صالح حسن أحمد الداھري، مرجع سابق، ص 132.

15. عبد العزيز صالح، التجربة وطرق التدريب، دار المعارف، مصر، الجزء 2 ، 1975 ، ص 228.

16. Mendras, Henri, **Eléments de sociologie textes Armand colin**, Paris, P59

17. جلال سعد، التوجيه النفسي والتربوي والمهني ، دار المعارف ، القاهرة ، 1967 ، ص 275.

18. نفس المرجع، ص 173.

19. ريان فكري حسن، النشاط المدرسي أسسه أهدافه تطبيقاته، عالم الكتب، 1984 ، ص 32 .

20. Raffestin André. **De L'orientation a l'éducation permanente.** CASTEMAN ,197.P66

21. سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، 1984 ، ص 129.

22. أولسن إدوارد، ترجمة أحمد زكي محمد، ومحمد شبيني، المدرسة والمجتمع ، ج 1 ، مؤسسة المطبوعات الحديثة، القاهرة، 1984 ، ص 107 .

23. تركي رابح، الشيخ عبد الحميد بن باديس، منشورات المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، ط7 ، 2001 ، ص 261 .

24. أولسن إدوارد، مرجع سابق، ص 109.

25. سناء الخولي، مرجع سابق، ص ص (238 ، 239) .

26. MENDRAS ,HENRI,OPCIT ,P78.

27. يوسف مصطفى القاضي وآخرون ، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، دار المريخ ، المملكة العربية السعودية ، ط1 ، 1981 ، ص ص (22 - 23) .

28. Devogue Anne ، **L'orientation** ,Paris ,1973 ,P7
29. Sillamy ,Norbert، **Dictionnaire de psychologie**,Bordas,1980,P486
30. مصطفى القاضي وآخرون، مرجع سابق ، ص 23.
31. علام عبد الخالق وآخرون، رعاية الشباب مهنة وفن، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة ، 1962 ، ص 24.
32. مرسي سيد عبد الحميد، سيكولوجيا المهن، دراسة علمية تطبيقية للمهن وأثرها في الفرد والمجتمع، دار النهضة العربية، 19626 ، ص 129.
33. نفس المرجع، ص 342.
34. نفس المرجع ، ص 127.
35. التربية الوطنية، مجلة الإعلام المستمر، الأهداف والوسائل والتقنيات، وزارة مركز التوجيه المدرسي والمهني، عناية ، 1984 ، ص 1.
36. جلال سعد، مرجع سابق، ص 280.
37. علام عبد الخالق وآخرون، المرجع السابق ، ص 135.
38. SillamyNobert,Opcit ,P627.
39. مرسي سيد عبد الحميد ، مرجع سابق ، ص 42.
40. جلال سعد، مرجع سابق ، ص 46.
41. جلال سعد، مرجع سابق ، ص 263.
42. نفس المرجع، ص ص (46 - 47) .
43. ياغي محمد عبد الفتاح ، اتخاذ القرارات التنظيمية ، ياسين للخدمات المكتبة والطلابية، عمان، 2002 ، ص 25.
44. مؤيد الفضل، التخطيط ومراقبة الإنتاج ، دار المريخ للنشر ، السعودية ، 2007 ، ص 335.

45. طعمة أمل أحمد، اتخاذ القرار والسلوك القيادي، دار ديونيد ، عمان، 2006، ص16 .
46. أحمد الخطيب، عادل سالم معاينة، الإدارة الحديثة نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة ، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 253.
47. أحمد ماهر، اتخاذ القرار بين العلم والابتكار، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008 ، ص 19.
48. مؤيد الفضل، نظريات اتخاذ القرار، دار المناهج، عمان، 2004 ، ص 15.
49. أحمد ماهر، مرجع سابق ، ص 22.
50. طعمة أهل أحمد ، مرجع سابق ، ص 15.
51. كنعان نواف، اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007 ، ص 83.
52. نفس المرجع، ص 85.
53. جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، مرجع سابق، ص 166.
54. جودت عزت عبد الهادي، سعيد الحسنى العزة ، المرجع السابق، ص 167.
55. صالح حسن أحمد الداهري، مرجع سابق، ص 73.