



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم علم النفس

الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية

إعداد
الطالب / فواز بن محمد الصويط

إشراف الأستاذ الدكتور
محمد بن جعفر جمل الليل

رسالة ماجستير مقدمه إلى قسم علم النفس بكلية التربية بجامعة أم القرى
متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس (توجبه تربوي ومهني)

/

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ
وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾ ..

[الحجرات: ١٣]

The study abstract

The study title : the occupational choice and its relation to the psychological adjustment of the officers of the king Fahad air force base

The study objectives : the recent study attempts to achieve the following objectives :

- ١- Recognizing the order of the determinants of the occupational choice of the officers of the king Fahad air force base according to their specialties [pilot – technician – administrative]
- ٢- Recognizing the nature of the relationship between the occupational choice and the psychological adjustment of the officers of the king Fahad air force base.
- ٣- Verification of the existence of differences between the officers of the king Fahad air force base in different specialties [pilot – technician – administrative] according to the following variables : a- specialty : [pilot – technician – administrative] b- the salary [less than ١٥,٠٠٠ riyals – more than ١٥,٠٠٠ riyals] c- the military rank [major or lower rank and colonel or higher rank .
- ٤- Verification of the existence of differences between the officers of the king Fahad air force base in the psychological adjustment according to the following variables [a- specialty – b- salary c- the military rank

The study sample : The recent study sample is composed of the officers of the king Fahad air force base in the various specialties [pilot - technician – administrative] . The sample includes ١٤٠ officers [٥٦ pilots - ٤٤ technicians ٤٠ administrative].

The study tools : The researcher used the following tools in his research :

A) the occupational choice determinants scale [prepared by the researcher].

B) The choice of psychological adjustment prepared by Najaty { D.T }.

The statistical techniques: The researcher used the following statistical techniques :

- ١- The mathematical averages and the norm deviation .
- ٢- The Pierson coefficient factor.
- ٣- T. test
- ٤- One way ANOVA.

The study results : the study has given the following results :

- ١- The existence of a difference in the determinants of the occupational choice of the officers of the king Fahad air force base. This represents the second grade among all the criteria of the occupational choice determinants scale[pilot – administrative - technician] this comes next the determinants of oneself in the first grade of the study sample of the college .
- ٢- There is a positive coefficient of statistical significance at the level (,٠١) between the points of the determinants of the occupational choice and the points of the psychological significance and the public adjustment as for the sample of the research
- ٣- There differences of statistical significance in the averages of points of the determinants of the occupational choice among the officers of King Fahad air force in terms of the four criteria scale .
- ٤- There are differences of statistical significance at the level [,٠١] between the averages of the points of occupational choice of the officers of the king Fahad air force base which is due to the salary variable in favor of the higher salary .
- ٥- There are no differences of statistical significance between the averages of the points of the determinants of the occupational choice which is due to the military rank .
- ٦- There are differences of statistical significance at the level of [,٠١] between the averages of the points of the sample group on the test of psychological adjustment that is due to the variable of the specialty according to the criteria of the social adjustment and the public adjustment .
- ٧- There are differences of statistical significance at the level of [,٠١] between the averages of the points of the sample group on the test of the psychological significance that is due to the variable of the salary .
- ٨- There are differences of statistical significance [,٠١] between the averages of the points of the sample group on the test of the psychological adjustment as for the variable of the military rank according to the emotional adjustment and the public adjustment in favor of the rank of a colonel or a higher rank .

Recommendations of the study :

- ١- offering social support to help the newcomers to the military life to achieve some kind of psychological adjustment .
- ٢- Organizing training courses and guidance programs with the aim of helping the military men to achieve some kind of psychological adjustment with the conditions and requirements of the military work .
- ٣- Paying much material and spiritual care for the military men and their families.

الإهداء

هـ إلى من شقيا من أجلي رضيعاً، وعلماي وأدباني صغيراً ..

إلى من وجهاني كثيراً ..

إلى والديّ العزيزين .. أطال الله بقاءهما ..

هـ إلى من وقفت إلى جانبي مبتدئاً .. وهيأت لي الأسباب وباركت لي منتهاً ..

إلى زوجتي العزيزة الغالية .

إلى ينابيع المحبة التي لا تنضب ..

هـ إلى فلذات الأكباد ..

إليهم جميعاً أقدم هذا الجهد ..

فواز بن محمد الصويط

شكر وتقدير

الحمد لله على دوام فضله وإسباغ نعمه وعطائه أن منّ عليّ بإتمام هذه الدراسة، والصلاة والسلام على نبي الهدى المبعوث رحمة للعالمين، أخرج الناس من الظلمات إلى النور، وعلى آله وصحبه وسلم.

- أتقدم بشكري وتقديري واحترامي لسعادة الأستاذ الدكتور/ محمد جعفر جمل الليل؛ لتفضله بالإشراف على هذه الدراسة، ولكل ما قدمه من توجيهاتٍ ومساندةٍ مستمرة. فليبارك الله له هذا الجهد، ويجعله في ميزان حسناته.

- كما أتقدم بشكري وتقديري إلى عضوي لجنة المناقشة سعادة الدكتور/ حسين عبدالفتاح الغامدي، وسعادة الدكتور/ هشام محمد إبراهيم مخيمر؛ على تفضلها بالموافقة على مناقشة الدراسة. فجزاهم الله عني خير الجزاء.

- والشكر موصول إلى سعادة الأساتذة محكمي الدراسة، سعادة الدكتور/ هشام محمد إبراهيم مخيمر، وسعادة الدكتور/ أحمد السيد محمد إسماعيل.

- والشكر لعينة الدراسة الذين تجاوبوا معي بصورة كبيرة فهم مني خالص الشكر والتقدير.

- وكل ما تعنيه كلمة الشكر من معانٍ سامية، أقدمها إلى وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية البلد المعطاء. وإلى جامعة أم القرى ممثلة في كلية التربية - قسم علم النفس؛ لإتاحتهم الفرصة لي لإكمال دراسة مرحلة الماجستير، فجزاهم الله عني خير الجزاء.

- والشكر موصول إلى سعادة العميد الطيار/ ندى فوزان الجعيد، والمقدم الطيار/ عبدالعزيز زنان الزهراني، والوكيل الرقيب/ إبراهيم بن عبدالرحمن الزبيدي.

- كما أشكر جميع أفراد عائلتي؛ لما قدموه من دعم ومساندة، وعلى الأخص والديّ العزيزين وزوجتي العزيزة الذين كان لهم فضل كبير بعد الله في مساعدتي، وتذليل الصعاب أمامي خلال مشوار دراستي.

- وإلى كل من ساهم برأي وجهود وبمساعدة في إنجاز هذه الدراسة. دعاء صادق بأن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	ملخص الدراسة
ب	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
هـ	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ل	قائمة الملاحق

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

٢	مقدمة
٥	مشكلة وتساؤلات الدراسة
٥	أهمية الدراسة
٦	أهداف الدراسة
٧	مصطلحات الدراسة
٩	حدود الدراسة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

١١	أولاً: الإطار النظري
١١	١- الاختيار المهني
١١	مفهوم الاختيار المهني
١٣	أهمية الاختيار المهني

- ١٥ ----- أسس اختيار الفرد لمهنته -
- ١٦ ----- فوائد الاختيار المهني -
- ١٩ ----- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني -
- ٢٤ ----- نظريات الاختيار المهني -
- ٢٤ ----- أولاً: نظريات الشخصية -
- ٣٢ ----- ثانياً: نظريات مفهوم الذات -
- ٤٠ ----- ثالثاً: النظرية الاجتماعية للاختيار المهني -
- ٤٢ ----- رابعاً: النظرية التحليلية في الاختيار المهني -
- ٤٦ ----- ٢- التوافق النفسي -----
- ٤٦ ----- معنى التوافق النفسي -
- ٤٦ ----- أولاً: الاتجاه الخاص بالفرد (المحيط الداخلي بالفرد) -
- ٤٨ ----- ثانياً: الاتجاهات الخاصة بالبيئة -
- ٤٩ ----- ثالثاً: اتجاه تكاملي -
- ٥٠ ----- النظريات المفسرة للتوافق -
- ٥٠ ----- نظرية التحليل النفسي -
- ٥١ ----- النظرية السلوكية -
- ٥٢ ----- النظرية الوجودية -
- ٥٢ ----- النظرية الإنسانية -
- ٥٣ ----- خطوات التوافق -
- ٥٤ ----- أساليب التوافق -
- ٥٤ ----- أبعاد التوافق -
- ٥٧ ----- بعض الجوانب النفسية في الاختيار المهني والتوافق -
- ٥٧ ----- أولاً: الميول المهنية -

٥٨	ثانياً: القيم
٥٩	ثالثاً: عوامل الشخصية
٦٠	- بعض الجوانب الاجتماعية في الاختيار المهني والتوافق
٦٢	- طبيعة العلاقة بين الاختيار المهني والتوافق النفسي في مجال الحياة العسكرية
٦٥	- ثانياً: الدراسات السابقة
٦٥	١- الدراسات التي تناولت الاختيار المهني والتوافق بشكل عام
٦٦	٢- الدراسات التي تناولت الاختيار المهني في علاقته ببعض المتغيرات
٦٨	٣- الدراسات التي تناولت التوافق النفسي في علاقته ببعض المتغيرات
٧٣	تعقيب على الدراسات السابقة
٧٣	ثالثاً: فروض الدراسة

الفصل الثالث

منهج وإجراءات الدراسة

٧٦	- مقدمة
٧٦	- منهج الدراسة
٧٦	- مجتمع الدراسة
٧٧	- عينة الدراسة
٧٩	- أدوات الدراسة
٩٢	- الأساليب الإحصائية

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

٩٤	- أولاً: نتائج الفرض الأول ومناقشتها
٩٨	- ثانياً: نتائج الفرض الثاني ومناقشتها

- ١٠٠ ----- ثالثاً: نتائج الفرض الثالث ومناقشتها
- ١٠٨ ----- رابعاً: نتائج الفرض الرابع ومناقشتها
- ١٠٩ ----- خامساً: نتائج الفرض الخامس ومناقشتها
- ١١٠ ----- سادساً: نتائج الفرض السادس ومناقشتها
- ١١٥ ----- سابعاً: نتائج الفرض السابع ومناقشتها
- ١١٧ ----- ثامناً: نتائج الفرض الثامن ومناقشتها

الفصل الخامس

ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات

- ١٢١ ----- أولاً ملخص الدراسة
- ١٢٢ ----- ثانياً: نتائج الدراسة
- ١٢٥ ----- ثالثاً: توصيات ومقترحات الدراسة
- ١٢٦ ----- رابعاً: الدراسات والبحوث المقترحة
- ١٢٧ ----- المراجع
- ١٣٣ ----- الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
٧٧	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص	١
٧٨	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الراتب الذي يحصل عليه الضابط	٢
٧٨	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة العسكرية	٣
٨١	قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد على حدة والدرجة الكلية لمقياس محددات الاختيار المهني	٤
٨٢	قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد	٥
٨٣	قيمة ثبات مقياس الاختيار المهني	٦
٨٣	معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني	٧
٨٨	قيمة الصدق لاختبار التوافق (معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للاختبار)	٨
٨٨	قيمة ثبات اختبار التوافق في الدراسة الحالية	٩
٨٩	تعديل بعض عبارات مقياس التوافق	١٠
٩٠	معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التوافق	١١
٩١	قيم معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني على عينة استطلاعية من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية (ن = ٦٠)	١٢
٩٢	قيمة ثبات اختبار التوافق باستخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ	١٣

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
٩٥	المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في اختبار محددات الاختيار المهني وفقاً لتخصصاتهم	١٤
٩٨	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات محددات الاختيار المهني ودرجات التوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية	١٥
١٠٠	نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس محددات الاختيار المهني	١٦
١٠١	نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في الدرجة الكلية وفقاً لمتغير التخصص	١٧
١٠٢	نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد محددات الذات	١٨
١٠٣	نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد محددات الشخصية	١٩
١٠٥	نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية	٢٠
١٠٦	نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد محددات اللذة والواقع	٢١
١٠٨	نتائج اختبار «ت» لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار محددات الاختيار المهني وفقاً لمتغير الراتب	٢٢
١١٠	نتائج اختبار «ت» لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار محددات الاختيار المهني وفقاً لمتغير الرتبة العسكرية	٢٣

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
١١١	نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار التوافق النفسي	٢٤
١١٢	نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد التوافق الاجتماعي وفقاً لمتغير التخصص	٢٥
١١٤	نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد التوافق العام وفقاً لمتغير التخصص	٢٦
١١٦	نتائج اختبار «ت» لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار التوافق النفسي وفقاً لمتغير الراتب	٢٧
١١٨	نتائج اختبار «ت» لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار التوافق النفسي وفقاً لمتغير الرتبة العسكرية	٢٨

قائمة الملحق

رقم الملحق	موضوع الملحق	رقم الصفحة
١	مقياس الاختيار المهني إعداد الباحث	١٣٤
٢	اختبار التوافق النفسي الأساسي ترجمة إعداد (نجاتي، د. ت)	١٤٢
٣	اختبار التوافق النفسي في الدراسة الحالية	١٤٦

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

مقدمة.

مشكلة وتساؤلات الدراسة.

أهمية الدراسة.

أهداف الدراسة.

مصطلحات الدراسة.

حدود الدراسة.

مقدمة:

لا شك أن للاختيار المهني أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة. فهو قرار مصيري حاسم يحدد مستقبله ويرسم له معالم النجاح أو الفشل. فالاختيار الصحيح يميل الشباب إلى طاقات خلاقة ومنتجة. كما يحقق الاختيار المهني كثيراً من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية. فمن الناحية الاقتصادية فإن اختيار الفرد للمهنة المناسبة له يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه. وكذلك عدم اضطراره إلى تغيير عملة بعد أن يكون قد قضى فيه وقتاً طويلاً. وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير على تدريبه وتعليمه.

وأن الاختيار الخاطئ قد يؤدي إلى سوء توافق الفرد مع عدم القدرة على مسايرة المجتمع بما فيه من معايير وأعراف وتقاليد والخروج عليها والصدام معها.

وكما أن الاختيار المهني الصحيح قد يحدث أثر إيجابي بحالة الفرد الصحية ويجعله فرد متوافق يخلو من الصراعات الداخلية الشعورية واللاشعورية. ويتحلى بقدر من المرونة ويستجيب للمؤثرات المهنية باستجابات ملائمة. ويتجه الكثير من الأفراد نحو مهنة معينة ويلتحقون بها نتيجة ميولهم نحوها. ويقول "سوبر" أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهنة التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهومهم عن ذاتهم. والتعبير عن أنفسهم أو نتيجة ما يتمتع به الفرد من سمات في شخصيته. ويفترض "هولاند" أن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع كما أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته المهنية مثل الطبقة الاجتماعي التي ينتمي إليها الفرد وتأثير الأسرة من دخل وطموح الوالدين وأثر الأخوة والأخوات والبيئة والمجتمع المحلي. كما يمكن أن يكون

للصدفة دوراً حيث أشار "باندورا" إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دوراً مهماً في تشكيل حياة الإنسان. (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩م).

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 بالبيئة الاجتماعية والثقافية وإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرض التقدم فيها. والواقع أن الإنسان يختار مهنته ونفسه زاخرة بالكثير من الدوافع والعادات الصالحة أو غير الصالحة التي أكتسبها تدريجياً من الأسرة التي نشأ فيها طفلاً صغيراً أو المدرسة والزملاء الذين رافقهم. وفي ظل الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها أسرته. (الراهدى، ٢٠٠٥).

ويرى زهران (١٩٩٧م) أن وضع المرء في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي، على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، فيما لم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده فإن سعادته لا تتحقق وبالتالي سترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالاطمئنان، وعلى العكس من ذلك، فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل بها يكون قادراً على التفوق فيها والترقي إلى أعلى قمة من سلم مهنته.

كما يؤكد الخطيب (١٩٩٥م) على أن الاختيار المهني المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة نظراً للممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الآخرين.

كما أشار عبدالهادي والعزة (١٩٩٩م) إلى أن الشخص الذي يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته فإن ذلك يؤدي إلى شعوره بالسعادة وتحقيق له الرضا النفسي.

ويؤكد أبو عطية (٢٠٠٢م) على أن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو والاستكشاف والاستقرار والمحافظة وتقبل الأعداء، يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة.

ويشير الراهدي (٢٠٠٥م) إلى أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالصحة النفسية للفرد حيث يرى أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية، علاوة على ما يحققه الاختيار المهني للعمل المناسب من راحة ورخاء اقتصادي ومعيشي ينعكس عليه من خلال آثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم.

وبعد اطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة المتاحة، وجد أنها تناولت مجموعة من الموضوعات مثل الاختيار المهني وعلاقته ببعض المتغيرات، مثل دراسات ترمان، رو، هولاند والتي تناولت الاختيار المهني وعلاقته بعوامل الشخصية والحاجات (نقلاً عن المشعان، ١٩٩٣م).

وكذلك تناول البعض منها موضوع التوافق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات، مثل دراسات كل من رشا علي (١٩٨٤م)، الغنيمي (١٤٠٥هـ)، هدى المشاط (١٩٩٠م)، الشناوي (١٩٩٧م)، وعبير عسيري (٢٠٠٤م).

وقد لاحظ الباحث أن هذه الدراسات لم تتطرق إلى دراسة العلاقة بين الاختيار المهني والتوافق النفسي فيما عدا دراسة برغوث (٢٠٠٢م) والتي تناولت العلاقة بين الاختيار المهني والعملية التوافقية الإيجابية لطلبة الكلية الحربية في مصر.

لذا سوف تسعى الدراسة الحالية إلى محاولة التعرف على محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وعلاقة ذلك بمدى توافقه النفسي، حيث لم يجد الباحث - في حدود اطلاعه - دراسات في البيئة السعودية تناولت هذا الموضوع بالبحث والدراسة.

مشكلات وتساؤلات الدراسة:

يعتبر الاختيار المهني من الموضوعات ذات الأهمية في حياة الأفراد الحاضرة والمستقبلية، حيث يؤدي هذا الاختيار إلى الكثير من الآثار الإيجابية أو السلبية على الحالة النفسية للأفراد، مما قد ينعكس على صحتهم النفسية وعلى مدى توافقهم، وبالتالي على مقدرتهم على الإبداع والإنجاز والإنتاج وعلى مدى الاستقرار المهني.

ولقد أكد الراهدي (٢٠٠٥م) على أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالصحة النفسية للفرد، ونظراً لعدم وجود دراسات مباشرة للموضوع فإن الدراسة الحالية تسعى إلى محاولة التعرف على محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وعلاقة ذلك بمدى توافقهم النفسي وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية؟
- ٢- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاختيار المهني والتوافق النفسي- لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية؟
- ٣- هل هناك فروق في الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع إلى (التخصص - الراتب - الرتبة العسكرية)؟
- ٤- هل هناك فروق في التوافق النفسي- لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع إلى (التخصص - الراتب - الرتبة العسكرية)؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في محاولة التعرف على محددات الاختيار المهني والتوافق النفسي لدى عينة من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وفقاً لبعض المتغيرات مثل التخصص ومدة الخبرة والراتب ولهذا الدراسة أهمية من الناحيتين النظرية والتطبيقية.

فمن الناحية النظرية تسهم الدراسة الحالية في تقديم المعلومات وإثراء الجانب النظري فيما يتعلق بمجال الاختيار المهني والتوافق النفسي حيث لاحظ الباحث - في حدود اطلاعه - وجود ندرة في الدراسات والبحوث السابقة العربية التي تناولت هذا الجانب وبصفة خاصة في المملكة العربية السعودية وكذلك لدى عينة هذه الدراسة وهي من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.

أما من الناحية التطبيقية ففي ضوء ما قد تسفر عنه الدراسة الحالية من نتائج يمكن الاستفادة منها في تصميم وإعداد بعض البرامج الإرشادية التي يمكن أن تساعد في تحسين جوانب التوافق النفسي المختلفة لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة كذلك في وضع بعض البرامج التدريبية والنفسية التي تساعد الضباط على التوافق والتعامل بكفاءة وفاعلية مع ظروف العمل ومتطلباته المختلفة.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة الكشف عن محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ومدى علاقة ذلك بالتوافق النفسي، وذلك من خلال التعرف على ما يلي:

- ١ - معرفة ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.
- ٢ - التعرف على طبيعة العلاقة بين الاختيار المهني والتوافق النفسي- لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.
- ٣ - التحقق من وجود فروق بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية في الاختيار المهني تبعاً للاختلاف في تخصصاتهم والراتب ورتبهم.
- ٤ - التحقق من وجود فروق بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية في التوافق النفسي- تبعاً للاختلاف في تخصصاتهم والراتب ورتبهم.

مصطلحات الدراسة:

١- الاختيار المهني:

يقصد به اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية ويشمل هذا المفهوم ثلاث خطوات تبدأ بمعرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية، ومروراً بمعرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب، ثم أخيراً مطابقة الفرد للخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار السليم. (بطرس، ١٩٧٥).

ويقصد الباحث بمحددات الاختيار المهني في الدراسة الحالية:

مجموعة العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية التي توجه الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية والذي يتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس محددات الاختيار المهني المستخدم في الدراسة الحالية. ويتكون الاختيار المهني في الدراسة الحالية من الأبعاد التالية:

- محددات الذات (ميل - قدرات - قيم).

ويقصد بها مدى ما يتمتع به الفرد من قدرات وما لديه من ميول وقيم تؤثر في اختياره المهني.

- محددات الشخصية:

ويقصد بها مدى ما يتمتع به الفرد من سمات شخصية مكتسبة أو موروثية وتؤثر في اختياره المهني.

- المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:

ويقصد بها مجموعة العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحيطة بالفرد وتؤثر في اختياره المهني.

- محددات اللذة والواقع:

ويقصد بها مدى ما توفره المهنة للفرد من إشباع لدوافعه ورغباته وحاجاته.

٢- التوافق النفسي:

هو عملية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعة الاجتماعية) بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد ويحقق متطلبات البيئة. (زهران، ١٩٩٧، ص ٢٧).

ويعرفه مرسى (١٩٨٤، ص ٣٥) بأنه «قدرة الفرد على أداء وظيفته في الحياة بنجاح من خلال أهدافه وإمكانياته والفرص المكفولة له، وفي إطار بيئته الاجتماعية والاقتصادية».

ويتكون التوافق النفسي في الدراسة الحالية من الأبعاد التالية:

التوافق الاجتماعي: قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية راضية مرضية مع من يعاشره أو يعملون معه من الناس، صلات لا يغشاها التشكي أو الشعور بالاضطهاد ودون أن يشعر الفرد بحاجة ملحة إلى السيطرة أو العدوان على من يقرب منه، أو برغبة ملحة في الاستماع إلى إرائهم له أو في استدرار عطفهم عليه أو طلب المعونة منهم. (المرجع السابق).

التوافق الانفعالي: يتمثل في إدراك الشخص للجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم الربط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وخبرات وتجارب سابقة من النجاح والفشل وتساوده على تعيين وتحديد نوع من الاستجابة التي تتفق مع مقتضيات الموقف الراهن وتسمح بتكييف استجابته تكييفاً ملائماً ينتهي بالفرد إلى التوافق مع البيئة والمساهمة الإيجابية في نشاطها وفي نفس الوقت ينتهي إلى حالة من الشعور بالرضا والسعادة. (المرجع السابق).

التوافق المنزلي: هو مدى قدرة الفرد على التعايش في الجو الأسري بعيداً عن المشاكل

العائلية والقدرة على تحمل المسؤولية فيه مع الاحتفاظ بعلاقات حميمة مع الوالدين والأخوة وبقية الأسرة الآخرين. (نجاتي، د.ت).

التوافق الصحي: هو القدرة على مقاومة الأمراض المختلفة والتوتر المصاحب لهذه الأمراض ومعرفة طبيعتها من أجل التعامل معها بشكل يسمح بممارسة الحياة بشكل طبيعي من خلال إتباع الأساليب والتعليمات الصحية. (المرجع السابق).

التوافق العام: وهو مجموع ما يحصل عليه الفرد من درجات في اختبارات التوافق النفسي الفرعية (الاجتماعي - الانفعالي - المنزلي - الصحي).

التعريف الإجرائي للتوافق النفسي: هو مجموع ما يحصل عليه الفرد من درجات على أبعاد مقياس التوافق النفسي المستخدم وكذلك الدرجة الكلية له.

الضابط: يقصد به في هذه الدراسة هو كل من صدر قرار تعيينه على قاعدة الملك فهد الجوية في أحد التخصصات الموجودة في القاعدة (طيار - فني - إداري).

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالموضوع الذي تناوله وهو: الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.

وبعينة الدراسة وهم ضباط قاعدة الملك فهد الجوية بتخصصاتهم المختلفة وبالأدوات المستخدمة فيها وهي مقياس محددات الاختيار المهني من إعداد الباحث واختبار التوافق النفسي إعداد نجاتي (د.ت)، كما تتحدد كذلك بالزمان الذي أجريت فيه وهو الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٢٧هـ - ١٤٢٨هـ، وبالمكان وهو قاعدة الملك فهد الجوية بالطائف، وتناقش نتائج الدراسة وإمكانية تطبيقها في ضوء هذه الحدود.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري.

ثانياً: الدراسات السابقة.

ثالثاً: مفروضات الدراسة.

أولاً: الإطار النظري:

١- الاختيار المهني

مفهوم الاختيار المهني:

يعتبر مفهوم الاختيار المهني من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية.

ويشمل هذا المفهوم ثلاثة خطوات:

أ- معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه البيئية ونوع مستوى تعليمه وتدريبه.

ب- معرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب.

ج- المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار الموفق (بطرس، ١٩٧٥).

ويرى أوهارا (د. ت) أن الاختيار يجب أن يكون موثقاً بين صاحب القرار المهني وبين

استعداداته واهتماماته، وقيمة الشخصية ومتطلبات المهنة. (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩م).

بينما يرى ميللر (د. ت) أن السلوكيات لدى الفرد هي صاحبة التأثير الأكبر على

عملية الاختيار. (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩م).

ويرى جيالات بأن عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد

وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني، ويحدد الهدف المراد تحقيقه، وذلك بجمع المعلومات اللازمة

عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها.

أما سوبر فيرى أن الفرد لديه القدرة على النجاح في أكثر من مهنة وأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم المهنية بناء على مدى ميلهم وقدرتهم لها فيصبح الفرد أكثر كفاءة في المهن التي تطابق ميوله وقدراته (الراهدى، ٢٠٠٥م).

ويرى هولاند أن الفرد يتجه بشكل دائم للمهنة التي تلبي اتجاهه، وإذا كان هناك أكثر من اتجاه شبيهات ببعضها البعض أو قريبة الشبه على الأقل في قوتها فإن الفرد سيتدرد في اختيار المهنة المناسبة، وعندها فإن الفرد سيبحث عن المهنة الأكثر مناسبة للاتجاه الأقوى، ومدى انسجامها مع قدراته (الراهدى، ٢٠٠٥م).

ويرى جينزبرج أن الاختيار المهني عبارة عن عمليات تطويرية مستمرة تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها (القاسم، ٢٠٠١م).

ويرى أصحاب النظرية الموقفية بأن هناك عوامل خارج قدرة الفرد لا يستطيع أن يتحكم بها تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك اختياره لمهنته. ويوافقهم في ذلك أصحاب النظرية الاجتماعية الذين قللوا درجة حرية الفرد في اختياره المهني وأن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار عليها. (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩م).

ويرى علماء التحليل النفسي أن الاختيار المهني هو استجابة للحاجات اللاشعورية التي لم يتم إشباعها لدى الفرد. (طاشكندي وآخرون، د.ت).
بينما يرى السلوكيون أن الاختيار المهني مشروط بالخبرات التي تعزز طرقاً معينة للسلوك على حساب طرق أخرى ممكنة. (طاشكندي وآخرون، د.ت).

أهمية الاختيار المهني:

يرى (كشروود، د.ت) أن أهمية الاختيار المهني لا تقتصر على سعادة ورضاء العمال، بل تكون من جهة ما تتحصل عليه المنظمة الصناعية ذاتها من فوائد كزيادة في الإنتاج، وتحسين العلاقات الإنسانية إلى غير ذلك.

يرى المشعان (١٩٩٣م) أن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادراً على التفوق، والترقي فيه، ويجعله قادراً على الوقوف في وجه المنافس لمهنته، كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه والالتحاق في مهنة أخرى، والبدء في أول السلم من جديد، وكذلك ملاءمة العمل للفرد يجزيه كسباً أوفر وأجراً أعلى وفضلاً عن ذلك فإن هناك خير أجدى وهو الراحة النفسية التي يلقاها الفرد في أدائه عملاً يستمتع به، وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريد، ومع طبقة الناس الذين يرتاح إليهم.

ويرى ياسين وعلي (١٩٩٩م) أن للاختيار المهني أهمية تكمن فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية، فإن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كميّاً وكيفياً.
- زيادة الأرباح: فالاختيار السليم يجنب الإصابات وتفاذي الوقوع في الحوادث، وتعني أيضاً المعنويات العالية والدوافع القوية، وكل هذه العناصر تعتبر مقومات أساسية لزيادة الربح.
- الانتقاء المهني الجيد والذي من شأنه أن يقلل من فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذلك المدة الزمنية التي تستغرق في تدريبهم.
- التقليل من الفقد البشري والمالي: إذ نجد من ترك الفرد لمهنته والذي يؤدي لضياع

أموال كثيرة سبق أن أنفقت في إعدادهم وتأهيلهم إضافة إلى ما تنفقه المؤسسة من أموال ووقت على تدريب أفراد آخرين.

- تقليل الإصابات والتورط في الحوادث عند اختيار الفرد للمهنة التي تتواءم مع إمكانياته ورغباته، فلا شك أنه سيتوحد معها ويجبها ويرتفع مستواه المهاري، ومن ثم تقل نسبة الإصابات وينخفض معدل التورط في الحوادث.

- عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات: عند الاختيار المهني الصحيح فإنه سوف يستبعد الفرد غير المناسب والذي قد يقصر في إنتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداءً متميزاً من حيث الكم والكيف.

ويشير (كشود، د. ت) للدور الذي يلعبه الاختيار المهني في تحسين عملية العلاقات الإنسانية، لأن الفرد الذي يشعر بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي والسعادة يكون أكثر استعداداً للتفاهم والتعاون والعمل مع الغير، أما الفرد الذي لا تتنابه هذه المشاعر يكون قلقاً باستمرار كثير الشكاوى، وكثير التذمر مما يساعد على الإساءة والتأثير على علاقاته برؤسائه وزملائه في مكان العمل.

كما يرى ياسين (١٩٩٩م) أن أهمية الاختيار المهني تتجاوز عملية انتقاء أحسن الأفراد لمهنة ما بل يشمل:

- المتابعة والتي تكون على الفرد وإذا كشفت عن عدم ارتياح الفرد أو عدم نجاح وتدني أدائه فلا بد من نقله للقسم الذي يتجانس فيه قدراته ومهاراته، فعند نقل الفرد ربما يسبب هدر الوقت والمجهود على حد سواء.

- تطوير وتحسين الأداء باختيار الأفراد للالتحاق بالبرامج التدريبية التي توافق قدراتهم.

أسس اختيار الفرد لمهنته:

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار مهنته، كما تساعد الأخصائي النفسي على إرشاد الناس إلى تختيار المهن التي يحتمل أن يحرزوا فيها أكبر قدر من النجاح، ومن هذه المبادئ أنه من الخطأ الاعتقاد أن الفرد المعين لا يصلح إلا للمهنة معينة، 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 مهيين بالطبيعة لمهنة واحدة بعينها دون غيرها، فالفرد يصلح لأكثر من مهنة، ولكنه يختار أكثر المهن جلباً للشعور بالرضا وللسعادة، وأقلها في طلب تكيفه لها. أي التي تناسبه ولا تتطلب كثيراً من التعديلات أو إعادة تكيفه حتى يقوم بها بطريقة طبيعية، ودون بذل كثير من الجهد والتعب، وينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة، بمعنى أن تتاح للفرد حرية الاختيار والتقيرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره، وعلى ذلك فيجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم الجامعة ثم بعد التخرج من الجامعة، لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال تتغير، نرى مهناً تسود فترة ثم تصبح بعد ذلك عديمة الأهمية في فترة أخرى. وأيضاً تستحدث مهن وتتطلب مهارات جديدة لم يكن يتقنها الفرد من قبل. (المشعان، ١٩٩٣).

ومن المبادئ الأساسية في اختيار المهنة ألا يختار الفرد مهنة لمجرد أنه رأي أن المهنة ناجحة، وأنه رأي أشخاصا ناجحين فيها. ومن الملاحظ أن الشباب يندفعون وراء الدراسات العملية، بينما لا يمكن أن يكونوا جميعاً معدين للنجاح في الكليات العملية. فالفرد لا ينبغي أن ينقاد وراء الآخرين، أو أن يدخل مهنة لمجرد التقليد والمحاكاة. ولا ينبغي أن تكون شهرة

المهنة هي الدافع الوحيد وراء الدخول فيها، ولكن ينبغي أن يرغب فيها الفرد رغبة صادقة.
(المشعان، ١٩٩٣).

ويرى (عيسوي، د.ت) أن هناك بعض الأسس التي تحكم اختيار الفرد لمهنته ولكنه يرى أنه لا يجوز أن يختار الفرد مهنته نتيجة نجاحها أو على حسب رأي أناس نجحوا فيها أو تقليداً لهم أو عدم فهم لتلك المهن ومتطلباتها أو عن طريق الدجل والسحر والتنجيم والفراسة وقراءة الكف أو معرفة المستقبل بالنظر إلى مجتمته وغير ذلك من الأمور.

فوائد الاختيار المهني:

ما هي فوائد اختيار المهنة المناسبة؟

أن للاختيار المناسب للمهنة فوائد ومنافع عديدة تنبع من خلال الانعكاسات الإيجابية للاختيار على كل من العامل وصاحب العمل، وبالتالي على الاقتصاد الوطني بشكل عام. فالنسبة للعامل، فإن اختياره لمهنة مناسبة له يتيح له فرصة التقدم والتطور في مهنته، علاوة على ما يحققه من الاختيار للمهنة المناسبة من ارتقاء. أما بالنسبة لصاحب العمل فإن الاختيار السليم يساعد على خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل وبالتالي إنتاج وكسب أكثر، وبالنسبة للاقتصاد الوطني والمجتمع بشكل عام، فإن الاختيار للمهنة المناسبة يرفع جودة المنتجات نظراً لارتفاع سوية أداء العمال المهنيين، حيث أنه من الطبيعي أن ينعكس ذلك على تحسين الدخل القومي بشكل أعم. (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩م).

ولعلنا إذا أردنا الإشارة إلى فوائد اختيار المهنة المناسبة أن نشير إلى النقاط الآتية:

- إن الاختيار المهني المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة نظراً لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الآخرين.

- تقليص حجم الخسائر الاقتصادية من خلال استمرارية الفرد في عملة والناتج عن فشل التخطيط الذي يؤدي إلى خسائر اقتصادية كبيرة، حيث ذكرت بعض الدراسات وأكدت على خسائر أمريكا بسبب العمل تقدر بـ ٩٠ مليون دولار في السنة.

- زيادة نسبة النجاح عند العاملين وتقليل الأخطاء وحسن استخدام القوة البشرية وزيادة الكفاية الإنتاجية.

- انخفاض معدل الإصابات الناتج عن سوء استخدام الآلات أو المواد الخام التي يتعامل معها الفرد.

- كما وأن سوء الاختيار سيكون مصدراً للمتاعب وبالاختيار المناسب السليم للمهنة المناسبة ستفادى هذه الأمور. (الخطيب، ١٩٩٥).

كذلك فإن ما أشار إليه زهران (١٩٩٨م) من فوائد تتمثل في الرضا والإنتاج في العمل وزيادة الدخل ، تعتبر فوائد للاختيار المناسب للمهنة. أن وضع المرء في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي، على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته ، فما لم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده فإن سعادته لا تتحقق وبالتالي سترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالاطمئنان. وعلى العكس من ذلك ، فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل بها يكون قادراً على التفوق فيها والترقي إلى أعلى قمة من سلم وظيفته (مهنته).

ونستطيع استعراض الفوائد التالية التي تعود على الفرد والمجتمع من الاختيار للمهنة

المناسبة:

- الإحساس بالطمأنينة والأمان.

- معرفة وضعيته الاجتماعية بين جماعته وفي مجتمعه.

- علاقات اجتماعية تربطه في المجتمع الذي يعيش فيه.

- الاطمئنان على سريان مستقبله في مجراه الطبيعي.

وتجدر الإشارة هنا، وفي ظل الحديث عن فوائد الاختيار المناسب للمهنة ، أن نتحدث بشكل مختصر عن بعض العوامل والأسس التي تجنب الفرد أثناء اختياره للمهنة الوقوع في الأخطاء، فنذكر منها الآتي:

١- تحكيم النظرة العلمية والتقديرية الصحيحة في كل مراحل الاختيار من توفير معلومات كافية للمسترشد عن نفسه، وعن مجالات العمل المختلفة التي تلائمها، وقيام الفرد بالمواءمة بين قدراته واهتمامه وميوله وحاجة المجتمع.

٢- القدرة العقلية من العوامل الهامة في اختيار المهنة حيث يمكن التعرف عليها من خلال الاختبارات المختلفة التي تجري له.

٣- يجب أن يجلل الفرد نفسه ، بمعنى أن يحدد له قدراته واستعداداته، وميوله وسمات شخصيته وذلك قبل أن يتخذ القرار بشأن العمل الذي سوف يمارسه.

٤- ينبغي أن تقاس قدرات الفرد قياساً موضوعياً دقيقاً والابتعاد عن التقديرات الذاتية في هذا المجال.

٥- ينبغي على الفرد أن يختار دوافعه الشعورية واللاشعورية وأن يختار مهنته على أساس المعرفة الكاملة بهذه الدوافع.

٦- لا بد من تقدير العوامل الواقعية التي تحيط بالفرد من حيث متطلبات العمل المنوي احترامه وما يحتاجه هذا العمل من الإعداد والتدريب والدراسة بالإضافة على شمول النظرة الواقعية لمجمل الخصائص والصفات الذاتية للفرد.

هذا وهناك المزيد من الفوائد للاختيار المهني المناسب، مثل:

- الاشتغال بالمهنة المناسبة طريق على زيادة الكسب والدخل.
- الاشتغال في المهنة المناسبة يجزي صاحبه زيادة في الرضا والإنتاج.
- للمهنة التي يختارها الشخص أثر فعال في تحديد البيئة والأصدقاء من حوله (المشعان، ١٩٩٣، ٧٩-٨٠).

- ولا شك من أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالصحة النفسية للفرد حيث أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية، علاوة على ما يحققه الاختيار المهني للعمل المناسب من راحة ورخاء اقتصادي ومعيشي ينعكس عليه من خلال آثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم. (الراهدى، ٢٠٠٥).

العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

تشير نتائج البحوث المعنية بهذا الموضوع، إن بعض الناس يختارون مهنتهم إما لظروف طارئة، أو نصائح عارضه، أو تأثراً بقراءة قصة في كتاب أو سماع محاضرة من شخصية محبة، أو تأثراً بضغط الوالدين، أو مسابرة لرغبات الأقران، فاختيار المهنة لم يعد مجرد كسب لقمة العيش كما كان الحال في الماضي، بل أصبح وسيلة لإرضاء الدوافع الشعورية النفسية والاجتماعية، فقد أكد فرويد أن الدوافع اللاشعورية تؤثر بوضوح في اختيار الفرد لمهنته، فنحن نختار المهنة أحياناً من باب مجازاة أحد الأقارب أو الامتثال لرغبة الوالد، وعلى أي حال فإنه يمكن إجمال العوامل المؤثرة في اختيار الفرد لمهنته وذلك على النحو الآتي: (الفخري وآخرون، ١٩٨٢).

١- خصائص الفرد وقدراته:

إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختياره لمهنة من المهن، ومن خصائص الفرد (قدراته، ذكاؤه، استعداداته، ميوله، سماته، قيمه، واتجاهاته) فالشخص الذكي يختار المهنة التي تتطلب نفس القدر من الذكاء، والشخص يختار المهنة التي يميل إليها فذلك يمكن أن يحقق لنفسه النجاح، ويلاحظ أن الشخص الذي يشعر بعدم الكفاءة لا يفضل أن يلتحق بالعمل الذي يتطلب هذا القدر من الكفاءة وإنما يسعى للعمل الذي تقل فيه المسؤوليات، وإن الشخص الذي يميل للناس ولديه صلات اجتماعية قوية يختار العمل الذي يقوم على العلاقات الاجتماعية وتكثر فيه التفاعلات بالآخرين وتبقى على وجهته الاجتماعية. (ياسين وعلي، ١٩٩٩).

٢- تأثير الوالدين:

ويظهر تأثير الوالدين في اختيار الفرد لمهنته وذلك من خلال وراثة المهنة، فقد أشارت نتائج إحدى الدراسات أن ٩٩٪ من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي ولا سيما إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي واليدوي، فيشترك الأبناء مع الآباء في الصغر ثم غالباً ما يواصلون ذلك في الكبر، أي أن الآباء يوفرون لأبنائهم مجال التدريب المهني، فإن ابن النجار يصبح كذلك وابن السائق يصبح كذلك، وغالباً ما يحدث ذلك لدى الأسر ذات الدخل المحدود، هذا فضلاً عن أن الآباء يشكلون نماذج سلوكية للأبناء، وهذا من شأنه يدفعهم للتوحد بهم والاختيار عن غير وعي لمهنة الآباء فهناك بعض الذين يجبرون أبنائهم لاختيار مهن معينة كانوا يودون ويأملون الاشتغال بها لولا أنهم فشلوا لسبب أو لآخر، فالأب الذي كان يود أن يكون طبيباً، ولم يحصل على الدرجات التي تؤهله لهذه الكلية تراه يجبر ابنه على الالتحاق بهذه الكلية حتى يعوض ما فقده في شبابه، وقد يجبر الأب الابن اختيار مهنة ما لأنها

تليق بالمستوى الاجتماعي للعائلة، أو أن بعض الآباء يجبرون الأبناء على الالتحاق بأعمال راقية من باب تغيير المستوى الاجتماعي للعائلة والارتقاء بها. (ياسين وعلي، ١٩٩٩).

٣- تأثير الأقران والجماعة المرجعية:

إن نتائج البحوث في هذا المقام تثير قدراً من الجدل، بعض هذه الدراسات يؤكد أن للأقران والأصدقاء دوراً واضحاً في توجيه بعضهم لاختيار مهنة واحدة وذلك من باب استمرارية السلوك التعلقي، وبعض الدراسات لم تثبت صحة هذا الفرض وأشارت أن تأثير الوالدين يفوق أثر الأقران في توجيه اختيار الأبناء لمهن محددة. (ياسين وعلي، ١٩٩٩م).

٤- واقعية الاختيار:

لقد بينت الدراسات العديدة عن واقعية الاختيارات المهنية في الغالب. ومن أمثلة ذلك أن يفضل التلاميذ مهناً تتطلب مستوى من الذكاء أعلى مما لديهم، وثمة تناقض ظاهر فيما توصلت إليه كثير من الدراسات الخاصة بمدى واقعية الاختيارات المهنية التي يعبر عنها تلاميذ المدرسة الثانوية، ففي بعض الدراسات يبدو أن أكثر واقعية عن بعضها الآخر. وربما كان بعض هذا التناقض راجعاً إلى تعدد معنى ((الاختيار)) ويتوقف ذلك على الطريقة التي كتبت بها أسئلة الاستفتاء الذي يجيب عنه التلميذ، ووجهات النظر التي تصدر عنها الإجابات وما إلى ذلك. (المشعان، ١٩٩٣م).

٥- المدرسة والمعلم:

للمدرسة أدوارها التي لا تنكر في توجيه الأبناء لاختيار مهن محدد وكذلك اختيار بعض التخصصات وهذا الأمر ليس غريباً، فكثيراً ما يكون للمعلم والهيئة المدرسية أدواراً تأثيرية تفوق تأثير الوالدين فأحياناً ينظر للمعلم وكأنه الأب البديل. (ياسين وعلي، ١٩٩٩م).

٦- اهتمام بالمكانة والنجاح:

قد يكون تفضيل المهن الفنية العليا إلى حد كبير نتيجة لمكانة مثل هذه المهن. وثمة سبب آخر لتفضيل تلك المهن وهو النجاح المادي الذي يناله الشخص إذا مارسها فيستطيع أن يحسن وضعه الاجتماعي والاقتصادي في هذه الحالة. وعلى الرغم من الخلاف على تعريف النجاح إلا أنه يتضمن في العادة ترقية الشخص ووضعه الاقتصادي والاجتماعي.

ولما كان الاهتمام بالنجاح كبيراً، وبوجه خاص عندما يعبر عنه بأنه ما يحققه الفرد اجتماعياً واقتصادياً، كان من العسير على كثير من الأفراد أن يكونوا سعداء بدون تحقيق الأهداف المهنية التي وضعوها لأنفسهم. وعندما يسعى أشخاص كثيرون نحو تحقيق أهدافهم ويصل بعضهم إلى الأهداف، ففي هذه الحالة قد يعاني البعض من القلق والمضايقة نتيجة للتنافس، وبالطبع فمن حق الشباب في مجتمعنا أن يشعروا بحرية الطموح على مستويات مهنية تفوق مستويات آبائهم. ولما كانت مثل هذه الآمال لا يمكن تحقيقها دائماً إذ يخفق بعض الأشخاص في بلوغها؛ فليس معنى ذلك تخفيض مستوى طموح الشباب وإنما معناه أن هناك مستويات مختلفة لذلك الطموح تصلح لمختلف الأشخاص. فالتلميذ الذي يضع نصب عينيه هدفاً متواضعاً ولكن واقعياً ينبغي ألا نجعله يشعر بالخجل من خطته هذه، ولا شك أن عدم المبالغة في الاهتمام بمكانة بعض المهن وتقبل الأعمال والحرف الأخرى سوف يزيد من حرية كثير من الأشخاص في اختيار مهنتهم لأسباب قد تؤدي إلى رضا شخصي أكبر. يتضح من المناقشة السابقة أن عدم كفاية فهم الفرد لذاته وكذلك عدم كفاية معلوماته عن عالم العمل تعتبر مشكلات يواجهها كثير من الأفراد.

وتتداخل مثل هذه المشكلات مع صلاحية الاختيار المهني والتوافق في المهنة.

وعلى ذلك يجب أن نعمل على زيادة فهم الفرد لذاته وعلى تزويده بمعلومات شاملة

وأكثر دقة عن عالم المهن المختلفة .

وعلى المدارس أن تنشئ برامج للتوجيه في مرحلة الدراسة المتوسطة والثانوية وذلك لمساعدة التلاميذ الذين يعانون صعوبات تعليمية مهنية. وتستطيع المدرسة أن تيسر لتلاميذها البيانات الكافية عن المهن المختلفة. كما ينبغي أن تقوم بتطبيق الاختيارات النفسية المقننة الخاصة بقياس القدرات والتحصيل والميول، وذلك لمساعدة التلاميذ على أن يفهم إمكانياته إذا قورن بغيره من التلاميذ. كما أن المناقشات الجمعية أو الفردية مع الأخصائيين تعين التلاميذ على فهم ما تعنيه الفروق الفردية في القدرات والميول بالنسبة لمختلف المهن. (المشعان ١٩٩٣)

٧- الحيرة والتردد:

لا يدهشنا عندئذ أن نجد بعض التلاميذ مترددين وغير واقعيين في تفكيرهم المهني. ولقد بينت البحوث أن الفتيات أقل حيرة في الغالب عن الفتيان ، وربما كان ذلك لأن الفرص المهنية أمامهن محدودة. والحيرة في اختيار مهنة خاصة ليست بالضرورة ضارة بالنسبة للفرد وقد تكون مرحلة ضرورية، تؤدي به إلى تحديد هدف مهني، فوجود خطة عامة شاملة يمكن تحديدها وتصنيفها خلال مرحلة الدراسة الثانوية، كما أن نضج التلميذ تعد مفيدة إذ أنها تصلح كدليل يجنب التلميذ الجمود والتمسك باختيار مهني معين، ومن ناحية أخرى فعدم القدرة على اتخاذ قرارات مناسبة في الوقت المناسب في المرحلة الثانوية قد يضر بالإعداد المهني وبالتالي بالتوافق المهني. (المشعان، ١٩٩٣)

نظريات الاختيار المهني:

لقد اتجه الاهتمام في السنوات الأخيرة إلى صوغ النظريات الخاصة بالاختيار المهني. والتي تتحدث عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته، وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسدية والنفسية وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمه الشخصية وعن تفضيلاته المهنية وعن أثر مستوى التعليم ونوعه وعن خبرات الفرد الناجح والفاشل في مجاله وعن دور الأسرة والمدرسة والمؤسسات المختلفة في عملية الاختيار المهني وفيما يلي سوف يستعرض الباحث هذه النظريات بشيء من التفصيل:

أولاً: نظريات الشخصية:

برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني ونشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس خلال فترة الخمسينات من هذا القرن مثل "آن رو" و"جون هولاند" و"شافر" و"سمول". وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني ونظريات الشخصية، وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وأنماط الحياة عند العاملين في المهن المختلفة والأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال. وتستند هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقدراته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني، باعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته، وإن نجاحه في العمل واندماجه به يعبر بالتدريج عن خصائص شخصيته (القاسم، ٢٠٠١).

١ - نظرية آن رو:

لقد تأثرت "آن رو" في نظريتها في الاختيار المهني "بجاردنر ميرفي" في استخدامها

لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير وتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية "ماسلو" في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد والكبت واللاشعور في النظرية التحليلية ورأت بأن للتنشئة الأسرية للطفل دوراً آخر في عملية اختياره لمهنته. (الراهدى، ٢٠٠٥).

أثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر آن رو:

ترى "آن رو" بأن الجينات الموروثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد وأن مظاهر هذا التحكم الجيني ومدى طبيعته تختلف باختلاف خصائص الفرد المختلفة وترى "آن رو" أيضاً بأن الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقط بالخبرات التي مر بها في سن الطفولة، بل تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي والاقتصادي في الأسرة وبالدرجة التي يسمح بها الوالدان للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها، وترى "آن رو" بأن حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين وأكدت أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلاً. (عبدالمهدي والعزة، ١٩٩٩).

محددات الاختيار المهني لدى آن رو:

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

هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلاً واضحاً وقطعياً على أهميتها في الاختيار المهني، ولكن نوع الشخص وكونه ذكراً أو أنثى تحدد العوامل الوراثية. وأن هناك تبايناً في القدرات حيث تتجه قدرات الذكور نحو منحى معين كالنواحي

الميكانيكية، بينما تتجه قدرات الإنث باتجاه النواحي اللغوية مثلاً، وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية.

إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلاً للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس والاجتماع أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن غير ذات توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين.

إن الأسلوب الذي تتطور به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يتحدد بواسطة الاتجاهات والمناحي التي تتصرف بها الطاقة النفسية وبصورة تلقائية، فمثلاً عندما يذهب الفرد للسوق، فإنه يدرك أشياء معينة أو بضائع محده تكشف عن اهتماماته وميوله الشخصية.

تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الإرضاء والإحباط في الطفولة، وأن هناك عوامل وراثية تحدد حاجات الإنسان كالتى حددها "ماسلو" وهي الحاجات الفسيولوجية كالماء والطعام والهواء والحاجات الأمنية كالأستقرار والأمان والنظام والحماية والقلق، إضافة إلى الحاجات الأخرى كالانتماء وتقدير الآخرين والحب وتقدير الذات .

إن النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على إنجازات الفرد وأن المحور الأساسي لدافعية الشخص لا يقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط.

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

هناك حاجات ترضى بسهولة عند الفرد وهناك حاجات ترضى بصعوبة. وأن

الحاجات التي ترضى تمنع ظهور الحاجات التالية وتصبح كأنها دوافع مانعه فالطفل الذي يبدي حباً للاستطلاع في موقف معين فإن هذه الحاجة تؤدي إلى كف الحاجة إلى الاستطلاع في بعض المواقف، وأن الحاجات التي يؤجل إرضائها عند الشخص إلى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لاشعورية للسلوك وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء وأن اختيارات الفرد المهنية مرتبطة بالحاجات التي أجل إرضاؤها.

إن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدية تنعكس على سلوك الراشد وهي تكون واحداً من ثلاثة: الأول تجنب الطفل، والثاني تقبل الطفل، والثالث الاهتمام الزائد به، ومنها يمكن تحديد مجموعات مهنية عديدة ترتبط بسلوك الراشد المهني.

إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد تبدأ في الظهور بوقت مبكر جداً على الأقل في مرحلة المراهقة، وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد. (القاسم، ٢٠٠١).

تقييم النظرية:

على الرغم من أن هذه النظرية قدمت إسهاماً مميّزاً في مجال الاختيار المهني إلا أنه يوجه لها بعض النقد حيث أن هذه النظرية لم تحدد بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني.

كما أن هذه النظرية اعتبرت أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات، وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها.

إن الدراسات التي أجرتها آن رو شملت علماء بيولوجيا وفيزياء وعلماء اجتماع وهم ليسوا عاديين، ولذلك جاءت نتائجها منطبقة على هذا المجتمع، الأمر الذي لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع. (الراهدى، ٢٠٠٥).

٢- جون هولاند:

أن 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 الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية.

ويفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما انه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها ببعض، وأن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي. (عبدالمهدي والعزة، ١٩٩٩م).

إن جوهر نظرية هولاند تعتمد على ثلاثة محاور أساسية:

الأول: يتعلق بالبيئة.

الثاني: يتعلق بالفرد.

الثالث: يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة.

وينطلق فهم هولاند للبيئة في مسارين:

الأول: البيئات المهنية وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يحدد بموجبها مدى

الاختيار.

الثاني: البيئة الاجتماعية وهي مجموعة المؤشرات التي يحدد بموجبها شدة الضغوط

الموجهة نحو الفرد عند الاختيار. (المشعان، ١٩٩٣).

هذا وقد اقترح هولاند ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمي الأول

البيئات المهنية، والثانية التطور الهرمي للسلمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست، هذا وقد أعطت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي:

١ - البيئة الواقعية Realicmotoric:

- ويقابلها البيئة الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:
- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً وقوة ومهارة جسمية.
 - يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين.
 - يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.
 - يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة.
 - يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.
 - قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة .
 - ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئات:
 - العمال، الفلاحون، سائقو الشاحنات، النجارون.

٢ - البيئة العقلية Intellectual:

- ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:
- يفضلون التفكير في حلول المشاكل من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.
 - يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقتها.

- يمتلكون قيم واتجاهات غير ثقيلة.

- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة:

الأطباء، الباحثون، الفيزيائيون، علماء الأسنان.

٣- البيئة الاجتماعية social:

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

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

- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية.

- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعي والإرشادات والمعالجة النفسية.

- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل المشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة:

الأخصائيون الاجتماعيون، المرشدون، المعلمون.... الخ.

٤- البيئة التقليدية Conventional:

وتقابلها البيئة الملتزمة ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بـ:

- الالتزام والتقيد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة

والنفوذ.

- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية.

- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيماً لفظياً وعددياً.

- القدرة على ضبط النفس.

- ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة.

- يحصلون على الرضاء ويتجنبون الصراع والقلق .
- يميلون إلى الروتين في حياتهم.
- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة:
- أمناء الصناديق في البنوك، أعمال السكرتارية، المحاسبون، المكتبيون.

٥- بيئة المغامرة Enterprising:

- ويقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:
- إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.
- يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.
- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.
- اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.
- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.
- ومن هذه الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة:
- رجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الأعمال و مندوبي المبيعات.

٦- البيئة الفنية Artistic:

- ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأنهم:
- يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين.
- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.
- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية.

- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.

- يظهرون قليلاً من ضبط النفس.

- أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.

- قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة:

الموسيقيون، الشعراء، الأدباء، الرسامون. (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩، ٦٣-٦٦).

ثانياً: نظريات مفهوم الذات:

استندت هذه النظريات في الاختيار المهني إلى نماذج مفهوم الذات وخاصة تلك النماذج التي بلورها كارول روجرز وجينز برج ودونالد سوبر والتي أكدت على ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية محددة تتضح بمرور الزمن وأنهم يكونوا صوراً ذهنية عن عالم المهن من حولهم محاولين مقارنتها بالصورة التي لديهم عن ذواتهم في إطار اتخاذهم القرارات المهنية. وتنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه وأهدافه ومثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، وإنها عملية ارتقائية تبدأ بميلاد الفرد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمرهقة، ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات كارل روجرز وماسلو وإيلي جينز برج ودونالد سوبر.

١ - نظرية جينزبرج:

يرى جينزبرج أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني

وهي:

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

حياته، نوع التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمة الشخصية والاجتماعي كل يلعب دوراً لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة :

١ - الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات.

٢ - عملية الاختيار قائمة على الخبرة والتجربة.

٣ - عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفير بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى.

٤ - هناك ثلاث فترات للاختيار المهني:

أ - فترة الاختيار الخياري.

ب - فترة الاختيارات التقريبية.

ج - فترة الاختيارات الواقعية. (عويضة، ١٩٩٦م).

يرى جينزبيرج ورفاقه بأن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قراراً مهنياً مناسباً، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة، له ويرى جينزبيرج أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال، والتجريب، والواقع، وهي كما يلي:

١ - مرحلة الاختيار التحليلي:

تتخلل هذه المرحلة فترة الطفولة وتستغرق السنوات (٤-١١) سنة، إذ يعبر فيها الطفل عن اختياره ونموه اللغوي عن طريق توجهه للعب باعتبار أن الأطفال يعبرون عن تفضيلاتهم المهنية في سن مبكرة بحوالي السنة الرابعة من عمرهم ثم يحصل لديهم تغير تدريجي في توجهاتهم المهنية من خلال اللعب التي يصنعونها من الطين والصلصال، ويشعر الأطفال

بنوع من الوهن وعدم الكفاية بسبب إحساسهم بعدم فاعليتهم عند مقارنة أنفسهم بالراشدين الذين يقومون بتقليدهم والقيام بأدوار عديدة تشبه أدوارهم.

٢- مرحلة الاختيار المبدئي (التجريبي):

تأتي هذه المرحلة بعد الفترة السابقة التي تقوم فيها الطفل بنشاطات وألعاب وهمية وتكون خلال فترة المراهقة وفي سنوات العمر (٨ - ١١) سنة، وتقسم هذه الفترة إلى المراحل الأربعة الآتية:

أ- فترة الميل:

وتقع خلال السنين (١١ - ١٢) سنة وتتميز باهتمام الطفل بالنشاط المهني بحاجته إلى اختيار وتحديد مهنته ويميز بين أوجه نشاط يجيها وأخرى لا يجيها.

ب- فترة القدرة:

وتتخلل السنوات (١٢ - ١٤) ويبدأ الطفل بإدخال فكرة أو عامل القدرة في اختياره المهني متأثراً بمهنة أبيه والآخرين.

ج- فترة القيمة:

تبدأ هذه الفترة خلال السنتين (١٥ - ١٦) سنة وتحدث تغيرات ملحوظة عند المراهقين ويبدؤون بالتفكير في مستقبلهم المهني وحاجتهم وحاجة مجتمعهم لذلك الاتجاه نحو مهنة الطب كإشباع لدوافعهم الشخصية والإنسانية، ويشعرون بأن المهن المختلفة تعود إلى أساليب حياة مختلفة ويحاولون تتبع مجالات العمل والفرص وسبل استثمار إمكانياتهم ومواهبهم في هذا الاتجاه.

د- فترة الانتقال:

وهي تتخلل السنتين (١٧ - ١٨) وفيها يدرك الفرد ضرورة اتخاذ قرارات عاجلة

تتصف بالواقعية حول مهنته المستقبلية وتحمله مسؤولية اتخاذ مثل هذا القرار بكونه يصبح أكثر استقلالاً في شخصيته ويصبح يفكر في المكانة الاجتماعي والنتائج التي يحققها في العمل الذي يختاره وفي نوع الإعداد اللازم للمهن المختلفة.

٣- مرحلة الواقعية:

تتخلل هذه المرحلة سنوات (١٨-٢٣) وتتصف بتميز الفروق الفردية بين الطلاب وتنوعها بسبب اختلاف أساليب التدريب وبرامجه وحسب متطلبات كل مهنة، وتشمل هذه المرحلة ثلاث فترات وهي:

أ- فترة الاستكشاف: وتبدأ بدخول الطالب الكلية ويكون أكثر اتساعاً ويتميز بالمرونة المهنية.

ب- فترة التبلور: ويصبح الطلبة فيها مرتبطين بمجال مهني معين وواضحين في نظرهم للمهن وواجباتها، ويتفاوت الطلبة في الوصول إلى فترة التبلور الكامل.

ج- فترة التخصص: وتمثل استقرار الفرد في اختياره المهني (القاسم، ٢٠٠١).

محددات الاختيار المهني:

إن جينزيرج ورفاقه قد رأوا بأن عملية الخيار المهني هي عملية تطويرية ونمائية وأنها تتفق مع العمر الزمني للفرد، وأنها عملية مواءمة بين قدراته وإمكاناته ومتطلبات العمل وحاجاته الشخصية، ووصف جينزيرج عملية الخيار المهني بالواقعية أي أنها متأثرة بضغوط البيئة، وبالعوامل التربوية والثقافية، حيث أن نوع الثقافة ومستواها له دوراً في هذه العملية ورأى أيضاً بأنها تتأثر بالعوامل العاطفية وأن لكل بعد عاطفي عند الفرد أنواع من الفرص المهنية المتنوعة التي تتناسب معها ورأى أيضاً بأن لقيم الفرد دوراً آخر في عملية الخيار المهني. (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩).

٢- نظرية سوبر:

اختلفت نظرة سوبر للاختيار المهني عن النظريات التي سبقت دراسته حيث يرى:

- ١- إن الاختيار المهني عملية تمتد عبر الزمن من الولادة حتى الوفاة.
- ٢- إن الاختيار في علاقته بمفهوم الذات يعتبر حدثاً عندما جمع المفهومين السابقين في نظرية أطلق عليها نظرية النمو المهني.

وقد بنى سوبر نظريته من خلال تحليله للدراسات السابقة عن ظاهرة الاختيار وإمكانية تمييزه بين مفاهيم الاختيار والالتحاق والتوافق المهني وفي التسوية بين الميول والقدرات والقيم والفرص المتوفرة ومن النظريات التي ساهمت في التأثير بأفكار سوبر ما جاء به كارل روجرز وكاترو بودرن اللذين ركزوا على أن سلوك الفرد ما هو إلا انعكاس يبحث الفرد من خلاله عن تحقيق أفكاره المتعلقة بوصف الذات وتقييمها، كما أشار بودرن إلى أن الاستجابات لقوائم الميول المهنية تمثل انعكاساً لمفهوم الفرد عن نفسه من خلال الأنماط المهنية الجامدة التي يؤمن بها. (المشعان، ١٩٩٣).

وتعتمد هذه النظرية على منهج يحدث إلى إعادة تصنيف الوظائف عن طريق حصر-المهارات والاستعدادات المطلوبة لأداء الوظائف المختلفة وتطوير مجموعة مقاييس واختبارات نفسية تساعد لتقرير ما إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر انسجاماً مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى. (القاسم، ٢٠٠١).

أما عملية النمو والاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى سوبر أنها تمر بخمس مراحل سهاها واجبات النمو المهني، وهذه المراحل هي:

مرحلة البلورة:

تمتد من عمر ١٤-١٨ سنة وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل

المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

مرحلة التحديد والتخصص:

وتتمد من ١٨ - ٢١ سنة وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.

مرحلة التنفيذ:

وتتمد من عمر ٢١ - ٢٤ سنة وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

مرحلة الثبات والاستقرار:

وتتمد من عمر ٢٥ - ٣٥ سنة ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

مرحلة الاستمرار والنمو:

وتتمد من ٣٠ سنة فما فوق وفيها يتأقلم الفرد مع مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة قدمه فيها ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية.

وقد ذكر سوبر عشر فرضيات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني ومبينة على

أسس نفسية واجتماعي وجسمية ومواقفية تمثل حياة الفرد المهنية:

١- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماهم الشخصية.

٢- صفات الفرد تلعب دور كبيرا في تحديد المهن الملائمة له.

- ٣- كل مجموعة مهنة تتطلب نمطاً متميزاً من القدرات والميول والسمات الشخصية، إلا أن الأفراد يصلحون لمجموعة مهنية متقاربة.
- ٤- إن النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات، ومن ثم تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة.
- ٥- تمر عملية النمو المهني في خمس مراحل: النمو، الاستكشاف، التأسيس، الاحتفاظ، الأعداء.
- ٦- إن المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة، وقدرة الفرد العقلية وسماته الشخصية والخبرات التي يمر بها تعد عوامل أساسية في تحديد نمط حياة الفرد.
- ٧- إن نضج القدرات والميول يعد عاملاً مكماً لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم الذات المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلياً.
- ٨- مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعد جوهر عملية النمو المهني.
- ٩- يحتاج الفرد للمواءمة بين الصفات الفردية، والعوامل الاجتماعية أن يحقق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد المهني.
- ١٠- إن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو، والاستكشاف والاستقرار والمحافظة وتقبل الأعداء مما يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة. (أبو عطية، ٢٠٠٢).

مفهوم النضج المهني عند سوبر:

يمكن أن نوضح الأمور التالية كدلائل على النضج المهني عند الأفراد:

- ١- الوعي بالحاجة إلى القيام باختيارات تربوية ومهنية.
- ٢- تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية.
- ٣- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة.
- ٤- توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهمها من اجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني.
- ٥- الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات، الميول، المستوى الاجتماعي، والاقتصادي.
- ٦- الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد. (الراهدى، ٢٠٠٥).

ويرى سوبر أن عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة التي تتغير فيها الطموحات والآمال والتوقعات المهنية، وتتجسد في مرحلتين أساسيتين وهما:

- ١- مرحلة الاستطلاع، وتشمل ثلاثة أوجه وهي التخيل، ثم التصور المؤقت، ثم الواقعية.
- ٢- مرحلة المحاولة والتحديد والاستقرار (دويدار، ب.ت).

محددات الاختيار المهني عند سوبر:

يرى سوبر أن محددات الاختيار المهني تشمل ما يلي:

- ١- خصائص سلوكية: مثل الذكاء والميول والشخصية والقيم والحاجات.
- ٢- الخصائص البدنية: مثل الطول والوزن والصحة العامة والميزات البدنية الخاصة أو نواحي العجز البدني.
- ٣- الخبرات: مثل التعلم والتدريب وتاريخ العمل وتقمص بعض الأدوار أو نبذها. وتظهر أيضاً أهمية ثلاثة جوانب من الموقف الشخصي للفرد هي:

أ- مركز الأسرة: متضمناً مكانتها الاجتماعي الاقتصادية وشهرتها في المنطقة الموجودة بها والأخوة والعلاقات الشخصية.

ب- موقف الأسرة: وتشمل مكانة الزوجة - والعلاقات الشخصية بين أفراد الأسرة وخاصة مع الزوجة .

ج- الموقف العام: ويتضمن الموقف المهني والمالي والشهرة الشخصية وجهة الإقامة وثمة محددات أخرى توجد في بيئة الفرد وهي المكانة الاقتصادية والمهنية والتكنولوجية للدولة التي ينسب إليها- وقد تظهر فيها عوامل غير متوقعة كالمرض والحوادث وما إلى ذلك، وتختلف الأهمية النسبية للمحددات المختلفة للأعمال من شخص إلى آخر ومن مهنة إلى أخرى وكذلك من فترة إلى أخرى. وهذه المحددات هامة في مفهوم الذات عند الفرد وفهمه لنفسه وما يمكن أن يقوم به، ويتمثل ما أسهم به سوبر في هذا المجال في إثباته أن اختيار المهنة إنما يشكل تحقيقاً لمفهوم الذات. فخلال نمونا نصل إلى صورة يزداد وضوحها بالتدرج إلى أن نقول "إن هذا نوع الشخص الذي أريد أن أكونه" ثم تأتي الخطوة الثانية فنقول "لذا، فإن هذا هو نوع العمل الذي أؤديه وأستمتع به". (طاشكندي ورشاد، د.ت).

ثالثاً: النظرية الاجتماعية للاختيار المهني:

تم وضع هذه النظرية من قبل كورمبولتز وميشيل وجيلات سنة ١٩٧٥، وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في اختياره المهنة هي اقل بكثير مما يعتقد الفرد وان توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصاً مهنية معينة

ترتبط بالطبقة الاجتماعي التي ينتمي إليها الفرد.

كما أشاروا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها، وناقش بعضهم الصدفة كعامل رئيس ومهم في اختيارها والتكيف معها، حيث أشار بانديورا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دوراً مهماً في تشكيل حياة الإنسان، فهناك الكثير من اللقاءات أو المقابلات غير المقصودة التي تتم بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم بواسطة طرف ثالث تؤثر على حياة الفرد المهنية بشكل كبير، ويشير أيضاً إلى أن الظروف الاجتماعي والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل إن تفاعل العوامل الاجتماعي الفردية معاً هو الذي يمكن أن يقرر اثر الصدفة على حياة الإنسان، وخلاصة القول إن الاتجاه الاجتماعي هو المسئول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها وليس خبرات الطفولة وعلاقة الطفل مع والديه كما ترى "آن رو" مثلاً، ولا مفهوم الذات وسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى سوبر - ولا طبيعة نمط الشخصية كما يرى هولاند أو غير ذلك من العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال إنما تلعب العوامل الاجتماعي والثقافية والاقتصادية الدور الأهم والأكبر ومن هذه العوامل:

- ١ - الطبقة الاجتماعي التي ينتمي لها الفرد.
- ٢ - دخل الأسرة وثقافة الوالدين .
- ٣ - الخلفية العرقية والدينية والقومية .
- ٤ - الأسرة وطموحات الوالدين - وأثر الأخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها.
- ٥ - البيئة والمجتمع المحلي.
- ٦ - المدرسة.
- ٧ - الضغوطات الاجتماعي وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل.

- ٨- إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له.
- ٩- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص.
- ١٠- منطقة السكن.

وعند استعمال هذه النظرية في الإرشاد المهني يجب مراعاة الافتراضات التالية:

- ١- اتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن تعلمها .
- ٢- الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني يحتاجون للمساعدة والإرشاد .
- ٣- النجاح في عملية اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب .
- ٤- المسترشدون يأتون من مجموعات واسعة ومتباينة .
- ٥- على المرشدين عدم الشعور بالذنب إذا أساءوا الاختيار .
- ٦- لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.

رابعاً: النظرية التحليلية في الاختيار المهني:

يرى "بريل" بأن الفرد يجمع بين مبدأي اللذة والواقع في اختياره المهني حيث أن اللذة تدفعه إلى تحقيقها بشكل آني وسريع وبدون التفكير في المستقبل في حين أن الواقع يركز على اللذة النهائية في اتخاذ القرار ويجب على صاحب القرار المهني أن يوفق بين اللذة والواقع حتى يصل إلى الرضا عن اختياره لمهنته ويستفيد من نجاحه في اختياره لها في مستقبل حياته وعلى سبيل المثال إن الفرد الذي اختار أن يعمل في حقل المحاماة فإن ذلك لأنها تحقق له نوعاً من اللذة المتمثلة في الهيبة والمكانة المرموقة بالإضافة إلى أنها تحقق له نوعاً من الاستقرار كما يرى "بريل" بأن للإعلاء دوراً ارتباطياً وثيقاً باختيار المهنة وإن الاختيار المهني ليس مجرد صدفة بل أن دوافع الشخص هي التي وجهته نحو اتخاذ قراره المهني كما انه يرى بأن المهنة تلعب دوراً في إشباع الدوافع والرغبات النفسية عند الفرد، ويرى "بريل" أن الأمراض النفسية والعصابية

تلعب دوراً في عملية الاختيار المهني فالساديون يعملون في مهن مثل اللحامين والجراحين من أطباء بشر وحيوانات. ويرى بان القدرات الجسمية والعقلية لوحدها لا تلعب إلا دوراً جزئياً في اختيار المهن ونوعها. أما "فورير" فيرى بان متغيرات الشخصية لها دوراً هاماً في عملية الاختيار المهني ولقد ركز آخرون على دور الخبرات السابقة المبكرة لما لها من اثر في عملية الاختيار المهني. ويرى "سومرز" بأن التقمص لدى الفرد وهو امتصاص صفات جيدة أو سيئة لفرد آخر له دور هام في الاختيار المهني. فقد تختار النساء مهناً مختلفة بسبب رفضهن لدورهن الأثوي وقد رفض أحد الأشخاص أن يكون مهندساً لأن والده طلب منه ذلك ولقد عمل معلماً للغة الإنجليزية لكي لا يكره والده ويحقد عليه، ولقد عمل أحد الأفراد كشرطي لأنه كان خجولاً ويريد أن يتخلص من مخاوفه الجنسية المثلية، وفتاة أخرى رفضت العمل كخياطة ملابس لأنها كانت وهي صغيرة تمشي عارية الجسم في الهواء الطلق فأصبحت هذه العقدة في سلوكها وكان لديها شعوراً بالذنب لذلك رفضت العمل في هذه المهنة لأنها سوف ترى نساء شبه عاريات لتقيس عليهن الملابس، ويرى الاتجاه التحليلي بأن على المرشد التربوي أن يركز على أساليب إشباع الدوافع عند الفرد للقدرات التي تتطلبها المهنة. ويرى "بوردين" بأن الفرد يختار المهنة التي يجد فيها وسائل للتنفيس عن رغباته ودوافعه وتقليل القلق لديه ويرى هذا الاتجاه بأن المهنة يجب أن تتناسب مع النمو النفسي للإنسان ويرى أيضاً بأن قوة الأنا عند الفرد لها دور آخر مهم في النمو النفسي المهني. ويرى التحليليون بأنه النمو النفسي السليم عن الفرد يساعد على الاختيار المهني السليم وذلك دليل على الصحة النفسية الجيدة عند الفرد، كما أن الرضا على العمل هو نتاج إشباع الحاجات الملحة عنده الأمر الذي يجعل الفرد متكيفاً معه. ويرى "سيجال" بأن أساليب التنشئة لها دور في عملية الاختيار المهني فالمحاسب كمهني مثلاً كان قد تأثر بأساليب والديه في تربيته على استعمال التواليت لأنه قد

تعلم كيف يضبط نفسه ومتانته وفي دراسة أجراها "كرايتس" على التقمص على عينة من ٣٥٠ ذكراً - أشارت النتائج بان تقمص الأبناء بالديهم لدرجة عالية أعطى درجات عالية من الاهتمام بالأعمال الخاصة، أما الأبناء الذين يوجد عندهم تقمص سطحي لأبائهم فقد وجد عندهم درجات عالية من الاهتمام في المجالات الأدبية، أما الأبناء ذو التقمص المتوسط فلديهم اهتماماً في العلوم الفيزيائية. ولقد وجد بأن الإناث ذوات التقمصات الذكورية لديهن اهتماماً في مجال الأعمال الخاصة بالذكور أما الإناث اللواتي عندهن تقمصات مختلطة فقد وجد بان لديهن اهتمامات في المجالات اللغوية والتقنية، ولقد وجد "كرايتس" بأن أنماط الاهتمام تأتي متفقة مع درجة ونوع التقمص الوالدي وان الآباء الذين يتأثرون بأبائهم يختارون مهناً مثل الهندسة والكيمياء والإدارة والإنتاج والطيران والتعليم وخدمة الغابات والمحاسبة والرياضيات والعلوم أما الذين تقمصوا أمهاتهم فكانوا يميلون إلى مهن أنثوية، أما "سوول" فقد رأى أن النشاطات المهنية تعتمد على نشاط الأنا وقال أن الأنا السليمة والتي تكون على اتصال مع الواقع تكون قادرة على تأخير الإشباع الفوري للحاجات والرغبات إلى مدى أوسع من الأنا الضعيفة التي تبتعد عن الواقع ويرى بان التكيف دليل على قوتها وان الاختيار المهني هو أيضاً دليل على قوة الأنا وقد استنتج بان المراهقين الذكور الذين على درجة عالية من التكيف ستكون تفضيلاتهم المهنية الأولى أكثر واقعية في حين أن العكس يحدث لمن لا يتمتع منهم بدرجة تكيف مناسبة، ولقد استنتج "كرايتس" من دراسة على ١٠٠ طالب جامعي بان نمط الاهتمام المهني يرتبط بقوة الأنا عند الطلاب الكبار وليس عند الطلاب الصغار. أما "فرويد" فيرى بأن العقد والغرائز ومراحل التثبيت عند الفرد وخبرات الطفولة المبكرة لها دوراً هاماً في عملية الاختيار المهني فالأشخاص الذين يعانون من عقدة الخصاء يميلون للعمل كأطباء جراحين وبيطريين أما الأطفال الذين لديهم تركيز على المرحلة الفمية فيميلون

للعمل في صناعة الطعام وأعمال الطهي وتجارة الخمر وعلما في البلاغة وفي مجال الخطابة والوعظ والرهبنة والتعليق والمحاماة والمهن الاجتماعي أما الأطفال الذين لديهم تركيز على المرحلة الشرجية فيعملون في الأعمال الإحصائية والمحاسبة والأرشفة والموسوعات العملية والكتابة وعمل المستشفيات والخزف والدهان وأعمال الصرف الصحي وأخصائيين في الجهاز الهضمي. أما الأطفال الذين لديهم تبثت على العضو التناسلي الذكري فهم يميلون للعمل كرجال إطفاء يحملون خراطيم المياه التي تشبه الأعضاء الذكرية عندهم أما الذين لديهم ميول عدوانية يعملون في أعمال خلع الأسنان والصبغة والجزارة والأنقاض وهي أعمال تصرف لهم ميولهم العدوانية.

وبعد استعراض الباحث للنظريات المختلفة للاختيار المهني فقد استفاد الباحث من هذه النظريات في وضع تصوره للمقياس المستخدم في الدراسة الحالية، وهو لم يعتمد على نظرية معينة ولكنه اعتمد على ما جاء بمعظم هذه النظريات في تحديد محددات الاختيار المهني.

٢- التوافق النفسي:

معنى التوافق النفسي Adjustment:

التوافق مصطلح مركب وغامض إلى حد كبير ذلك انه يرتبط بالتصور النظري للطبيعة الإنسانية وبتعدد النظريات والأطر الثقافية المتباينة، وربما كان أحد أسباب غموض هذا المصطلح هو الخلط بين المفاهيم، ففي الإنجليزية نجد مصطلحات مثل Adaptation وتعني تكيف و Adjustment والترجمة العربية لهذا المصطلح هي "توافق" وهو المفهوم النفسي أو الاجتماعي الذي يرتبط بدراستنا والذي سنوليه قدراً من الأهمية. وهناك اختلافاً بين هذه التعريفات راجعه إلى طبيعة عملية التوافق المعقدة، وإلى إطار النظري والفلسفي الذي ينطلق منه الباحثون. (عسيري، ٢٠٠٣).

وهناك ثلاثة اتجاهات للباحثين عند تعريف التوافق وهي:

- ١- يتمثل الاتجاه الأول في الفرد نفسه بما في ذلك صحته الجسمية، والنفسية، وحاجاته وقدراته العقلية وما إلى ذلك.
- ٢- أما الاتجاه الثاني فهو البيئة المحيطة بالفرد، وخصوصاً البيئة العسكرية، والاجتماعي كالمحيط الأسري، والمدرسي، والمهني، والثقافي، والاجتماعي بوجه عام وكل ما يحيط بالفرد.
- ٣- الاتجاه التكاملي ويعني تفاعل الفرد مع المجتمع.

أولاً: الاتجاه الخاص بالفرد (المحيط الداخلي بالفرد):

ويتمثل في جميع مكونات الشخصية الإنسانية في بنائها النفسي من حاجات، ودوافع، وخبرات، وقيم، وميول، وقدرات، وعواطف وانفعالات والتي تقوم بتوجيه السلوك

الفردى . وللمكونات السابقة تأثيرات متباينة ومختلفة فيما بينها، فتأخذ الحاجات والدوافع القسم الأكبر لوقوفها وراء جميع أنماط السلوك التي يقوم بها الفرد سواء كانت متوافقة أو غير متوافقة. إلا أن الشيء الذي يجب أن نأخذه بعين الاعتبار أن الفرد يعمل كوحدة، وهذه الشخصية الموحدة المتكاملة هي ما يجب الأخذ به أثناء دراستنا لعملية التوافق. حيث يرى هنا (١٩٦٠م) أن التوافق هو "عملية تشير إلى أن الأحداث النفسية تعمل على استبعاد حالات التوتر وإعادة الفرد إلى مستوى معين هو المستوى المناسب لحياته في البيئة التي يعيش فيها". ص ٤٨.

وكما يرى مخيمر (١٩٧٢م) إلى أن "التوافق لا يتم مرة واحدة وبصفة نهائية، بل انه عملية مستمرة باستمرار الحياة ذلك إن الحياة هي سلسلة من الحاجات يحاول الفرد إشباعها، وكلها توترات تهدد اتزان الكائن بالضيق، ومن ثم تكون محاولته لإزالة هذه التوترات إعادة الاتزان من جديد". ص ١٣.

وعليه فإن الفرد يعمل جاهداً لبلوغ المستوى المرغوب من التوافق سواء بالطرق المباشرة وهي اقصر الطرق، وفي حالة تعذر ذلك يلجأ إلى طرق أخرى غير مباشرة ويحاول بواسطتها بلوغ مستوى الانسجام والتوافق مع المشكلات النفسية، والاجتماعي التي يعاونها والتي يطلق عليها علماء النفس ميكانيزمات التوافق أو "ميكانيزمات الدفاع" Defence Mechanisms وهي كثيرة ومتنوعة وتختلف تبعاً لاختلاف عناصر التوافق نفسه، أو بمعنى آخر تختلف حسب تكوين الأنا من وجهة أو الظروف من وجهة أخرى. (هنا، ١٩٦٠).

ومن الذين يميلون إلى هذا الاتجاه التحليليون حيث يرون أن الشخص المتوافق هو الشخص صاحب الأنا الفعال الذي يسيطر على كل من اللهو والأنا الأعلى ويستطيع أن يوازن بين متطلبات اللهو وتحذيرات الأنا الأعلى وبالتالي يستطيع الفرد أن يقوم بعملياته العقلية النفسية والاجتماعي على خير وجه (دسوقي، ١٩٩٧).

ثانياً: الاتجاهات الخاصة بالبيئة:

يتميز الإنسان عن بقية الكائنات بطبيعته الاجتماعي، ولا يمكننا بأي حال من الأحوال أن نتصوره منعزلاً عن مجتمعه الذي يعيش فيه، ويقوم هذا التشبث بالمجتمع على العلاقة المتبادلة بين الطرفين والتفاعل المستمر بينهما. إلا أن تأثير المجتمع عادة ما يكون أكثر من تأثير الفرد إذ أن المجتمع بتقاليده وهو الذي يصنع الشخصية مما يجعل من الصعوبة بمكان خروج هذا الأخير (الفرد) عن القواعد الاجتماعي والمتفق عليها من قبل المجتمع، وهكذا تؤثر البيئة بأبعادها الطبيعية والاجتماعي بطريقة مباشرة على حياة الفرد، وتحدد الأسلوب الذي يحقق له التكيف، والموائمة مع كل جانب من جوانب هذه البيئة. (الزيادي، ١٩٦٤).

ويرى (فيري الطواب، ١٩٧٤) أن التوافق هو "العملية الدينامية المستمرة التي يهدف بها الشخص أن يغير من سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافماً بينه وبين البيئة بمطالبها وضغوطها، سواء المادية أو الاجتماعي أو ضغوطها الثقافية.

فالتوافق يعني التغيير في السلوك سواء كان صورته البسيطة المحددة أو صورته المعقدة". ص ١٦.

كما يرى (مرسي، ١٩٧٥م) أن التوافق "عملية ديناميكية مستمرة يستهدف بها الشخص تعديل سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقاً مع بيئته سواء كانت هذه البيئة طبيعية أو ثقافية أو اجتماعي". ص ١٢.

كما يقرر المليجي (١٩٨٤م) أن التوافق هو "الأسلوب الذي بواسطة يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته. وإذا اصطدمت رغبات الفرد مع المجتمع مما يؤدي إلى خلق عقبات في سبيل إرضاء دوافعه فأن الفرد من اجل استعادة الانسجام مع غيره من الأفراد عليه أن يعدل من سلوكه إما بإتباع التقاليد والخضوع للالتزامات الاجتماعي أو يغير من عاداته

واتجاهاته ليوائم الجماعة التي يعيش فيها". ص ١٢ .

ومن يتفق مع هذا الاتجاه السلوكيون فهم يرون بأن العمليات التوافقية متعلمة وأن الأفراد متى ابتعدوا عن المجتمع أصبحوا أقل اهتماماً بالتلميحات الاجتماعي فإن سلوكياتهم تأخذ شكلاً شاذاً غير متوافق (عبداللطيف، ١٩٩٣) .

ثالثاً : اتجاه تكاملي:

حيث يميز هذا الاتجاه: الميل إلى التوازن وأن عملية التوافق هي عملية مواءمة بين الفرد ونفسه من جهة وبينه وبين بيئته من جهة أخرى، وان الفرد المتوافق هو الذي يحقق حاجاته ومتطلباته المادية والنفسية ضمن الإطار الثقافي الذي يعيش فيه، وهو على قدر من المرونة وعلى التشكل ضمن البيئة التي يعيش فيها والمسيرة للمجتمع الذي يعيش فيه. فيرى راجح (١٩٧٣م) أن التوافق هو "حالة التوائم والانسجام بين الفرد وبيئته تبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته، وتصرفه تصرفاً مرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعي". ص ٤٧ .

وتسير في هذا الاتجاه إجلال سري (١٩٩٠م) التي ترى بأن التوافق هو "عملية ديناميكية مستمرة يحاول فيها الفرد تعديل ما يمكن تعديله فيها، حتى تحدث حالة من التوازن والتوافق بينه وبين البيئة تتضمن إشباع معظم حاجاته الداخلية ومقابلة أغلب متطلبات بيئته الخارجية". ص ٢٩ .

وتذكر أميرة الديب (١٩٩٠م) أن دائرة المعارف النفسية عرفت التوافق بأنه "حالة تكون فيها حاجات الفرد ومتطلبات البيئة مشبعة تماماً بمعنى حدوث تناغم بين الفرد والهدف أو البيئة الاجتماعية". ص ٢٩ .

ويتفق كذلك زهران (١٩٩٧م) مع من يسير في هذا الاتجاه، حيث يرى أن التوافق

هو: "عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعي) بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة". ص ٢٧.

وبعد عرض هذه التعاريف في اتجاهاتها المختلفة يرى الباحث أن التوافق هو: مدى توافق الفرد مع مطالب النمو عبر مراحل العمر المختلفة ضمن الإطار الثقافي والاجتماعي الذي يعيش فيه.

النظريات المفسرة للتوافق:

يختلف مفهوم التوافق باختلاف الاتجاه النفسي تبعاً لفلسفة ونظرة المدرسة النفسية حول الإنسان والشخصية والحياة. وفيما يلي سوف نعرض لمفهوم التوافق لدى مجموعة من المدارس والاتجاهات النفسية. (السندي، ١٩٩٣ م: ٧٨-٧٩).

(أ) نظريات التحليل النفسي:

يرى فرويد freud أن عملية التوافق النفسي غالباً ما تكون لاشعورية، أي أن الفرد لا يعي الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياته، فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة اجتماعياً، ويرى فرويد أن العصاب والذهان ما هما إلا عبارة عن شكل من أشكال سوء التوافق، ويقرر أن السمات الأساسية للشخصية المتوافقة والمتمتعة بالصحة النفسية تتمثل في ثلاث سمات هي: قوة الأنا، القدرة على العمل، القدر على الحب (عبداللطيف، ١٩٩٣).

ويرى فرويد أن الشخصية تتكون من ثلاث ابنية نفسية هي: الهو والأنا والأنا الأعلى، وتمثل الهو رغباتنا وحاجاتنا ودوافعنا الأساسية وهو بهذا مخزن للطاقة الجنسية، ويعمل الهو

بناء على مبدأ اللذة والذي يبحث عن تحقيق سريع للتوازن دون مراعاة للعوامل الاجتماعية ويمكن اتباع الواقع، حيث يعمل على تحقيق حاجات الفرد بطريقة عقلانية مقبولة لدى العالم الخارجي، فالأنا هو العنصر التنفيذي في الشخصية يكبح الهو ويحتفظ بالاتصالات مع العالم الخارجي من أجل الأخلاقية الاجتماعية، والأنا الأعلى يتكون من الضمير والأنا المثالية فالضمير ينسب إلى القدرة على التقييم الذاتي والانتقاد والتأنيب، أما الأنا المثالية فما هي إلا تصور ذاتي مثالي يتكون من سلوكيات مقبولة ومستحسنة، وعلى أساس ما تقدم يربط فرويد التوافق بقوة الأنا، حيث يكون المنفذ الرئيسي فهو يتحكم ويسيطر على الهو والأنا الأعلى ويعمل كوسيط بين العالم الخارجي ومتطلباته. (عبد اللطيف، ١٩٩٣).

ومن ذلك نرى أن محور التوافق عند أصحاب هذه المدرسة يغفل دور الفرد في الجماعة كما انه يبعد الفرد عن إنسانيته ويجعله عبداً لإشباع حاجاته. ويسلب الفرد إرادته فيجعل سلوكه مقترناً باستجابة تتعدل وفق المتغيرات الخارجية ويجعل الفرد طول حياته أسير نفسه الغريزة والعدوانية والأناية المفترسة. (العنزي، ٢٠٠٣: ٣٧).

(ب) النظرية السلوكية:

وتقوم النظرية السلوكية على عدد من المسلمات الأساسية تدور حول محور رئيسي هو عملية التعلم، وقد يشار إليه بنظرية (مثير - استجابة) وتعتبر العادة بمثابة المفهوم الأساسي في نظرتهم، والشخصية هي تنظيم معين من العادات والتنظيم هو الذي يحدد سلوك الفرد ويميز شخصية فرد من غيره، والسلوك الإيجابي هو سلوك مكتسب نتيجة تعلم عادات من البيئة، وتشير النظرية السلوكية إلى أن الفرد الذي يتمتع بالعملية التوافقية الإيجابية يتمتع أيضاً بالصحة النفسية التي تؤدي إلى اكتساب الفرد عادات مناسبة، وفعالة تساعده في معاملة الآخرين، وعلى مواجهة المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ القرارات (عبد الغفار، ١٩٨١).

(ج) النظرة الوجودية:

ترى هذه النظرية أن الفرد بعد أن أصبح في العصر الحالي غريباً عن الله، وغريباً عن نفسه والآخرين بعد أن أصبح يعيش حياته مقهوراً، أو مغلوباً على أمره يعيش حياة هو أسيرها أكثر مما هو صانع لها، حياة لم يشكلها بإرادته كما يريد وإنما شكلت له. كل ذلك أدى بالفرد إلى وقوعه صريعاً للقلق الوجودي ومن ثم للاضطراب النفسي.

ولذلك نجد مفهوم الصحة النفسية عند المنحنى الوجودي هو أن يعيش الإنسان وجوده وأن يدرك إمكانياته وأن يكون حراً في تحقيق ما يريد، وأن يدرك نواحي ضعفه ويتقبلها وأن يكون مدركاً لطبيعة هذه الحياة وما فيها من تناقضات وأن ينجح في الوصول لتنظيم معين من القيم يكون مثابة إطار له في حياته وأن يعود من اغترابه إلى سكنه. (مخيمر، ١٩٨١).

(د) النظريات الإنسانية:

ينظر رواد الاتجاه الإنساني إلى أن الإنسان ككائن فاعل يستطيع حل مشكلاته وتحقيق التوازن وأنه ليس عبداً للتحتميات البيولوجية كالجنس والعدوان كما يرى فرويد أو للمثيرات الخارجية كما يرى السلوكيون والراديكاليون من أمثال واطسن وسكتر. (عبد اللطيف، ١٩٩٣).

وأن الفرد إذا شعر بالتهديد والعجز عن إشباع حاجاته ومواجهة مشكلاته فإنه لا يستطيع أن يحقق ذاته ويصبح سيئ التوافق، وهكذا يرى أنصار هذا الاتجاه. (روجرز، وألبرت، ماسلو...) أن تحقيق التوافق لا يتم إلا بعد إشباع الفرد حاجته الأساسية وهي الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الأمن والحاجة إلى الانتماء والحب، في حين يرون أن عدم إشباع الفرد لحاجاته يؤدي به إلى القلق وسوء التوافق.

خطوات التوافق:

يمكننا وصف عملية التوافق على أنها سلسلة من المراحل ابتداء من الإحساس بحاجة معينة ومروراً بالتعرف على طبيعة هذه الحاجة والطرق المختلفة لإشباعها بانتهاً باختيار إحدى الطرق ل يتم عن طريقها إشباع هذه الحاجة تمهيداً للوصول لحالة الاستقرار النفسي.. (فهيمي، ١٩٧٨).

وتمثل هذه نظرة مبسطة لعملية التوافق، إذ نجد " شيفر " ١٩٩٥ م يلخص هذه العملية التوافقية في أربعة نقاط:

الدافع: أي المشكلة التي تحاول أن تغير من استقراره وتعمل على زيادة الشعور بعدم الإحساس بالراحة.

الإحباط: وهو الشعور أو الإحساس الفعلي الذي يعيب الإنسان ويدفعه دفعا لمحاولة التعرف على المشكلة وحلها.

الاستجابة: أي الفعل الإيجابي الذي يبدأ الفرد في التحرك من خلاله للتعرف على طبيعة المشكلة وأبعادها وإيجاد البدائل المختلفة للتغلب عليها.

الحل: أي القرار الذي يتخذه الفرد ويجده مناسباً للتغلب على المشكلة ويبدأ في تنفيذه. ويرى العنزي (٢٠٠٣) أن عملية التوافق لا تتم دائماً بهذا النظام، فليس شرطاً أن يكون هناك عائقاً يمنع من الوصول إلى الهدف التوافقي، على سبيل المثال قد لا يشعر الإنسان بالتوافق الاجتماعي دون أن يقوم بأدنى تغيير في سلوكه أو في مجتمعه، لأن معايير وأنظمة المجتمع الذي يعيش فيه تتفق مع رغباته وميوله الشخصية.

أساليب التوافق:

يقوم الأفراد بانتهاج مجموعه من الطرق والأساليب في مواجهة الاحباطات والضغوط النفسية التي قد يتعرضون لها من اجل تحقيق التوافق النفسي، وقد صنف "كاميرون" ١٩٩٦م وأنماط التكيف التي يمارسها الأفراد من اجل تحقيق التوافق النفسي، كما يلي:

- ١ - السيطرة على الموقف والوصول إلى حل.
- ٢ - تجنب الموقف.
- ٣ - تطويق الموقف أو المراوغة.
- ٤ - الهروب من الموقف أو تجاهله.
- ٥ - الشعور بالتهديد والمعاناة من الخوف. (نقلًا عن برغوث، ٢٠٠٢م).

أبعاد التوافق:

تتعدد أبعاد التوافق، ولكن اغلب الباحثين يقتصر على عرض الأبعاد التي يتناولها في دراسته، تشير جوليت هاربر إلى أهم أبعاد التوافق هي التوافق التعليمي، والتوافق الاجتماعي، والتوافق الشخصي، والتوافق الأسري. (سراج، ١٤٠٩هـ : ٤١).

ويرى فهمي (١٩٨٧م : ٣٥) أن أهم أبعاد التوافق هي: التوافق الاجتماعي، التوافق الشخصي غير أن الباحث سوف يعرض لأبعاد التوافق التي يتناولها هذا البحث وهي:

- التوافق الاجتماعي Social Adjustment.
- التوافق الانفعالي Emotional Adjustment.
- التوافق المنزلي (الأسري) family adjustment.
- التوافق الصحي Health adjustment.

التوافق الاجتماعي:

ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية، والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغير الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة، والسعادة الزوجية، مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية.

حيث يرى زيدان (١٩٨٧ م) أن التوافق الاجتماعي هو " التفهم الكفاء للتغيرات الاجتماعية سواء كانت أفكاراً أو عادات أو ابتكارات أو ظروف بحيث يتمكن الفرد من إيجاد صيغة للتفاهم المشترك بينة وبين التغيرات الحادثة وبحيث تتضح له فكرته عن نفسه وبحيث تتمشى أهدافه مع أهداف الجماعة". ص ٤.

ومن أهم مشكلات التوافق الاجتماعي في مرحلة الشباب، الارتباك في المواقف الاجتماعية، الخوف من ارتكاب الأخطاء الاجتماعي، الخوف من مقابلة الناس، عدم القدرة على الاتصال بالآخرين، عدم القدرة على إقامة صداقات جديدة، عدم فهم الآخرين، قلة النشاط الترويحي. (حسين، ١٤٠٥ هـ: ٢٩ - ٣٠).

التوافق الانفعالي:

يتمثل التوافق الانفعالي في إدراك الشخص للجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم الربط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وخبرات وتجارب سابقة من النجاح والفشل تساعده على تعيين وتحديد نوع الاستجابة وطبيعتها التي تتفق ومقتضيات الموقف الراهن وتسمح بتكييف استجابته تكييفاً ملائماً ينتهي الفرد إلى التوافق مع البيئة والمساهمة الإيجابية في نشاطها وفي نفس الوقت ينتهي إلى حالة من الشعور بالرضاء والسعادة (أبو زيد، ١٩٨٧ م: ١٦١).

ومن أهم مشكلات التوافق الانفعالي في مرحلة الشباب، الشعور بتأنيب الضمير، التناقض الانفعالي، القلق، التوتر، أحلام اليقظة، الخجل، والشعور بالنقص، سهولة الاستشارة، الخوف من النقد والحساسية الانفعالية. (زهران، ١٩٩٨م: ٤١٩).

ومن خلال ذلك يمكن القول بان الشخص المتوافق انفعالياً هو شخص متزن غير متهور يعبر عن انفعالاته بطريقة مقبولة يستطيع ضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال.

التوافق المنزلي "الأسري":

هو مدى قدرة الفرد على التعايش في الجو الأسري بعيداً عن المشاكل العائلية والقدرة على تحمل المسؤولية فيه مع الاحتفاظ بعلاقات حميمة مع الوالدين والأخوة وبقية أفراد الأسرة الآخرين (نجاتي، د.ت).

ومن أهم المشكلات التي تواجه الشباب في محيط الأسرة عدم تفهم الوالدين لظروف الشباب واحتياجاتهم وتدخّل الوالدين في اختيار الأصدقاء وعدم توفر الوسائل المناسبة للاستفادة من وقت الفراغ في المنزل وفتور العلاقات بين الوالدين والأبناء.

التوافق الصحي:

هو القدرة على التكيف مع الأمراض المختلفة والتوتر المصاحب لها من خلال اتباع الأساليب والتعليمات الصحية بشكل يسمح بممارسة الحياة بشكل طبيعي ويمكن القول بأن التوافق الصحي يعطي مؤشر عن الحالة الصحية للفرد مما يوجب العناية الصحية به عند سوء التوافق الصحي (نجاتي، د.ت: ٤).

ويؤكد فهمي (١٩٧٨م) على ذلك حيث يرى أن الكيفية التي يعمل بها الجهاز العصبي تحت تأثير الانفعالات تؤثر على ميكانيكية عملية التنفس وعلى فسيولوجية عملية الهضم الانفعالي استجابة سيكوسوماتية (نفس جسمية) تؤثر على توافق الشخص من الناحية

الصحية والحركية.

بعض الجوانب النفسية في الاختيار المهني والتوافق:

يتأثر الاختيار المهني وتوافق الفرد إلى حد كبير بالعوامل البيئية، إلا أن الفرد ليس سلبياً في تفاعله مع البيئة، وتعد خصائصه النفسية عوامل هامه في نموه المهني، حيث يذكر المشعان (١٩٩٣م) مجموعة من هذه العوامل كما يلي:

أولاً: الميول المهنية:

لقد حاول بعض علماء النفس أن يعرفوا لماذا تتم اختيار مهنية معينة دون غيرها، ولكنهم لم يصلوا في النهاية إلى هذا السؤال. لقد أصبح من الواضح أنه لا يوجد عامل واحد مسئول عن النمو المهني، ولكن هناك تفاعلاً بين مختلف العوامل، التي يعتبر الميل عاملاً هاماً بينها.

ولا يعرف بالضبط العمر الذي تبدأ عنده الميول المهنية في الظهور. فهي تظهر عند أعمار مختلفة لدى الأشخاص المختلفين، وبالطبع فإن ما يجبه الفرد وما لا يجبه يتضح في عمر مبكر جداً، فيستطيع أن يعبروا عن ميولهم واختياراتهم في إجاباتهم الأسئلة التي قد توجه إليهم عما يريدونه عندما يشتد عودهم. غير أن هذه الرغبات التي يبديها كثير من هؤلاء الأطفال تتغير وتتعدل بسهولة. ويلعب الأطفال أدواراً مهنية ولو أن هذه الأدوار قد تبدو غير واقعية بالنسبة لمن يلاحظهم.

فالأولاد الصغار يلعبون دور الطبيب والممرضة، ولكن الاختيار المهني الجاد يأتي في مرحلة متأخرة.

وفي مرحلة الطفولة يحدث في بعض الأحيان التعبير عن التفضيلات المهنية التي لها

معنى كما ينعكس في الاختيار المهني فيما بعد، وقد تكون هذه التفضيلات غالباً نتيجة لموهبة خاصة تظهر في مرحلة مبكرة وربما يبدي بعض الفنانين والكتاب قدرات وميلاً مناسبة في سن مبكرة.

ويعتقد سترونج أحد المختصين بقياس الميول المهنية أن هذه الميول تنمو جيداً بدخول التلميذ المدرسة الثانوية أو قبيل ذلك، وفي وسط مرحلة المراهقة تتضح نماذج الميول المهنية المقيسة، وهي مماثلة إلى حد معقول لميول الراشد في ثباتها واستقرارها على الرغم من حدوث تغيرات بها بعد ذلك.

والخلاصة أن الميول كما تقيسها الاختبارات المقننة تميل إلى أن تبقى ثابتة نسبياً في منتصف مرحلة المراهقة، وقد نلاحظ الميول التي يعبر عنها الأفراد في سن مبكر. ومثل هذه الميول التي تظهر في مرحلة مبكرة وقد تكون ذات أهمية مهنية ضئيلة بالنسبة لكثير من الأفراد، ولكن قد تكون هامة بالنسبة للبعض، وزيادة الاهتمام بالاختيار المهني قد تنمو خلال مرحلة المراهقة كجزء من النضج المهني. ويستطيع كثير من التلاميذ أن يستفيدوا من التوجيه المهني في منتصف مرحلة المراهقة، على الرغم من أن الاختيار المهني قد لا يتم حينئذ، وحيث يستطيع كثير من الشباب اختيار مجالات مهنية واسعة لتحديد المهنة التي سوف يلتحقون بها في المستقبل.

ثانياً : القيم:

قد تنعكس قيم الشخص في بعض ميوله، كما أنها قد تنعكس أيضاً في فلسفته في الحياة. ولقد بين جينزبيرج ورفاقه أن المراهقين يظهرون في سن الخامسة عشر- تقريباً أو السادسة عشرة ميلاً نحو العوامل المنوعة الهامة في الاختيار المهني متصلة بقيمهم وأهدافهم، ويهيئ العمل فرصة مناسبة للتعبير عن القيم، وبين "سنترز" خمسة أنواع من القيم قد يسعى إليها

الفرد في العمل، وهي الاستقلال والتعبير عن الذات، والأمن وخدمة الآخرين، والخبرة الممتعة، وتتضح قيم الأفراد في المهن الفنية العليا في التعبير عن الذات، والأمن والاستقلال، وتهيب طبيعة العمل وفرصة اكبر للإشباع الحقيقي في بعض المهن عنه في غيرها، وغير أن قيم أولئك الأفراد في مجموعة مهنية قد تختلف بعضها عن بعض، ومما يعني انه ليست المهن وحدها هي التي تهيب فرص إشباع القيم المختلفة، ولكن الأفراد أيضاً يستطيعون اشتقاق قيم مختلفة من مهن متشابهة .

ثالثاً: عوامل الشخصية:

يعتقد أن كثيراً من عوامل الشخصية المختلفة تلعب دوراً هاماً في النمو المهني، على الرغم من أن ذلك الدور غير محدد تماماً إلى الآن، والميول المهنية وسمات الشخصية والاتجاهات والقيم يبدو أنها ذات صلة وثيقة بمجموعات مهنية معينة وبين الطلاب الذين يعدون أنفسهم لمهن معينة، إلا أن الأبحاث لا تنجح إلى الآن كما سيتم عرضها في الدراسات السابقة في إظهار علاقات واضحة محددة بين سمات خاصة للشخصية وعضوية الجماعة المهنية وذلك على نطاق واسع يكفي للقيام بتعليمات في هذا المجال.

والعلاقة بين الشخصية والاختيار المهني أو التوافق، ليست علاقة سهلة وإنما هي معقدة حين نحاول دراستها، ويرجع ذلك إلى بعض المهن تتيح مجالاً واسعاً لنشاطات شتى فالطب مثلاً يمكن أن يكون مجالاً لعمل غير شخصي وفني إلى حد كبير، وعلى خلاف ذلك يمكن أن يكون مجالاً لنشاطات شخصية لدرجة كبيرة. وكثير من المهن مرنة إذ تسمح بعلاقات شخصية بدرجات متفاوتة، ففي مجال التربية هناك فروق في العمل ناشئة من الفرقة التي يقوم المعلم بالتدريس لها ونوع المادة وما إلى ذلك، وفروق عظيمة كذلك في المسلك الإنساني نفسه. فالعلم قد يستعمل المادة التي يدرسها كوسيلة للانسحاب من الناس والابتعاد عنهم أو

كوسيلة تجعله أكثر صلة وقرباً منهم.

وبالإضافة لما سبق فقد يكون لدى الأشخاص في المهنة الواحدة دوافع مختلفة، فالشخص ذو الميول العلمية والنابع في ذلك الميدان قد يكون شخصاً قلقاً ربما استعمل انصرافه على المشكلات العلمية (غير الشخصية)، وسيلة تبعده عن المشكلات الإنسانية. وعلى النقيض من ذلك فقد يجد آخرون في العلم منفذاً للتعبير عن الاهتمامات العميقة للإنسان، ويمكن إشباع الحاجات المختلفة عن طريق مهنة واحدة وإشباع الحاجات الواحدة بواسطة مهن مختلفة، وبتوفيق ذلك على طبيعة الفرد وطبيعة المهنة.

بعض الجوانب الاجتماعية في الاختيار المهني والتوافق:

تؤثر كل من الخصائص النفسية والعوامل الاجتماعي في الفرد ولكنها تتفاعل فيما بينها فيعدل كل منها الآخر ويغيره فمثلاً، تعتبر الميول المهنية وسمات الشخصية على الأقل إلى حد كبير مكتسبة بتعليمها الشخص في بيئة، وتعتبر فئته الاجتماعي الاقتصادية جزءاً كبيراً هاما من تلك البيئة، ولكي نفهم النمو المهني فهما صحيحاً، ينبغي أن تؤخذ المفاهيم المشتقة من علم الاجتماع وعلم الاقتصاد مأخذ الاعتبار ويمكن أن نعرض هذه المفاهيم عرضاً موجزاً كما يأتي:

١- المنزلة الاجتماعية والاقتصادية للأسرة:

يحدث شطر كبير من التعليم الهام في مرحلة الطفولة المبكرة، عندما تكون البيئة المحيطة بالفرد هي المنزل والجيران المحيطون به مباشرة، وتؤثر المنزلة الاجتماعي والاقتصادية للوالدين في نوع المثيرات الثقافية التي يتلقاها الطفل، وتؤثر إلى حد ما في نوع الأشخاص الذين يلقاهم، وعندما يلتحق الطفل بالمدرسة فإنه يتعرض إلى بيئة أقل في تجانسها من بيئته

السابقة، ولكنه يحمل معه إلى المدرسة ما سبق أن تعلمه، وقد يتعدل ذلك بالطبع نتيجة للخبرة الجديدة.

وتؤثر منزلة الأسرة الاجتماعي والاقتصادية في منزلة الشاب الاجتماعي في بيئته المحلية وقد تؤثر في علاقاته الشخصية. وقد تؤثر إمكانيات الأسرة المالية أو المادية في مرحلة الدراسة التي يتمها الفرد فكثير من الأطفال الفقراء لا يلتحقون بالمدرسة الثانوية على الرغم من مجانية التعليم، ولا يرجع ذلك إلى حالتهم المالية فقط ولكن قد يرجع إلى أسباب أخرى مثل عدم تشجيع الآخرين لهم أو عدم ميلهم إلى إتمام دراستهم.

ولا شك أن مهنة الوالد في الغالب قد تؤثر تأثيراً مباشراً على المهنة التي ينتقها الابن، وعلى الرغم من أن غالبية الأبناء لا يلتحقون بنفس مهنة آبائهم، إلا أن هناك احتمالاً أكثر في التحاقهم بتلك المهنة عن غيرهم.

٢- الفرص الممكنة:

من الواضح أن الخطط التعليمية والمهنية تتأثر بالفرص السانحة للتدريب أو الوظيفة الممكنة، ولكن المراهق عليه أن يعد نفسه للاستفادة من الفرص الموجودة فعلاً، فمثلاً يجب أن يكون موهوباً في الموسيقى لكي يتم تدريبه كموسيقي محترف ومع ذلك فيجب أن تتوافر له الفرصة، وبالطبع فإن الظروف الاقتصادية العامة في الدول تؤثر في فرص التوظيف.

٣- فترة المحاولة:

لقد وجد أن الشباب غالباً ما يمرون بفترة جهاد ومحاولة تتصف بالتحاقهم بأعمال لأمد قصير وبالبطالة، وعلى الرغم من أن ذلك يتأثر دون شك بالظروف الاقتصادية المحلية، فإن مرور الشباب بتلك الفترة من المحتمل أن يعكس المجهود الذي يبذله العامل الصغير ليجد العمل الصحيح الذي يناسبه. وبوجه خاص فبالنسبة لأولئك الذين ليس لديهم فكرة

واضحة عما يريدونه أولئك الذين يتعلقون بأمال غير معقولة، فإننا نتوقع محاولة وخطأ في عملية توافقهم المهني، أما أفراد المهن التي تتطلب تدريباً طويلاً مثل المهن الفنية العليا فإنهم قد لا يمرون بفترة المحاولة والجهد هذه كغيرهم، لكنهم إلى حد معين قد نالوا خبرة خلال تدريبهم للتخصص أثبتت صلاحيتهم لتلك المهن.

وقد تؤدي مساعدة الشباب على الإعداد الصحيح لخططهم المهنية وعلى تعلم كيفية البحث عن وظيفة مناسبة على اختزال تلك الفترة مع ملاحظة أن تغيير العمل بقصد غرض معين ولأسباب وجيهة يعد أمراً مرغوباً فيه، كما أن البقاء لمدة طويلة في عمل غير مناسب ليس دليلاً على التوافق المهني والحسن.

٤- تغيير المهنة:

قد يحدث الانتقال من مهنة إلى أخرى في اتجاه أفقي، وذلك عندما ينتقل الشخص من مهنته إلى غيرها في نفس المستوى الاقتصادي والاجتماعي، أو في اتجاه عمودي وذلك بالتحرك إلى مستوى أعلى أو أدنى، ويمكن دراسة تغيير المهنة بمقارنة العمل الذي يقوم به الشخص بالأعمال التي سبق له القيام بها أو بمقارنة أعمال الآباء بأعمال الأبناء. (المشعان، ١٩٩٣)

طبيعة العلاقة بين الاختيار المهني والتوافق النفسي في مجال الحياة العسكرية:

الحياة العسكرية حياة اجتماعية ذات طابع خاص يختلف إلى حد كبير عن طابع الحياة المدنية، ويمكننا تبين طبيعة هذه الحياة بفهمنا لطبيعة المجتمع العسكري وبناءه، تلك الطبيعة التي يستمدّها من مقتضيات وظيفته العامة وما يندرج تحتها من وظائف جزئية، فكل مجتمع يتكون من مجموعة من المنظمات الاجتماعية تؤدي أنواعاً مختلفة من النشاط ينشأ عنها ثبات كيان المجتمع واستمراره في البقاء القوات المسلحة منظمه من هذه المنظمات تقوم بالعمليات

الحربية اللازمة للدفاع عن الوطن أو تحقيق مصالحه بالهجوم على مجتمع آخر.
(السعيد، ١٩٦٢).

و المهنة العسكرية كمهنة شأن المهن الأخرى تتميز بأن أفرادها يشكلون جماعة تخصصت في مجال الفنون العسكرية واتخذوا هذا التخصص كمحور لحياتهم كله، وتمثل الخدمة في القوات المسلحة لديهم سياقاً مهنيًا كاملاً وليس لبعض الوقت، أو على سبيل المثال التقاعد، وأعضاء المهنة العسكرية فقط هم الذين تطبق عليهم أنظمة وقانون خاص ويمرون بتنشئة مهنية معينة وبحراك مهني معين، والمهنيون العسكريون ذو معايير سلوكية معينة وتمثل محتويات ايدولوجيتهم العسكرية ثقافة فرعية خاصة تؤدي إلى تكوين منظور مميز وسلسلة من الاتجاهات تعرف بالعقلية العسكرية. (MILITARY MIND).

وترتبط العناصر المختلفة بهذا المنظور بطبيعة الخدمة والخبرة العسكرية والوسط الاجتماعي الذي يؤدون فيه واجباتهم. (السعيد، ١٩٦٢).

كما أن التنظيم العسكري يعني "قبول العنف المنظم (ORGANIZED VIOLENCE) كوسيلة شرعية لتحقيق أهداف اجتماعية" وعلى هذا فإن التنظيمات العسكرية هي أبنية تعمل على تنسيق أنشطتها لتضمن النصر في ميدان القتال، وتأخذ هذه الأبنية شكل مؤسسة دائمة يحافظ عليها في وقت السلم لطوارئ الصراع المسلح في وقت الحرب ويديرها عسكريون محترفون، وتعتبر القوات المسلحة وخاصة الحديثة منها تنظيمات معقدة لها حدود واضحة ويمكن أن تدرس كوحدة داخل النسق الاجتماعي الكلي (خضر، ١٩٨٠).

ومن ثم فهناك بعض الخصائص التي تميز بناء المنظمة العسكرية عن غيرها من المنظمات المدنية الأخرى نوجزها فيما يلي :

أ- إنها منظمة مسيطرة (Authorities) تتطلب من أعضائها طاعة شبة مطلقة.

ب- وجود التمايز الرسمي الشديد بين مختلف الرتب بحيث يمكن اعتبارها منظمة ذات نظام طبقي متشدد تتحدد طبقاته هرمياً بواسطة فواصل الراتب، ويترتب على ذلك تحديد دقيق للواجبات، والحقوق، والوظائف.

ج- وجود التقاليد والأنظمة العسكرية التي تختلف في الغالب عن تقاليد معظم المنظمات المدنية والتي تتجه إلى تحديد فردية العضو وعدم السماح لها بالانطلاق حسب طبيعتها، ويترتب عليها نوع من السلوك هو السلوك العسكري (السعيد، ١٩٦٢).

ومن أهم مميزات المجتمع العسكري أن لديه الاكتفاء الذاتي نظراً لطبيعة مهامه المكلف بها، نظراً لما يحتاج عملة من أعمال قتالية متعددة أثناء الحرب والتدريب الذي يصل إلى حد القتال أثناء السلم بما تحتاجه هذه العمليات من أعمال إدارية فنية منها: (الخدمة الطبية، الأعمال الهندسية، التعيينات... الخ) فإن الحاجة تنشأ داخل المنظمة إلى خدمات تؤديها منظمات أخرى، ولا تعتبر صميم أعمال القتال، ولكنها ضرورية لها. وفي ذلك تلجأ المنظمة العسكرية إلى الهيئات والإدارات المدنية للمنظمات الأخرى. (العبد، ١٩٦٢ م).

والتوافق النفسي في المحيط العسكري لا تعني صلاحية الفرد (فنيا) للعمل، وإنما تعني صلاحية (شخصاً) للتوافق مع مجتمع جديد، واكتساب صورة جديدة للسلوك. وبذلك برزت أمام السيكولوجيين العاملين في مجال التوافق النفسي للفرد في مجال القوات المسلحة. (الخليم، ١٩٩٥).

ثانياً: الدراسات السابقة:

لم يجد الباحث في استعراضه للدراسات والبحوث التي تمكن من الحصول عليها سوى دراسة واحدة تبحث العلاقة بشكل مباشر بين متغيري الدراسة، بينما كانت الدراسات والبحوث الأخرى تتناول علاقة متغيري الدراسة ببعض المتغيرات الأخرى، وقد حرص الباحث على عرض الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيري الدراسة والمتغيرات القريبة منها، لذلك سوف يقوم الباحث بعرض الدراسات والبحوث السابقة التي تمكن من الحصول عليها. حسب التصنيف التالي:

- ١ - الدراسات التي تناولت الاختيار المهني والتوافق بشكل مباشر.
 - ٢ - الدراسات التي تناولت الاختيار المهني في علاقته ببعض المتغيرات.
 - ٣ - الدراسات التي تناولت التوافق النفسي في علاقته ببعض المتغيرات.
- بعد ذلك سوف يقدم الباحث تعليق عام حول هذه الدراسات.

١- الدراسات التي تناولت الاختيار المهني والتوافق بشكل مباشر:

لم يجد الباحث سوى دراسة محلية وعربية واحدة تناولت العلاقة بين الاختيار المهني والتوافق النفسي.

فقد قام برغوث (٢٠٠٢م) بدراسة استهدفت التوصل إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاختيار المهني والعملية التوافقية الإيجابية لطلبة الكلية الحربية. وتكونت العينة من (١٠٠) طالب من الكلية تراوحت أعمارهم بين (١٧ إلى ٢١) سنة وكانت أهم النتائج المستخلصة من هذه الدراسة وجود علاقة بين كل من الاختيار المهني والسمات الشخصية والقدرات العقلية وبين العملية التوافقية الإيجابية.

٢- الدراسات التي تناولت الاختيار المهني في علاقته ببعض المتغيرات :

يعتبر الميول من أهم محددات الاختيار المهني ولذلك قامت بعض الدراسات في تفسير مدى تأثير ذلك على اختيار الفرد لمهنته فقد قام سوبر بتطبيق اختيار سترونج للميول المهنية على مجموعة من الرجال مع مناقشتهم في مقابلات شخصية عن خططهم بالنسبة للمستقبل عندما كانوا في الدراسة بالجامعة، فوجد أن الميول المهنية كانت جيدة في التنبؤ بمهن المستقبل لبعض رجال هذه المجموعة، بينما كانت الميول المعبر عنها جيدة للتنبؤ للآخرين. وكما يمكن أن نتوقع كان الاختيار أحسن في التنبؤ في حالة الرجال الذين اتبعوا ميولهم في انتقائهم للمهنة عنه في حالة الرجال الذين اتبعوا تقاليد الأسرة. (نقلاً عن المشعان، ١٩٩٣م).

وتتفق دراسة تerman مع نتائج دراسة سوبر والتي أجراها على مجموعة من الأفراد الموهوبين حيث وجد أن ٥٨٪ من الذين ابدوا في طفولتهم تفضيلات للهندسة أصبحوا فعلاً مهندسين فيما بعد وأن ٣٨٪ من الذين اظهروا مثل ذلك التفضيل أصبحوا من رجال العلوم الطبيعية. (نقلاً عن المشعان، ١٩٩٣م).

وعن العلاقة بين عوامل الشخصية والاختيار المهني، قامت رو Roe بدراسة تبين أن علماء الفيزياء أثناء دراستهم أظهروا قطيعة في سن مبكرة عن علماء التاريخ الطبيعي الذين شملتهم دراستها، وتميز أسلوب حياة علماء التاريخ الطبيعي باهتمام أكثر بالعلاقات الشخصية من علماء الفيزياء. (نقلاً عن المشعان، ١٩٩٣م).

كما قام سمول Small لدراسة العلاقة بين الحاجات والاختيار المهني على عينة من المراهقين تتراوح أعمارهم من ١٥ الى ١٩ سنة وشملت العينة مجموعة من المضطربين نفسياً وجماعة أخرى ذات توافق سوى.

ووجد أن ذوي التوافق الجيد قاموا باختيارات مهنية أكثر واقعية إذا قورنوا بالمجموعة

الأخرى. وبالنسبة للمجموعة الأولى لعب الواقع دوراً كبيراً في الاختيار الأول بينما لعب الخيال دوراً اقل في الاختيار الثاني بينما حدث عكس ذلك بين أفراد الجماعة الضابطة وقد يبدو من الواضح إن أولئك الذين تميزوا بقوة نفسية أعظم تناولوا الواقع ثم اتجهوا بعد ذلك للخيال بينما أظهر الأولاد المضطربون سلوكياً العكس. (نقلاً عن المشعان، ١٩٩٣م).

وتعتبر دراسات هولاند Holland ١٩٧٣م من أبرز المساهمات في مجال العلاقة بين خصائص الفرد ونوع المهنة التي يختارها وذلك بتحديدده لسته أنماط للاختيار المهني هي (الواقعي، الباحث، الفنان، الاجتماعي، المجدد، التقليدي) ولكل هذه الأنماط توجه مميز لنوع معين من المهن.

وكما قام لورانس Laurens ١٩٨١م باستخدام بطارية "ASVAB" الاختيار المهني على عينة قوامها (١٢٠٠٠) شاباً تراوحت أعمارهم ما بين ١٦ و ٢٣ عاماً بهدف تحديد الاستعدادات المهنية لدى عينة من الشباب الأمريكي، وكما هدفت الدراسة إلى تأهيل الشباب الأمريكي للعمل بالقوات المسلحة.

وأوضحت نتائج الدراسة فائدة استخدام هذه البطارية في قياس استعدادات الشباب المدني، كما تميزت البطارية بعدم تميزها الثقافي حيث تبين ذلك من نتائج التطبيق على من هم دون سن الرشد وكذلك الإناث. (نقلاً عن المشعان، ١٩٩٣م).

كما قام الآي وسكينر ١٩٨٦م بدراسة اثر تغيير التخصص المهني للقوات الجوية بين الملتحقين بالمدارس الفنية الأساسية لإعادة تدريبهم وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٠٠٠) ممن لم يسبق تجنيدهم. و(٢٠٠٠٠) مجند بالقوات الجوية بالقوات المسلحة الأمريكية ممن يعاد تدريبهم، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى:

أ- أن أداء من أعيد تدريبهم (المجموعة الأولى) مشابه أو أفضل من المفحوصين الذين

سبق تدريبهم (المجموعة الثانية) وذلك مع تكافؤ الاستعدادات التي لدى أفراد المجموعة.

ب- ارتفاع مستوى الأداء بصورة عامة بين أفراد المجموعة الأولى وذلك لمن امضوا فترة بالخدمة العسكرية قبل تغيير التخصص.

ج- ظهرت معدلات العملية التوافقية الايجابية لأفراد العينة التي أعيد تدريبهم ، ولمن تم اختيارهم المهني على أسس موضوعية سلمية.

كما أجرت ساندس وحيد (١٩٩٣م) دراسة تهدف إلى تطوير بطارية الاختيار المهني للجنود المتقدمين لأداء الخدمة العسكرية باستخدام الكمبيوتر Computerized Adaptive Serving Test ويرمز له CAST والتي اختيرت فقراته بناء على أداء المفحوصين على فقرات ثم تطبيقها من قبل ذلك حتى يمكن استخدام هذا الاختبار في التنبؤ لأداء المجندين على اختبار الصلاحية للخدمة العسكرية وقد أوضحت نتائج تطبيق اختبار CAST والمكون من (١٥) فقرة تحتوي على معرفة الكلمات والاستدلال الرياضي. وتكونت العينة التي أجريت عليها الدراسة من (٣١٢) مجند. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن عملية التوافق الايجابي لدى المجندين مع محكات البيئة العسكرية، ويساعد تطبيق اختبار CAST على التنبؤ بدقة لأداء المجندين على اختبار الصلاحية للخدمة العسكرية بناء على عملية الاختيار المهني الصحيحة التي بدأت عند تقدمهم لأداء الخدمة العسكرية. (نقلاً عن برغوث، ٢٠٠٢).

٣- الدراسات التي تناولت التوافق النفسي في علاقته ببعض المتغيرات:

أجرت رشا علي (١٩٨٤م) بدراسة لمقارنة التوافق الانفعالي ومستوى التطلع لدى عينة من الطالبات بلغ عددهن (٤٥٠) طالبة بمتوسط عمري ١٨ - ٢٣ عاماً من جامعة الملك سعود، وتصلت الباحثة وجود علاقة ارتباطية سالبة جوهرية بين مستوى التطلع والتوافق

الانفعالي، وذهبت إلى أن أسباب هذه العلاقة ترجع إلى أن انحراف الإنسان في تطلعاته تؤدي إلى الخوف من عدم القدرة على تحقق معنى التطلعات مما يعني وجود القلق والتوتر الدائم.

وقام الغنيمي (١٤٠٥هـ) بدراسة عن علاقة مستوى التوكيدية بالتوافق لدى عينة بلغت (١٨٢) طالباً من أربع كليات في جامعة الملك سعود واستخدم اختبار التوافق عن وضع (هيوم. بل) ومقياس التوكيدية من إعداد سامية القطان وقد توصل إلى عدد من النتائج، منها وجود علاقة جوهرية ذات اتجاه إيجابي بين التوكيد والتوافق الاجتماعي الانفعالي، في حين دلت النتائج على انعدام العلاقة بين التوكيدية وبعدي التوافق المنزلي والصحي.

وفي الدراسة التي تناولت العلاقة بين الإعاقة الجسمية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعوقين جسيماً وأقرانهم من الأسوياء أجرى حامد (١٤٠٥هـ) دراسة على عينة مكونة من (٤٠) فرداً من المعوقين جسيماً والذين يتلقون التأهيل المهني في مراكز تأهيل المعوقين في الطائف والرياض و(٤٠) فرداً من الأسوياء تم اختيارهم من بعض المدارس الثانوية والمتوسطات الليلية ومراكز التدريب المهني من الطائف والرياض، وقد استخدم الباحث اختبار المصفوفات المتابعة من إعداد فؤاد أبو حطب، واختبار الشخصية للمرحلة الإعدادية والثانوية من إعداد عدلية محمود هنا، وقد توصل إلى نتائج كان أهمها وجود علاقة موجبة بين التوافق النفسي الاجتماعي والإعاقة الجسمية.

كما جرت السكافي (١٩٨٧م) دراسة عن التوافق الشخصي والاجتماعي للمراهقة وعلاقته بالتحصيل الدراسي وقد اعتمدت الدراسة على عينة من طالبات نهاية المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة وعددها (٤٠٠) طالبة تم اختيارهن عشوائياً، وقد استخدمت الباحثة اختبار الشخصية للمرحلة المتوسطة والثانوية، من إعداد هنا لقياس التوافق الشخصي والاجتماعي العام، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة دالة بين التحصيل الدراسي

وأبعاد التوافق الشخصي.

وعن تأثير عمل الأم على التوافق الشخصي- والاجتماعي والتحصيل الدراسي لتلميذات المرحلة الابتدائية أجرت العقل (١٤٠٨هـ) دراسة على عينة مكونة من (٢٠٠) طالبة من أفراد المجتمع الأصلي، وقد استخدمت الباحثة المجموع العام لدرجات الطالبة في السنة الدراسية السابقة بالإضافة إلى اختبار الشخصية للأطفال، وتوصلت من ذلك إلى النتائج التالية: عدم وجود فروق في التوافق الشخصي بين بنات الأمهات العاملات وغير العاملات وأيضاً عدم وجود فروق بين بنات الأمهات العاملات وغير العاملات في التوافق الاجتماعي.

كما أجرى عطوي (١٩٨٩م) دراسة عن تأثير الخاديات الأجنبيات على التوافق الشخصي والاجتماعي لتلميذات المرحلة الابتدائية، واستخدمت الباحثة اختبار الشخصية للأطفال من إعداد هنا، وقد استخدمت الباحثة عينة مكونة من ٢٠٠ طالبة من طالبات الصف الخامس الابتدائي يبلغن من العمر (١١) سنة ويمثلن عيتين متجانستين في كل الظروف، تمثل المجموعة الأولى ١٠٠ طالبة لديهن خاديات أجنبيات، والمجموعة الثانية ١٠٠ طالبة ليس لديهن خاديات أجنبيات، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية وهي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الشخصي لصالح المجموعة التي بدون خاديات وأيضاً فروق في التوافق الاجتماعي والشخصي لصالح المجموعة الثانية التي بدون خاديات.

وقامت هدى المشاط (١٩٩٠م) بدراسة التوافق الشخصي- الاجتماعي للمعلمات السعوديات وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى عينة مكونة من (٢٥٥) معلمة من مدينة جدة، وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج كان منها: ارتباط بعض السمات الشخصية مع توافق الشخصية إيجاباً.

كما أجرى بلابل (١٤١١هـ) دراسة عن التوافق الدراسي وعلاقته بالتحصيل، وكانت العينة التي أجرى عليها الدراسة عبارة عن (٢٠٦) طالباً من طلاب جامعة أم القرى، ومكونة من (١٧٧) طالباً من الأقسام الأدبية، و(١٢٩) طالباً من الأقسام العلمية، واستخدم الباحث اختبار التوافق الدراسي من إعداد محمود الربادي، وقام الباحث بعمل بعض التعديلات، وتوصل من خلال ذلك إلى العديد من النتائج، منها: وجود علاقة موجبة بين التوافق الدراسي والتحصيل الدراسي وخاصة بالنسبة لطلاب الأقسام العلمية.

كما أجرت عنقاوي (١٤١٣هـ) دراسة عن التوافق الشخصي- الاجتماعي والإنجاز التعليمي للمقيّمات في الأقسام الداخلية بجامعة أم القرى وجامعة الملك عبدالعزيز، واستخدمت الباحثة مقياس التوافق الشخصي الاجتماعي من إعداد (الديب، ١٩٨٨م) تقنين (هدى مشاط، ١٤١١هـ) على عينة اشتملت على (٤٠٠) طالبة مقسمة إلى أربع مجموعات: (١٠٠) طالبة من الأقسام الداخلية في جامعة أم القرى - (١٠٠) طالبة من السكن الخارجي من جامعة أم القرى - (١٠٠) طالبة من الأقسام الداخلية لجامعة الملك عبدالعزيز - (١٠٠) طالبة من السكن الخارجي من جامعة الملك عبدالعزيز. وكانت أهم النتائج وجود دالة إحصائية في التوافق الشخصي الاجتماعي لصالح الطالبات المقيّمات خارج السكن الجامعي.

كما أجرى حسين (١٤١٥هـ) دراسة عن التوافق المنزلي والاجتماعي وعلاقته بالتحصيل الدراسي، وقد استخدم الباحث اختبار التوافق الذي وضعه هيو.م. بل وعربه الدكتور: محمد عثمان نجاتي، بعد أن قام الباحث بتطويره، وقد طبق الدراسة على عينة قدرها (٦٠) طالباً من أفراد المجتمع الأصلي (طلاب المستوى الأولي الملتحقين بالجامعة عام ١٤٠٣/١٤٠٤هـ، ويمثلون مجموعتين متساويتين ومتجانستين في جميع الظروف تقريباً ما عدا التحصيل الدراسي والذي تمثل المجموعة الأولى المتفوقين والثانية المتخلفين تحصيلياً، وقد

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج كان أهمها: وجود علاقة موجبة بين التوافق المنزلي والتحصيل الدراسي وقيمتها ٠.١٢٢ وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥، كما توجد علاقة بين التوافق الاجتماعي والتحصيل الدراسي موجبة وقيمتها ٠.٠٢٣ ولكنها غير دالة إحصائياً والعلاقة بين التحصيل الدراسي والتوافق العام موجبة وقيمتها ٠.١٩٩ ولكنها غير دالة إحصائياً.

وقام الشناوي (١٩٩٧م) بدراسة التوافق وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) طالباً من كلية الملك فيصل الجوية، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافع الإنجاز والتوافق النفسي.

أما دراسة عبير عسيري (٢٠٠٤م) والتي تبحث في علاقة تشكل هوية الأنا بكل من مفهوم الذات والتوافق النفسي الاجتماعي العام، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٦) طالبة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف واستخدمت الباحثة مقياس الهوية الموضوعي (الغامدي) ومقياس التوافق (هنا، د. ت) وقد أظهرت النتائج بشكل عام اتجاه علاقة التوافق إلى الإيجابية.

تعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة فقد واجه الباحث ندرة في الدراسات التي تناولت متغيرات بحثه فلم يجد سوى دراسة واحدة مرتبطة بموضوع دراسته ارتباطاً مباشراً وهي دراسة برغوث (٢٠٠٢م).
أما باقي الدراسات التي عرض لها الباحث فهي دراسات تناولت الاختيار المهني في علاقته ببعض المتغيرات، وكذلك دراسات تناولت التوافق النفسي- في علاقته ببعض المتغيرات.

ثالثاً: فروض الدراسة:

في ضوء الإطار النظري للدراسة وما أسفرت عنه نتائج البحوث والدراسات السابقة أمكن للباحث صياغة فروض دراسته الحالية على النحو التالي:

- ١- لا يختلف ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية باختلاف تخصصاتهم (طيار - فني - إداري).
- ٢- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محددات الاختيار المهني والتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع إلى متغير التخصص (طيار - فني - إداري).
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب (١٥ ألف ريال فأقل - أكثر من ١٥ ألف ريال).

- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الرتبة العسكرية (رائد فأقل - مقدم فأعلى).
- ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق النفسي بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير التخصص (طيار - فني - إداري).
- ٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق النفسي بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب (١٥ ألف ريال فأقل - أكثر من ١٥ ألف ريال).
- ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق النفسي بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الرتبة العسكرية (رائد فأقل - مقدم فأعلى).

الفصل الثالث

منهج وإجراءات الدراسة

- أولاً: **منهج الدراسة**.
- ثانياً: **مجتمع الدراسة**.
- ثالثاً: **عين الدراسة**.
- رابعاً: **أدوات الدراسة**.
- خامساً: **الأخطاء الإحصائية**.

مقدمة:

يتناول الباحث في هذا الفصل منهج الدراسة والإجراءات التي اتبعتها في تنفيذ هذه الدراسة ومجتمع الدراسة والعينة التي سحبت من هذا المجتمع، والأدوات التي اعتمد عليها الباحث في هذه الدراسة، ثم يعرض الباحث للأساليب الإحصائية التي استخدمها في معالجة بيانات دراسته وفيما يلي يستعرض الباحث هذه الأمور بشيء من التفصيل.

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن باعتبار مناسبة هذا المنهج لأغراض الدراسة الحالية، وقد عرفه (العساف، ١٩٩٥) بأنه: "نوع من أساليب البحث يمكن بواسطتها معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم تحديد درجة تلك العلاقة". ص ١٦٢.

والدراسة الوصفية تتطلب جمع البيانات لكي تختبر الفروض أو تتم الإجابة عن الأسئلة التي تتعلق بالحالة الراهنة للموضوع قيد البحث، والطريقة الوصفية تحدد ما عليه الأشياء وتثبت أو صافها.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتضمن مجتمع الدراسة الحالية جميع الضباط العاملين بقاعدة الملك فهد الجوية والذين ينتمون إلى التخصصات (طيار، فني، إداري) وإلى الرتب المختلفة (رائد فأقل – مقدم فأعلى) وتباين مدة خبرتهم ورواتبهم والذين يبلغ عددهم (٣٤٢) ضابطاً.

ثالثاً: عينة الدراسة :

تعتبر عينة الدراسة هي نفسها مجتمع الدراسة حيث قام الباحث بتوزيع أداتي الدراسة على جميع الضباط المعينين بقاعدة الملك فهد الجوية والذين ينتمون للتخصصات الثلاثة (طيار، فني، إداري).

وقد تكون عينة الدراسة الحالية في صورتها النهائية من عينة قوامها (١٤٠) ضابطاً من قاعدة الملك فهد الجوية، وذلك بعد استبعاد الاستبانات التي لم تستكمل أو التي لم ترجع للباحث من الضباط بعد التطبيق وفيما يلي توصيف عينة الدراسة حسب المتغيرات المختلفة.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص

م	التخصص	العدد	النسبة المئوية
	طيار		%
	فني		% .
	إداري		% .
	المجموع		%

يتضح من الجدول رقم () السابق أن عدد أفراد عينة الدراسة في تخصص طيار بلغ عدد (٥٦) طياراً وتكون نسبتهم إلى أفراد العينة ٤٠% و(٤٤) فني وتكون نسبتهم إلى أفراد العينة . %، () إداري وتكون نسبتهم إلى أفراد العينة . %.

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الراتب الذي يحصل عليه الضباط

م	قيمة الراتب	العدد	النسبة المئوية
١	أقل من ١٥ ألف ريال		% .
٢	أكثر من ١٥ ألف ريال		% .
	المجموع		%

يتضح من الجدول () السابق أن عدد الضباط الذين يقل راتبهم عن (١٥) ألف ريال يبلغ (٨٩) ضابطاً وتكون نسبتهم إلى أفراد العينة % . ، بينما عدد الضباط الذين يزيد راتبهم عن () ألف ريال يبلغ () ضابطاً وتكون نسبتهم إلى أفراد العينة % .

جدول (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة العسكرية

م	الرتبة	العدد	النسبة المئوية
	رائد فأقل		% .
	مقدم فأعلى		% .
	المجموع		%

يتضح من الجدول () السابق أن عدد الضباط الذين تكون رتبهم العسكرية رائد فأقل يبلغ () ضابطاً وتكون نسبتهم إلى أفراد العينة % . ، بينما عدد الضباط الذين تكون رتبهم العسكرية مقدم فأعلى يبلغ () ضابطاً وتكون نسبتهم إلى أفراد العينة

،/، وقد قام الباحث بأخذ عينة عشوائية من الضباط عددها (٤١) من رتبة رائد فأقل مع الضباط من رتبة مقدم فأعلى وعددهم () وذلك للعمل على تكافؤ الأعداد بين المجموعات عند التحليل الإحصائي.

رابعاً: أدوات الدراسة:

استخدم الباحث الحالي في دراسته الأدوات التالية:

- ١ - مقياس محددات الاختيار المهني (إعداد الباحث): يهدف هذا المقياس إلى الحصول على تقدير كمي لما يقرره الفرد عندما يقوم باختياره المهني.
- وقد اطلع الباحث على بعض الكتابات النظرية في موضوع محددات الاختيار المهني - كما راجع الباحث بعض الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي استخدمت مقاييس لمحددات الاختيار المهني.
- ثم أعد الباحث الصورة الأولية للمقياس متضمنة التعريف الإجرائي للاختيار المهني، ثم عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس لإبداء الرأي.
- وقد تكون المقياس في صورته النهائية من أربعة أبعاد الأول سمي محددات الذات ويضم (الميول - القدرات والقيم) ويندرج تحته () عبارة هي العبارات (١، ٢، ٨، ٩، ١٤، ١٧، ١٨، ٢٢، ٢٣، ٢٧، ٢٨، ٣٢، ٣٣، ٣٧، ٣٨، ٤٥، ٤٦، ٥٠، ٥١، ٥٦، ٦٠، ٦١) والبعء الثاني سمي محددات الشخصية ويضم (١١) عبارة هي العبارات (٣، ٧، ١٥، ٢١، ٢٤، ٢٩، ٣٤، ٤٤، ٤٩، ٥٢، ٥٧) والبعء الثالث سمي المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويندرج تحته () عبارة هي العبارات (٤، ٦، ١٠، ١٣، ١٩، ٢٦، ٣١، ٣٩، ٤٠، ٤٢، ٤٧، ٥٣، ٥٥، ٥٩) وسمي البعد الرابع محددات اللذة والواقع ويندرج تحته (١٤) عبارة هي العبارات (٥، ١١، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٥، ٣٠، ٣٥، ٣٦، ٤١،

٤٣، ٤٨، ٥٤، ٥٨) ويتم الإجابة على بنود المقياس من خلال مقياس تقدير خماسي متدرج مكون من خمسة بدائل (تنطبق تماماً - تنطبق - تنطبق إلى حد ما - لا تنطبق - لا تنطبق تماماً).

- وكان على المستجيب قراءة كل بند وتحديد استجابة واحدة من خمسة استجابات مقترحة على كل بند، وتتراوح الدرجة على كل بند ما بين درجة واحدة إلى خمسة درجات بمعنى إذا كانت الإجابة (تنطبق تماماً = ٥، تنطبق = ٤، تنطبق إلى حد ما = ٣، لا تنطبق = ٢، لا تنطبق تماماً = ١)، ويكون العكس للمفردات السلبية، وبذلك يتراوح المجموع الكلي للمقياس بين (٦١ - ٣٠٥) درجة.

صدق المقياس:

أ- (الصدق الظاهري):

بعد عرض التعريف الإجرائي للاختيار المهني والصورة الأولية للمقياس على مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس، أبقى الباحث على العبارات التي كانت نسبة اتفاق المحكمين عليها (%).

ب- صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد على حدة والدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة بلغت (٦٠) ضابطاً والجدول التالي يوضح ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذه الصدود.

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد على حدة والدرجة الكلية لمقياس محددات الاختيار

المهني

م	البعد	معامل الارتباط
١	محددات الذات	.
٢	محددات الشخصية	.
٣	المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية	.
٤	محددات اللذة والواقع	.

يتضح من الجدول (٤) السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة

الكلية للمقياس تراوحت بين (. .) وهي جميعاً قيم دالة إحصائياً عند مستوى

(.) .

كما قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لكل

بعد على حدة والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٦)

قيمة ثبات مقياس الاختيار المهني

الطريقة	معامل الثبات للمقياس ككل
التجزئة النصفية	.
ألفا لكرونباخ	.

ب- كما قام الباحث بحساب ثبات المقياس عن طريقة إعادة الاختبار Test – Retest:

وقد جاءت نتائج معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني الذي تم بعد مضي ثلاثة أسابيع من التطبيق الأول وذلك على عينة بلغت (٦٠) ضابطاً من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية على النحو التالي:

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني

م	البعد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	محددات الذات	.	.
	محددات الشخصية	.	.
	المحددات الاجتماعية والاقتصادية	.	.
	محددات اللذة والواقع	.	.

يتضح من الجدول (٧) السابق أن قيم معاملات الارتباط كانت جميعاً دالة إحصائياً

عند مستوى (.)، وهكذا تشير نتائج ثبات المقياس إلى إمكانية استخدامه باطمئنان في الدراسة الحالية.

٢- اختبار التوافق النفسي - إعداد نجاتي (د.ت):

من وضع (هيوم. م. بل) وقد اعد باللغة العربية نجاتي (د.ت)، ويعتبر من أكثر الاختبارات استخداماً لما يتمتع به من قيمة صدق ونسبة ثبات عالية، ويحتوي الاختبار على (١٤٠) سؤال موزعة على مقاييس مختلفة للتوافق بواقع (٣٥) سؤال لكل مقياس، يجب عنها المفحوص في ثلاثة خيارات (نعم) عندما يوافق، (لا) عند عدم الموافقة. (?) عندما لا يستطيع تحديد الإجابة بالرفض أو القبول (انظر ملحق رقم ١) وهذه المقاييس هي:

١- التوافق المنزلي (أ): يدور حول الصعوبات التي تواجه الفرد في محيط الأسرة والمنزل، وتدل الدرجة المرتفعة في هذا المقياس على سوء التوافق في الحياة المنزلية بينما تدل الدرجة المنخفضة على التوافق الحسن في الحياة المنزلية.

٢- التوافق الصحي (ب): يدور حول المشكلات الصحية التي تواجه الشخص. وتعطى الدرجة المرتفعة على هذا المقياس مؤشر على سوء التوافق الصحي في حين تبين الدرجة المنخفضة التوافق الصحي الجيد.

٣- التوافق الاجتماعي (ج): يدور حول النضج الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية، وتدل الدرجة العالية على الخضوع والانسحاب الاجتماعي كما تدل الدرجة المنخفضة السيطرة والعدوان في الاتصالات الاجتماعية، أي أن التوافق الاجتماعي يوصف به من يحصل على درجة متوسطة في هذا المقياس.

٤- التوافق الانفعالي (د): يدور حول النضج الانفعالي، وتدل الدرجة المرتفعة على الاتزان وتحقيق التوافق في حين أن الدرجة المنخفضة على المقياس تشير إلى القدرة على الاتزان وتحقيق التوافق الانفعالي. (نجاتي د: ٥).

ومن خلال مجموع المقاييس الأربعة السابقة يتم الحصول على درجة التوافق العام

وللاختبار معايير مستمدة من نتائج تطبيقه على طلاب وطالبات بعض المدارس والجامعات الأمريكية (المرجع السابق د. ت: ٥)

صدق الاختبار:

يشير نجاتي (د. ت: ٦-٧) إلى أن (هيو. م. بل) استخدم مجموعة من الطرق للتأكد من

صدق الاختبار كالتالي:

أ- اختيرت أسئلة كل مقياس على أساس درجة تمييزها بين أعلى ١٥٪ أدنى ١٥٪ من الأفراد في توزيع الدرجات وقد أقيمت في الاختبار فقط الأسئلة التي ميزت بين المجموعتين اللتين تقعان على طرفي التوزيع.

ب- فحصت درجة المقاييس المختلفة للاختبار أثناء مقابلة (٤٠٠) طالب جامعي لمدة سنتين واتضح أنها ذات قدرة تمييزه عالية.

ج- قورنت درجات (مقياس التوافق الاجتماعي) بدرجات مقياس (السيطرة والخنوع) في اختبار الشخصية لبرنرويتز وكان معامل الصدق . ، كما قورنت درجات اختبار (السيطرة والخنوع) لألبورت وكان معامل الصدق في عينة الطالبات . ، وفي عينة الطلاب كان معامل الصدق . ، كما قورنت درجات المقياس (التوافق الانفعالي) بدرجات اختبار (الشخصية) لثرستون وكان معامل الصدق . ، كما قورنت الدرجة الكلية في الاختبار بدرجات اختبار الشخصية لثرستون وكان معامل الصدق . .

د- قام بعض المرشدين النفسيين ومدراء المدارس بتطبيق الاختبار على مجموعتين من الطلاب إحداهما (حسنة التوافق جداً) والأخرى (سيئة التوافق جداً) لمعرفة درجة تمييزه بينهم وقد أوضحت المتوسطات فروقاً كبيرة بين المجموعتين ففي التوافق المنزلي كان متوسط المجموعة حسنة التوافق (.) في حين كان متوسط المجموعة سيئة التوافق (.) وفي التوافق الصحي كان متوسط المجموعة حسنة التوافق (.) بينما كان متوسط المجموعة سيئة التوافق (.) وفي التوافق الاجتماعي كان

متوسط المجموعة حسنة التوافق (.) وفي المقابل كان متوسط المجموعة سيئة التوافق (.) وفي التوافق الانفعالي كان متوسط المجموعة حسنة التوافق (.) بينما كان متوسط المجموعة سيئة التوافق (.) .

صدق الاختبار في البيئة السعودية:

قد أجريت دراسات عديدة للتأكد من صدق الاختبار، حيث قامت رشا علي (١٩٨٤م) بعرض العبارات على (٦) من طالبات جامعة الملك سعود كل منهن من منطقة مختلفة من المملكة للوصول إلى لفظ تفهمه الطالبة سواء كانت من جنوب أو شمال أو شرق أو غرب المملكة وقد تم تعديل بعض العبارات ومن ثم عرضها على ثلاثة من أساتذة علم النفس بمركز الطالبات في جامعة الملك سعود وقد تمت الموافقة على عبارات الاختبار المعدلة كما قام الغنيمي (١٤٠٥هـ) بتعديل بعض عبارات الاختبار وعرضها على خمسة من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس بكلية التربية في جامعة الملك سعود وقد أبقى على كل الأسئلة التي كان الاتفاق عليها بنسبة ٨٠٪. كما قامت ندى الرميح (١٤١٨هـ) بحساب قيمة معامل الارتباط لكل بعد من أبعاد التوافق مع الدرجة الكلية للمقياس وقد كانت قيمة ارتباط أبعاد التوافق العام كالتالي: التوافق المنزلي (.)، التوافق الصحي (.) التوافق الاجتماعي (.)، التوافق الانفعالي (.)، وقد كانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (.) .

ثبات الاختبار:

قام معد الاختبار (هيو .م. بل) بحساب معاملات الثبات باستخدام طريقة التقسيم (الفردى - الزوجي) وباستخدام عادلة التصحيح (لسيرمان براون) على عينة قدرها (٢٥٦) وقد بلغت معاملات الثبات كالتالي:

التوافق المنزلي (.) - التوافق الصحي (.) - التوافق الاجتماعي (.) -

التوافق الانفعالي (.) - الدرجة الكلية "التوافق العام" (.) . (نجاتي، د. ت: ٦).

ثبات الاختبار في البيئة السعودية:

لقد أجريت دراسات عديدة للتأكد من ثبات الاختبار، فقد قام الطواب (١٩٧٤م) بتطبيق الاختبار مرتين بفارق زمني أسبوعين بين الإجراء الأول والإجراء الثاني، وكان معامل الارتباط بينهما في التوافق الصحي (.) التوافق المنزلي (.) وفي التوافق الاجتماعي (.) وفي التوافق الانفعالي (.). كما قامت رشاعلي (١٩٨٤م) بحساب معامل الثبات عن طريق إعادة الاختبار على ٦٠ طالبة من طالبات جامعة الملك سعود، بعد مضي ١٥ يوماً من التطبيق الأول، باستخدام معادلة "بيرسون"، وقد كان معامل الثبات . ، كذلك قام الغنيمي (١٤٠٥هـ) بالتأكد من ثبات اختبار (هيو. م. بل) للتوافق عن طريق إعادة التطبيق على ٣٨ طالباً من طلاب كلية التربية في جامعة الملك سعود بعد مرور ١٩ يوماً من التطبيق الأول، وقد كان معامل الثبات . ، كما قامت ندى الرميح (١٤١٨هـ) بالتأكد من ثبات اختبار (هيو. م. بل) للتوافق باستخدام معامل تعديل سبيرمان براون وألفا كرونباخ وجتمان، على عينة مكونة من ١١٨ طالبة من طالبات المرحلة المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات ما بين . - . ، وهي جميعاً قيم ما بين مرضية ومرتفعة للثبات.

كما قام العنزري (٢٠٠٣م) بالتحقق من صدق وثبات مقياس التوافق في دراسته، حيث

توصل إلى ما يلي:

أ- الصدق:

قام الباحث بحساب معامل الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي بين المقاييس

الفرعية لأبعاد التوافق والدرجة الكلية للاختبار، وقد كانت النتائج كالتالي:

جدول (٨)

قيمة الصديق لاختبار التوافق (معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للاختبار)

م	المقاييس الفرعية	قيمة الارتباط مع الدرجة الكلية (ن ٦٨)
١	التوافق الاجتماعي	** .
٢	التوافق الانفعالي	** .
٣	التوافق المنزلي	** .
٤	التوافق الصحي	** .

** دالة إحصائياً عند ٠.٠١ .

ب- الثبات:

قام الباحث بحساب معامل الثبات عن طريق استخدام طريقة التجزئة النصفية

بتعديل سبيرمان براون ومعامل ألفا كرونباخ، وقد كانت النتائج كالتالي:

جدول (٩)

قيمة ثبات اختبار التوافق في الدراسة الحالية

الطريقة		البعد التوافقي
ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
.	.	التوافق الاجتماعي
.	.	التوافق الانفعالي
.	.	التوافق المنزلي
.	.	التوافق الصحي
.	.	التوافق العام

وقد دلت الدراسة الاستطلاعية على معاملات صدق وثبات تتراوح بين المقبول والمرتفع مما يجعل الباحث يطمئن على صلاحية الأدوات المستخدمة ومناسبتها لعينة الدراسة. وقد قام الباحث الحالي بتعديل بعض عبارات مقياس التوافق لتناسب مع عينة دراسته الحالية، وهذه العبارات هي:

جدول (١٠)

يوضح تعديل بعض عبارات مقياس التوافق

م	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
٢٢	أجد صعوبة في الوقوف أمام الطلاب كي أتحدث في موضوع ما	أجد صعوبة في الوقوف أمام زملائي كي أتحدث في موضوع ما
٤٨	أشعر كثيراً بالاكئاب عند حصولي على درجات ضعيفة في التحصيل الدراسي	أشعر كثيراً بالاكئاب عند حصولي على درجات ضعيفة في الدورات التدريبية
٥٣	كثيراً كنت أعرف الإجابة على أسئلة المناقشة في قاعة الدرس، لكن كنت أتجنب الإجابة خوفاً من التلعثم في الحديث أمام زملائي	كثيراً كنت أعرف الإجابة على أسئلة المناقشة في قاعة التدريس، لكن كنت أتجنب الإجابة خوفاً من التلعثم في الحديث أمام زملائي
١١٨	يزعجني كثيراً مناداتي بشكل مفاجئ للإجابة على سؤال ما	يزعجني كثيراً مناداتي بشكل مفاجئ للإجابة على سؤال ما
١٣٠	أكون كثير الشعور بنفسي عندما أقوم بشرح مقطع من الدرس أمام زملائي	أكون كثير الشعور بنفسي عندما أقوم بشرح بعض الأمور أمام زملائي
١٣٥	أتردد كثيراً في إلقاء كلمة أمام الطلاب	أتردد كثيراً في إلقاء كلمة أمام زملائي

صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية:

أولاً: الصدق:

قام الباحث الحالي بالتحقق من صدق مقياس التوافق النفسي في الدراسة الحالية وذلك عن طريق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على نفس العينة الاستطلاعية السابقة (٦٠) ضابطاً من العاملين بقاعدة الملك فهد الجوية، وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس التوافق

م	المقياس الفرعية	قيمة معامل الارتباط
١	التوافق الاجتماعي	*
٢	التوافق الانفعالي	*
٣	التوافق المنزلي	*
٤	التوافق الصحي	*

** دالة عند ٠.٠١.

ثانياً: الثبات:

قام الباحث الحالي بالتحقق من ثبات مقياس التوافق النفسي في الدراسة الحالية عن طريق كل من:

أ- التطبيق وإعادة التطبيق Test – Retest:

حيث قام الباحث بتطبيق مقياس التوافق على عينة بلغت (٦٠) من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ثم إعادة التطبيق عليهم بعد مضي ثلاثة أسابيع من التطبيق الأول ثم قام

بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين التطبيقين وقد جاءت قيم معاملات الارتباط على النحو التالي:

جدول (١٢)

قيم معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني على عينة استطلاعية من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية (ن = ٦٠)

م	البعد	قيمة معامل الارتباط
١	التوافق الاجتماعي	*
٢	التوافق الانفعالي	*
٣	التوافق المنزلي	*
٤	التوافق الصحي	*
٥	التوافق العام	*

* دالة عند (٠.٠١).

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى

مما يشير إلى تحقيق شرط ثبات الاختبار.

التجزئة النصفية (معامل ألفا لكرونباخ):

قام الباحث كذلك بالتحقق من ثبات المقياس عن طريق استخدام طريقة التجزئة

النصفية بتعديل سبيرمان وبروان كما قام كذلك بحساب معامل ألفا لكرونباخ وقد جاءت

النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (١٣)

قيمة ثبات اختبار التوافق باستخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ

م	البعد	الطريقة	
		التجزئة النصفية	معامل ألفا لكرونباخ
١	التوافق الاجتماعي	*	*
٢	التوافق الانفعالي	*	*
٣	التوافق المنزلي	*	*
٤	التوافق الصحي	*	*
٥	التوافق العام	*	*

* دالة عند (٠.٠١).

يتضح من الجدول رقم (١٣) السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً

عند مستوى (.) مما يشير إلى صدق المقياس وإمكانية استخدامه باطمئنان في الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية:

استخدم الباحث في دراسته الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- ٢- معاملات ارتباط بيرسون.
- ٣- اختبار «ت» T. test.
- ٤- تحليل التباين أحادي الاتجاه One way ANOVA.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

- أولاً: نتائج الفرض الأول ومناقشتها.
- ثانياً: نتائج الفرض الثاني ومناقشتها.
- ثالثاً: نتائج الفرض الثالث ومناقشتها.
- رابعاً: نتائج الفرض الرابع ومناقشتها.
- خامساً: نتائج الفرض الخامس ومناقشتها.
- سادساً: نتائج الفرض السادس ومناقشتها.
- سابعاً: نتائج الفرض السابع ومناقشتها.
- ثامناً: نتائج الفرض الثامن ومناقشتها.

يعرض الباحث في هذا الفصل ما توصل إليه من نتائج بعد إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة ويقدم تفسيراً لهذه النتائج ومناقشتها وذلك على النحو التالي:

الفرض الأول:

«لا يختلف ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية باختلاف تخصصاتهم (طيار - فني - إداري)».

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية وفيما يلي يوضح الجدول التالي ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذا الصدد.

جدول (١٤)

المتوسّطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في اختبار محددات الاختيار المهني وفقاً

لتخصصاتهم

م	محدد الاختيار المهني	التخصص	العدد (ن)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الترتيب للمحددات
١	محددات الذات	طيار		.	.		
		فني		.	.		
		إداري		.	.		
		العينة الكلية		.	.		
٢	محددات الشخصية	طيار		.	.		
		فني		.	.		
		إداري		.	.		
		العينة الكلية		.	.		
٣	المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية	طيار		.	.		
		فني		.	.		
		إداري		.	.		
		العينة الكلية		.	.		
٤	محددات اللذة والواقع	طيار		.	.		
		فني		.	.		
		إداري		.	.		
		العينة الكلية		.	.		

يتضح من الجدول السابق (١٤) اختلاف ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، وأن متوسطات درجات الاختيار المهني تختلف في ترتيبها وفقاً للتخصصات المختلفة التي يلتحق بها الضباط بالقاعدة الجوية (طيار - فني - إداري).

حيث تشير النتائج في الجدول (١١) السابق أن محددات الذات والتي تضم الميول والقدرات والقيم قد احتلت المرتبة الأولى بين محددات الاختيار المهني لدى الضباط من أفراد عينة الدراسة ثم جاءت محددات الشخصية في المرتبة الثانية وجاءت المحددات الاجتماعية والثقافية في المرتبة الثالثة بينما احتلت محددات اللذة والواقع المرتبة الرابعة والأخيرة هذا بالنسبة للعينة الكلية للدراسة.

كما يتضح من الجدول (١٤) السابق كذلك أن بعد محددات الذات قد جاء في المرتبة الأولى لدى فئة طيار وفي المرتبة الثانية لدى فئة إداري وفي المرتبة الثالثة لدى فئة فني. وكذلك قد جاء بعد محددات الشخصية في المرتبة الأولى لدى فئة طيار وفي المرتبة الثانية لدى فئة إداري وفي المرتبة الثالثة لدى فئة فني.

كما جاء بعد محددات العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المرتبة الأولى لدى فئة طيار وفي المرتبة الثانية لدى فئة إداري وفي المرتبة الثالثة لدى فئة فني.

كما جاء أيضاً بعد محددات اللذة والواقع في المرتبة الأولى لدى فئة طيار وفي المرتبة الثانية لدى فئة إداري وفي المرتبة الثالثة لدى فئة فني.

ويرى الباحث أن النتيجة السابقة للفرض الأول تشير إلى أن محددات الذات والتي تضم الميول والقدرات والقيم جاءت في الترتيب الأول بالنسبة لأفراد عينة الدراسة، وهي نتيجة تبدو منطقية وواقعية في نفس الوقت، حيث أن التحاق الضباط بالتخصصات المختلفة في القاعدة الجوية (طيار، فني، إداري) يكون على أساس القدرات التي يتمتع بها الضابط

والتي تؤهله للالتحاق بأحد التخصصات السابقة، وكذلك فإن معظم أو غالبية الضباط كان لديهم الميل نحو الالتحاق بالعمل العسكري وأن العمل العسكري يحتل قيمة ومكانة لديهم، لذا فقد احتل بعد محددات الذات الترتيب الأول بين محددات الاختيار المهني لديهم.

حيث يشير ياسين وعلي (١٩٩٩) إلى أن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختياره لمهنة من المهن ومن خصائص الفرد (قدراته، ذكاؤه، استعداداته، سماته، قيمه، واتجاهاته) ويرى أن الشخص الذي يختار المهنة التي تتطلب نفس القدر من الذكاء والشخص الذي يختار المهنة التي يميل إليها فذلك يمكن أن يحقق لنفسه النجاح.

كما أشار كذلك عبدالهادي والعزة (١٩٩٩) إلى أن الشخص الذي يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته فإن ذلك يؤدي إلى شعوره بالسعادة وتحقق له الرضا النفسي.

الفرض الثاني:

«لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محددات الاختيار المهني والتوافق

النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية».

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معاملات ارتباط بيرسون، وفيما يلي

جدول يوضح ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذا الصدد.

جدول (١٥)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات محددات الاختيار المهني ودرجات التوافق النفسي لدى

ضباط قاعدة الملك فهد الجوية

محددات اللذة والواقع	المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية	محددات الشخصية	محددات الذات	محددات الاختيار المهني أبعاد التوافق النفسي
* .	* .	* .	* .	التوافق الاجتماعي
* .	* .	* .	* .	التوافق الانفعالي
* .	* .	* .	* .	التوافق المنزلي
* .	* .	* .	* .	التوافق الصحي
* .	* .	* .	* .	التوافق العام

* دالة عند (٠.٠١).

يتضح من الجدول (١٥) السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجات محددات

الاختيار المهني ودرجات التوافق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة قد كانت جميعها دالة

إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وذلك بين جميع أبعاد محددات الاختيار المهني وأبعاد التوافق

النفسي والتوافق النفسي العام.

وتشير النتيجة السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد محددات الاختيار المهني وأبعاد التوافق النفسي والتوافق النفسي العام، وهذا يعني أنه كلما اختار الفرد مهنته على أساس يتفق مع ميوله وقيمه وقدراته ومحددات شخصية وفي ضوء ما تحققه له هذه المهنة من مكانة اجتماعية ودخل مادي واقتصادي مناسب وتحقق له مستوى طموح مناسب فإنه يكون أكثر توافقاً من الناحية النفسية سواء من الناحية الاجتماعية أو الانفعالية أو الأسرية أو الصحية.

وتتفق هذه النتيجة السابقة مع ما سبق أن توصلت إليه دراسة برغوث (٢٠٠٢م) والتي استهدفت معرفة العلاقة بين الاختيار المهني والعملية التوافقية الإيجابية لطلبة الكلية الحربية في مصر، حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين كل من الاختيار المهني والسمات الشخصية والقدرات العقلية وبين العملية التوافقية الإيجابية.

وتتفق النتيجة السابقة كذلك مع ما أشار إليه أبو عطية (٢٠٠٢م) من أن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو والاستكشاف والاستقرار والمحافظة وتقبل الأعذار، يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة (نقلاً عن برغوث، ٢٠٠٢م).

كما تتفق النتيجة السابقة كذلك مع ما أشار إليه الراهدي (٢٠٠٥م) من أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالصحة النفسية للفرد حيث يرى أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية، علاوة على ما يحققه الاختيار المهني للعمل المناسب من راحة ورخاء اقتصادي ومعيشي ينعكس عليه من خلال آثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم.

الفرض الثالث:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير التخصص (طيار - فني - إداري)». وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك للتعرف على الفروق فيما يختص بمتغير التخصص (طيار - فني - إداري)، وفيما يلي يوضح الجدول التالي ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذا الصدد.

جدول (١٦)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على

مقياس محددات الاختيار المهني

	()					
		.		.		
		.		.		
		.		.		
		.		.		
		.		.		
		.		.		
		.		.		
		.		.		
		.		.		
		.		.		
		.		.		
		.		.		

ويتضح من الجدول (١٦) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (.) في أبعاد محددات الاختيار المهني ترجع إلى متغير التخصص الذي يعمل به الضابط بقاعدة الملك فهد الجوية (طيار، فني، إداري) وكذلك بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس حيث بلغت قيمة ف (.) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (.).

ولتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث (طيار - فني - إداري) استخدم

الباحث اختبار شيفيه وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (١٧)

نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في الدرجة

الكلية وفقاً لمتغير التخصص

التخصص	متوسط الدرجات	طيار	فني	إداري
طيار	١٣٩.٨٠	-	*١٨.٢٩	*٤٣.٧٤
فني	٩٦.٠٦	-	-	*٢٥.٤٥
إداري	١١٤.٣٥	-	-	-

* دالة عند (.)

يتضح من الجدول (١٧) السابق أن اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث في محددات

الاختيار المهني على النحو التالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات الاختيار

المهني بين الضباط من فئة طيار وبين نظرائهم من فئة فني لصالح فئة طيار.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (.) بين متوسطات درجات

الاختيار المهني بين الضباط من فئة طيار وبين نظرائهم من فئة إداري لصالح فئة طيار.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات الاختيار

المهني بين الضباط من فئة إداري وبين نظرائهم من فئة فني لصالح فئة إداري. وتشير هذه النتائج إلى أن الضباط من فئة طيار تكون اختياراتهم المهنية إلى حد كبير تتمشى مع قدراتهم وميولهم وقيمهم ومحدداتهم الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية يليهم الضباط من فئة إداري ثم الضباط من فئة فني. وفيما يلي توضيح للفروق بين أفراد العينة بالنسبة لكل بعد من أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني على حدة.

البعد الأول: محددات الذات:

بالرجوع إلى جدول (١٣) السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين درجات المجموعات الثلاث في بعد محددات الذات، وللتعرف على اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث (طيار - فني - إداري) استخدم الباحث اختبار شيفيه وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (١٨)

نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد محددات

الذات

التخصص	متوسط الدرجات	طيار	فني	إداري
طيار	٢٠.٩٧	-	*٤.١٦	٢.٧٤
فني	١٦.٨١	-	-	١.٤٢
إداري	١٨.٢٣	-	-	-

* دالة عند (.) .

يتضح من الجدول (١٨) السابق أن اتجاه الفروق في بعد محددات الذات بين المجموعات الثلاث على النحو التالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (.) بين الضباط من فئة طيار وبين نظرائهم من فئة فني وذلك لصالح فئة طيار. وقد يرجع الباحث وجود هذه الفروق في محددات الاختيار المهني لصالح فئة طيار وذلك إلى أن الطيار قد يشعر بأنه حقق ذاته في الحياة العسكرية من خلال التحاقه بتخصص طيار، بينما قد يشعر الضابط الفني بأن تحقيقه لذاته قد يكون أقل مقارنة بنظيره من تخصص طيار.

البعد الثاني: محددات الشخصية:

بالرجوع إلى جدول (١٦) السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين درجات المجموعات الثلاث في بعد محددات الشخصية، وللتعرف على اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث (طيار - فني - إداري) استخدم الباحث اختبار شيفيه وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (١٩)

نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد محددات

الشخصية

التخصص	متوسط الدرجات	طيار	فني	إداري
طيار	.	-	*	*
فني	.	-	-	*
إداري	.	-	-	-

* دالة عند مستوى (.).

يتضح من الجدول (١٩) السابق أن اتجاه الفروق في بعد محددات الشخصية بين

المجموعات الثلاث على النحو التالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين الضباط من فئة طيار وبين نظرائهم من فئة فني وذلك لصالح فئة طيار.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين الضباط من فئة طيار وبين نظرائهم من فئة إداري وذلك لصالح الضباط من فئة طيار.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين الضباط من فئة فني وبين نظرائهم من فئة إداري وذلك لصالح فئة إداري.

ويرى الباحث أن النتيجة قد تعكس الفروق بين الضباط من التخصصات المختلفة

(طيار - فني - إداري) حيث أن الضباط من تخصص طيار قد يرى أنه من الناحية الشخصية قد حقق أهدافه من خلال تخصصه في عمله.

البعد الثالث: المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:

بالرجوع إلى جدول (١٦) السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى (.) بين درجات المجموعات الثلاث في بعد المحددات الاجتماعية والاقتصادية

والثقافية، وللتعرف على اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث (طيار - فني - إداري)

استخدم الباحث اختبار شيفيه وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٢٠)

نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد

المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية

التخصص	متوسط الدرجات	طيار	فني	إداري
طيار	٢١.٤٧	-	*٨.٠٤	*٢.٩٧
فني	١٣.٤٣	-	-	*٥.٠٧
إداري	١٨.٥٠	-	-	-

* دالة عند مستوى (٠.٠٥).

يتضح من الجدول (٢٠) السابق أن اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث في بعد

المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على النحو التالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين الضباط من فئة طيار وبين نظرائهم من فئة فني وذلك لصالح فئة طيار.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين الضباط من فئة طيار وبين نظرائهم من فئة إداري وذلك لصالح فئة طيار.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين الضباط من فئة فني وبين نظرائهم من فئة إداري وذلك لصالح فئة إداري.

ويرى الباحث أن الفروق في المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية قد جاءت

لصالح فئة طيار وقد يرجع ذلك إلى أن الطيار قد يشعر بأن تخصصه يحقق له المكانة الاجتماعية

اللائقة وكذلك العائد المادي المناسب مقارنة بتخصص فني وإداري.

البعد الرابع: محددات اللذة والواقع:

بالرجوع إلى جدول (١٦) السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين درجات المجموعات الثلاث في بعد محددات اللذة والواقع، وللتعرف على اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث (طيار - فني - إداري) استخدم الباحث اختبار شيفيه وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٢١)

نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد محددات

اللذة والواقع

التخصص	متوسط الدرجات	طيار	فني	إداري
طيار	.	-	**	*
فني	.		-	*
إداري	.	-	-	-

* دالة عند (.) ، ** دالة عند (.) .

يتضح من الجدول (٢١) السابق أن اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث في بعد

محددات اللذة والواقع على النحو التالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات الضباط من فئة طيار وبين متوسطات درجات نظرائهم من فئة فني وذلك لصالح فئة طيار.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات الضباط من فئة طيار وبين متوسطات درجات نظرائهم من فئة إداري وذلك لصالح فئة طيار.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات الضباط من فئة فني وبين متوسطات درجات نظرائهم من فئة إداري وذلك لصالح فئة إداري.

ويرى الباحث أن الفروق قد جاءت لصالح الضباط في تخصص طيار في محددات اللذة والواقع حيث أن الطيار يكون قد حقق مستوى طموحه واقعياً عندما التحق بمهنة طيار وبالتالي انعكس ذلك على اختياره المهني.

الفرض الرابع:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب (١٥ ألف ريال فأقل - أكثر من ١٥ ألف ريال)».

وللتحقق من صحة الفرض الرابع فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع للراتب الذي يحصل عليه الضابط، فقد استخدم الباحث اختبار «ت» لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الضباط الذي يحصلون على راتب أقل من (١٥) ألف ريال وبين متوسطات نظرائهم ممن يحصلون على راتب أكثر من (١٥) ألف ريال، وفيما يلي جدول يوضح ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذا الصدد.

جدول (٢٢)

نتائج اختبار «ت» لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار

محددات الاختيار المهني وفقاً لمتغير الراتب

الراتب	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية
١٥ ألف ريال فأقل
أكثر من ١٥ ألف ريال

يتضح من جدول (٢٢) السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة (.) بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني ترجع لمتغير الراتب وذلك لصالح الراتب الأعلى (أكثر من ١٥ ألف ريال). حيث بلغت قيمة (ت) (.) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (.) .

وتشير النتيجة السابقة إلى أن العائد المادي للوظيفة يلعب دوراً بالغ الأهمية في عملية الاختيار المهني وذلك طبقاً لما أشار إليه أفراد عينة الدراسة، حيث يحقق العائد المادي المرتفع للوظيفة الأمان الاقتصادي وتحقيق حاجات الأسرة المختلفة مما يساعد على شعور الفرد بالأمن النفسي والتوافق في نفس الوقت.

ويرى الباحث أنه عندما تحقق الوظيفة للفرد عائد مادي يضمن له إشباع حاجاته وتحقيق متطلباته ومتطلبات أسرته فإن ذلك يساعد على توافقه المهني ولذلك فقد جاءت الفروق في متوسطات محددات الاختيار المهني للضباط الذين تزيد رواتبهم عن (١٥) ألف ريال.

الفرض الخامس:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الرتبة العسكرية (رائد فأقل – مقدم فأعلى) .
وللتحقق من صحة الفرض الخامس فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع للرتبة العسكرية للضباط، فقد استخدم الباحث اختبار «ت» لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الضباط من رتبة رائد فأقل وبين متوسطات درجات نظرائهم من رتبة مقدم فأعلى. وفيما يلي جدول يوضح ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذه الصدد.

جدول (٢٣)

نتائج اختبار «ت» لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار

محددات الاختيار المهني وفقاً لمتغير الرتبة العسكرية

الرتب	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية
رائد فأقل
مقدم فأعلى

يتضح من جدول (٢٣) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الضباط ممن رتبهم العسكرية رائد فأقل وبين متوسطات درجات الضباط ممن رتبهم العسكرية مقدم فأعلى حيث بلغت قيمة «ت» (.) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. ويرى الباحث أن عدم وجود فروق في محددات الاختيار المهني وفقاً للرتبة العسكرية قد يرجع إلى أن جميع الضباط كانت لديهم تقريباً نفس الميول للالتحاق بالمهنة العسكرية وأن هذه المهنة قد تحقق لمختلف الرتب العسكرية نفس القدر من إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية وبالتالي انعكس ذلك على عدم وجود فروق بينهم في محددات الاختيار المهني.

الفرض السادس:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق النفسي بين ضباط

قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير التخصص (طيار - فني - إداري)».

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي

الاتجاه وذلك للتعرف على الفروق فيما يختص بمتغير التخصص (طيار - فني - إداري) وفيما

يلي يوضح الجدول التالي ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذا الصدد.

جدول (٢٤)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على

اختبار التوافق النفسي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التوافق الاجتماعي	بين المجموعات
	داخل المجموعات	.		.		
	الإجمالي	.		.		
التوافق الانفعالي	بين المجموعات
	داخل المجموعات	.		.		
	الإجمالي	.		.		
التوافق المنزلي	بين المجموعات
	داخل المجموعات	.		.		
	الإجمالي	.		.		
التوافق الصحي	بين المجموعات
	داخل المجموعات	.		.		
	الإجمالي	.		.		
التوافق العام	بين المجموعات
	داخل المجموعات	.		.		
	الإجمالي	.		.		

يتضح من الجدول (٢٤) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

(.) في بعد التوافق الاجتماعي وكذلك في بعد التوافق العام حيث بلغت قيمة ف على

التوالي (. .) وذلك بين أفراد المجموعات الثلاث طبقاً للتخصص (طيار - فني - إداري).

بينما يتضح من نفس الجدول (٢٤) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق الانفعالي والمنزلي والصحي ترجع لمتغير التخصص حيث بلغت قيمة ف على التوالي (. . .) وهي جميعاً قيم غير دالة إحصائياً.

ولتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث (طيار - فني - إداري) في بعد التوافق الاجتماعي استخدم الباحث اختبار شيفيه وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٢٥)

نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد التوافق

الاجتماعي وفقاً لمتغير التخصص

التخصص	متوسط الدرجات	طيار	فني	إداري
طيار	.	-	**	*
فني	.	-	-	*
إداري	.	-	-	-

* دالة عند (٠.٠٥)، ** دالة عند (٠.٠١).

يتضح من الجدول (٢٥) السابق أن اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث في بعد

التوافق الاجتماعي على النحو التالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات بعد التوافق الاجتماعي بين الضباط من تخصص طيار وبين نظرائهم من تخصص فني لصالح تخصص فني.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات بعد التوافق الاجتماعي بين الضباط من تخصص طيار وبين نظرائهم من تخصص إداري لصالح تخصص إداري.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات بعد التوافق الاجتماعي بين الضباط من تخصص فني وبين نظرائهم من تخصص إداري لصالح تخصص إداري.

وتشير هذه النتائج إلى أن الضباط من تخصص إداري يكونون أكثر توافقاً من الناحية الاجتماعية مقارنة بكل من الضباط من تخصص طيار وتخصص فني وأن الضباط من تخصص فني أكثر توافقاً من الناحية الاجتماعية مقارنة بالضباط من تخصص طيار وهكذا فإن تخصص الضباط داخل قاعدة الملك فهد الجوية يؤثر على مدى التوافق الاجتماعي للضباط.

ويرى الباحث أن الضباط من فئة إداري قد يكونون أكثر قدرة من الضباط من الفئات الأخرى على الاندماج في المجتمع وتحقيق علاقات اجتماعية متوازنة حيث أن طبيعة عملهم وظروفهم الشخصية قد تتيح لهم تحقيق مثل هذا التوازن في العلاقات الاجتماعية لذا فقد جاءت الفروق في بعد التوافق الاجتماعي لصالحهم مقارنة بنظرائهم من التخصصات الأخرى.

ولتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث (طيار - فني - إداري) في التوافق

العام استخدم الباحث اختبار شيفيه وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٢٦)

نتائج اختبار شيفيه لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعد التوافق

العام وفقاً لمتغير التخصص

التخصص	متوسط الدرجات	طيار	فني	إداري
طيار	.	-	*	*
فني	.	-	-	*
إداري	.	-	-	-

* دالة عند (. .) .

يتضح من الجدول (٢٦) السابق أن اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث في بعد

التوافق العام على النحو التالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات التوافق العام بين الضباط من تخصص طيار وبين نظرائهم من تخصص فني وذلك لصالح تخصص طيار.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات التوافق العام بين الضباط من تخصص طيار وبين نظرائهم من تخصص إداري وذلك لصالح تخصص طيار.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات التوافق العام بين الضباط من تخصص إداري وبين نظرائهم من تخصص فني وذلك لصالح تخصص إداري.
- وتشير هذه النتائج إلى أن الضباط من تخصص طيار يكونون أكثر توافقاً من حيث

درجة التوافق العام مقارنة بكل من الضباط من تخصص إداري وتخصص فني، وأن الضباط من تخصص إداري أكثر توافقاً من حيث درجة التوافق العام مقارنة بالضباط من تخصص فني.

وهكذا تشير النتائج إلى أن تخصص الضباط داخل قاعدة الملك فهد الجوية يؤثر على مدى توافقه العام.

ويرى الباحث أن الضباط من تخصص طيار يكونون أكثر توافقاً من حيث درجة التوافق العام مقارنة بكل من الضباط من تخصص إداري وفني حيث أن الضباط الطيار قد يشعر بتحقيقه لذاته في عمله، وأن هذا العمل يحقق له المكانة الاجتماعية اللائقة في محيط أسرته وبيئته الخارجية، مما يؤثر على درجة توافقه العام.

الفرض السابع:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق النفسي بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب (١٥ ألف ريال فأقل – أكثر من ١٥ ألف ريال)». وللتحقق من صحة الفرض السابع فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق النفسي- ترجع للراتب الذي يحصل عليه الضباط، فقد استخدم الباحث اختبار (ت) للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات درجات الضباط الذين يحصلون على راتب أقل من (١٥) ألف ريال وبين متوسطات نظرائهم ممن يحصلون على راتب أكثر من (١٥) ألف ريال، وفيما يلي جدول يوضح ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذا الصدد.

جدول (٢٧)

نتائج اختبار «ت» لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار

التوافق النفسي وفقاً لمتغير الراتب

الأبعاد	الفئة	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية
التوافق الاجتماعي	أقل من (١٥) ألف ريال
	أكثر من (١٥) ألف ريال	.	.	.		
التوافق الانفعالي	أقل من (١٥) ألف ريال
	أكثر من (١٥) ألف ريال	.	.	.		
التوافق المنزلي	أقل من (١٥) ألف ريال
	أكثر من (١٥) ألف ريال	.	.	.		
التوافق الصحي	أقل من (١٥) ألف ريال
	أكثر من (١٥) ألف ريال	.	.	.		
التوافق العام	أقل من (١٥) ألف ريال
	أكثر من (١٥) ألف ريال	.	.	.		

يتضح من الجدول السابق (٢٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (.) بين متوسطات درجات بعد التوافق المنزلي بين الضباط الذين تقل رواتبهم عن (١٥) ألف وبين نظرائهم ممن رواتبهم أكثر من (١٥) ألف ريال وذلك لصالح فئة الضباط ممن رواتبهم أكثر من (١٥) ألف ريال حيث بلغت قيمة (ت) . وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (.).

كما يتضح من نفس الجدول (٢٤) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات التوافق العام بين الضباط الذين تقل رواتبهم عن

(١٥) ألف ريال وبين نظرائهم ممن رواتبهم أكثر من (١٥) ألف ريال وذلك لصالح فئة الضباط ممن رواتبهم أكثر من (١٥) ألف ريال حيث بلغت قيمة (ت) . وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (. .) .

وتشير النتيجة السابقة إلى أن الدخل الشهري يلعب دوراً مهماً في التوافق سواء المنزلي أو التوافق العام حيث يتيح هذا الدخل للضباط إمكانية توفير كافة الاحتياجات الأسرية من الناحية المادية مما يساهم في شعوره بالتوافق سواء من الناحية الأسرية أو حتى من حيث التوافق العام.

بينما يتضح من نفس الجدول (٢٧) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد التوافق الاجتماعي والانفعالي والصحي بين الضباط الذين تقل رواتبهم عن (١٥) ألف ريال وبين نظرائهم ممن رواتبهم أكثر من (١٥) ألف ريال حيث بلغت قيم (ت) على التوالي (. . . .) وهي جميعاً قيم غير دالة إحصائياً. ويرى الباحث أن التوافق النفسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى قدرة الفرد على تحقيق مطالبه الشخصية واحتياجات أسرته المادية وبالتالي فإن ذلك ينعكس على مدى توافقه في محيط أسرته وبالتالي ينعكس على توافقه العام.

الفرض الثامن:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق النفسي بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الرتبة العسكرية (رائد فأقل – مقدم فأعلى)». وللتحقق من صحة الفرض الثامن فيما يتعلق بعد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق النفسي ترجع للرتبة العسكرية فقد استخدم الباحث اختبار (ت) للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات درجات الضباط من رتبة رائد فأقل وبين متوسطات درجات نظرائهم من رتبة مقدم فأعلى، وفيما يلي جدول يوضح ما توصل إليه

الباحث من نتائج في هذه الصدد.

جدول (٢٨)

نتائج اختبار «ت» لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار التوافق النفسي وفقاً لمتغير الرتبة العسكرية

الأبعاد	الرتبة	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية
التوافق الاجتماعي	رائد فأقل	
	مقدم فأعلى	
التوافق الانفعالي	رائد فأقل	
	مقدم فأعلى	
التوافق المنزلي	رائد فأقل	
	مقدم فأعلى	
التوافق الصحي	رائد فأقل	
	مقدم فأعلى	
التوافق العام	رائد فأقل	
	مقدم فأعلى	

يتضح من الجدول السابق (٢٨) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة (.) بين متوسطات درجات بعد التوافق الانفعالي بين الضباط ممن رتبتهم

العسكرية رائد فأقل وبين نظرائهم ممن رتبتهم العسكرية مقدم فأعلى حيث بلغت قيمة (ت)

. وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (.).

كما يتضح من نفس الجدول (٢٨) السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة (.) بين متوسطات درجات التوافق العام بين الضباط ممن رتبتهم

العسكرية رائد فأقل وبين نظرائهم ممن رتبتهم العسكرية مقدم فأعلى وذلك لصالح فئة الضباط ممن رتبتهم العسكرية مقدم فأعلى حيث بلغت قيمة (ت) . وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (.) .

وتشير النتيجة السابقة أن الضباط ممن تكون رتبتهم العسكرية مقدم فأعلى يكونون أكثر توافقاً من الناحية الانفعالية وكذلك من حيث التوافق العام وذلك عن نظرائهم ممن تكون رتبتهم العسكرية رائد فأقل، ولعل هذه النتيجة تعني أنه كلما زادت الرتبة العسكرية فإن الضباط تزداد خبرته في هذا المجال مما ينعكس على مدى توافقه سواء من الناحية الانفعالية أو من حيث التوافق العام.

بينما يتضح من نفس الجدول (٢٨) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد التوافق الاجتماعي والمنزلي والصحي بين الضباط الذين تكون رتبتهم العسكرية رائد فأقل وبين نظرائهم ممن تكون رتبتهم العسكرية مقدم فأعلى حيث بلغت قيم (ت) على التوالي (. . .) وهي جميعاً قيم غير دالة إحصائياً. ويرى الباحث أن الضباط ممن تكون رتبتهم العسكرية مقدم فأعلى أكثر توافقاً من الناحية الانفعالية وكذلك في التوافق العام كما أشارت نتيجة هذا الفرض، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن الضباط في الرتب الأعلى يكونون قد مروا بمواقف وخبرات وتجارب تتيح لهم القدرة على التوافق من الناحية الانفعالية مما ينعكس كذلك على توافقهم النفسي العام.

الفصل الخامس

ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات

أولاً: ملخص الدراسة:

: الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.

: سعت الدراسة الحالية إلى محاولة التحقق من الأهداف التالية:

- ١- التعرف على ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وفقاً لتخصصاتهم (طيار - فني - إداري).
- ٢- التعرف على طبيعة العلاقة بين الاختيار المهني والتوافق النفسي- لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.
- ٣- التحقق من وجود فروق بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية في محددات الاختيار المهني تبعاً للمتغيرات التالية:
 - أ- التخصص (طيار - فني - إداري).
 - ب- الراتب (أقل من ١٥ ألف ريال - أكثر من ١٥ ألف ريال).
 - ج- الرتبة العسكرية (رائد فأقل - مقدم فما فوق).
- ٤- التحقق من وجود فروق بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية في التوافق النفسي- تبعاً للمتغيرات التالية:
 - أ- التخصص.
 - ب- الراتب.
 - ج- الرتبة العسكرية.

:

تكونت عينة الدراسة الحالية من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية في التخصصات

المختلفة (طيار - فني - إداري) قوامها (١٤٠) ضابطاً بواقع (٥٦) طيار، (٤٤) فني، (٤٠)

إداري.

:

استخدم الباحث في دراسته الأدوات التالية:

- أ- مقياس محددات الاختيار المهني (إعداد الباحث).
- ب- اختبار التوافق النفسي. إعداد نجاتي (د.ت).

:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- ٢- معاملات ارتباط بيرسون.
- ٣- اختبار (ت) T. test.
- ٤- تحليل التباين أحادي الاتجاه One way ANOVA.

ثانياً: نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ١- وجود اختلاف في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وأخذت الترتيب التالي (طيار، إداري، فني)، وذلك في جميع أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني، أما من حيث الأبعاد فيتمثل بعد محددات الذات الترتيب الأول لدى عينة الدراسة الكلية، يليه بعد محددات الشخصية، ثم بعد المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وأخيراً جاء بعد محددات اللذة والواقع واحتل الترتيب الأخير لدى أفراد عينة الدراسة الكلية.
- ٢- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (.) بين درجات محددات الاختيار المهني وبين درجات أبعاد التوافق النفسي والتوافق العام لدى أفراد العينة الكلية للدراسة.

٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية في أبعاد المقياس الأربعة (محددات الذات، محددات الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية - ومحددات اللذة والواقع) والدرجة الكلية وقد جاءت هذه الفروق على النحو التالي:

أ- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) على الأقل بين متوسطات درجات الاختيار المهني بين الضباط من تخصص طيار وبين نظرائهم من تخصص فني وذلك لصالح تخصص طيار.

ب- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) على الأقل بين متوسطات درجات الاختيار المهني بين الضباط من تخصص طيار وبين نظرائهم من تخصص إداري لصالح تخصص طيار.

ج- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) على الأقل بين متوسطات درجات الاختيار المهني بين الضباط من تخصص إداري وبين نظرائهم من تخصص فني لصالح تخصص إداري.

٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب الذي يحصل عليه الضابط وذلك لصالح الراتب الأعلى (أكثر من ١٥ ألف ريال) حيث بلغت قيمة (ت) . وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (.).

٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني ترجع لمتغير الرتبة العسكرية.

٦- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات أفراد

العينة على اختبار التوافق النفسي ترجع لمتغير التخصص (طيار - فني - إداري)، وذلك على بعد التوافق الاجتماعي وكذلك التوافق العام وقد جاءت هذه الفروق على النحو التالي:

أولاً: بالنسبة لبعد التوافق الاجتماعي:

أ- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات بعد التوافق الاجتماعي بين الضباط بين تخصص طيار وبين متوسطات درجات نظرائهم من تخصص فني لصالح تخصص فني.

ب- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات بعد التوافق الاجتماعي بين الضباط من تخصص طيار وبين متوسطات درجات نظرائهم من تخصص إداري لصالح تخصص إداري.

ج- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات بعد التوافق الاجتماعي بين الضباط من تخصص فني وبين متوسطات درجات نظرائهم من تخصص إداري لصالح تخصص إداري.

ثانياً: بالنسبة للتوافق العام:

أ- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات التوافق العام بين الضباط من تخصص طيار وبين متوسطات درجات نظرائهم من تخصص فني وإداري وذلك لصالح تخصص طيار.

ب- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات التوافق العام بين الضباط تخصص إداري وبين متوسطات درجات نظرائهم من تخصص فني وذلك لصالح تخصص إداري.

٧- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.) بين متوسطات درجات أفراد

العينة على اختبار التوافق النفسي ترجع لمتغير الراتب وذلك على بعد التوافق المنزلي والتوافق العام وذلك لصالح الراتب الأعلى (أعلى من ١٥ ألف ريال) حيث بلغت قيم ت على التوالي (. .) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (. .).

٨- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (. .) بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار التوافق النفسي ترجع لمتغير الرتبة العسكرية وذلك على بعد التوافق الانفعالي والتوافق العام وذلك لصالح رتبة مقدم فأعلى حيث بلغت قيم (ت) على التوالي (. .) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (. .).

ثالثاً: توصيات ومقترحات الدراسة:

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يوصي الباحث الحالي بما يلي:
- ١- تقديم المساندة والدعم الاجتماعي لمساعدة المتحقين الجدد بالحياة العسكرية على التوافق النفسي.
 - ٢- تنظيم دورات تدريبية وبرامج إرشادية تستهدف مساعدة العسكريين على تحقيق التوافق النفسي مع ظروف ومتطلبات العمل العسكري.
 - ٣- توجيه مزيد من الاهتمام إلى التعرف على محددات الاختيار المهني لدى العسكريين.
 - ٤- الاهتمام بمزيد من العناية والرعاية المادية والمعنوية للعسكريين وأسرهم.
 - ٥- إتاحة الفرص أمام العسكريين للالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية التي تعقدتها الجامعات خارج وداخل المملكة والتي تكسبهم الطرق والأساليب النفسية والتربوية التي تدعم وتحسن جوانب التوافق النفسي لديهم.

رابعاً : الدراسات والبحوث المقترحة :

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج يقترح الباحث الحالي إجراء المزيد من البحوث والدراسات التالية:

- ١ - دراسة لمحددات الاختيار المهني لدى فئات مختلفة من القطاعات العسكرية ومقارنته بمحددات الاختيار المهني لغير العسكريين.
- ٢ - دراسة للتوافق النفسي لدى العسكريين في مناطق مختلفة.
- ٣ - دراسة للعوامل المرتبطة بالتوافق النفسي لدى الضباط مع الحياة العسكرية.
- ٤ - دراسة أثر برنامج إرشادي لتحسين جوانب التوافق النفسي لدى العسكريين.
- ٥ - دراسة العلاقة بين الحالة الاجتماعية (أعزب - مطلق - أرمل) ومستوى التوافق لدى العسكريين.
- ٦ - دراسة مقارنة لمستوى التوافق النفسي لدى العسكريين وغير العسكريين.

المراجع

- ١ - أبو زيد، إبراهيم أحمد (١٩٨٧م). سيكولوجية الذات والتوافق، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- ٢ - إجلال سري (١٩٩٠م). علم النفس العلاجي، ط٥، القاهرة: عالم الكتب.
- ٣ - أميرة عبدالعزيز الديب (١٩٩٠م). سيكولوجية التوافق النفسي- في الطفولة المبكرة، القاهرة: مكتبة وهبة.
- ٤ - برغوث، محمد السيد (٢٠٠٢م). الاختيار المهني وعلاقته بالعملية التوافقية الإيجابية لطلبة الكلية الحربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس.
- ٥ - بلابل، الجندي جباري (١٤١١هـ): التوافق الدراسي في علاقته بالتحصيل الدراسي والميل العلمي والميل الأدبي لدى طلاب الجامعة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- ٦ - حامد، محمد يعن الله (١٤٠٥هـ): العلاقة بين الإعاقة الجسمية والتوافق النفسي- والاجتماعي لدى المعوقين جسمياً وأقرانهم من الأسوياء، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- ٧ - حسين، أحمد مرزوق (١٤٠٥هـ). التحصيل الدراسي وعلاقته بالتوافق المنزلي والاجتماعي والانفعالي لطلاب المستوى الأول بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٨ - حسين، أحمد مرزوق (١٤١٥هـ): التحصيل الدراسي وعلاقته بالتوافق المنزلي والاجتماعي والانفعالي لطلاب المستوى الأول بجامعة أم القرى، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

- ٩- خضر، أحمد إبراهيم (١٩٨٠م). علم الاجتماع العسكري، القاهرة: دار المعارف.
- ١٠- دسوقي، راوية محمود (١٩٩٧م). الحرمان الأبوي وعلاقته بكل من التوافق النفسي- ومفهوم الذات والاكنتاب لدى طلبة الجامعة، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ١١- راجح، أحمد عزت (١٩٧٣م). أصول علم النفس، ط٩، القاهرة: المكتب المصري الحديث.
- ١٢- الراهدي، صالح حسن (٢٠٠٥م). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر.
- ١٣- زهران، حامد عبدالسلام (١٩٩٧م). الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط٣، القاهرة: عالم الكتب.
- ١٤- زهران، حامد عبدالسلام (١٩٩٨م). التوجيه والإرشاد النفسي، ط٤، القاهرة: عالم الكتب.
- ١٥- الزيايدي، محمود (١٩٦٤م). دراسة تجريبية في التوافق الدراسي لطلبة الجامعة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس.
- ١٦- زيدان، السيد عبدالقادر (١٩٨٧م). دراسة مقارنة للعلاقة بين نوع الدراسة الجامعية والتوافق النفسي في جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية في المملكة العربية السعودية، الرياض: مركز البحوث، جامعة الملك سعود.
- ١٧- سراج، علي عمر (١٤٠٩هـ). الفروق في التوافق الشخصي- والاجتماعي بين أطفال الصف الأول ابتدائي بمكة المكرمة الذين التحقوا والذين لم يلتحقوا في رياض الأطفال، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: كلية التربية، جامعة أم القرى.

- ١٨- السعيد، محمد عاطف (١٩٦٢م - أ). الشخصية العسكرية، القاهرة: دار المعارف.
- ١٩- السعيد، محمد عاطف (١٩٦٢م - ب) مقدمة في الصحة النفسية، القاهرة: دار النهضة العربية.
- ٢٠- السكافي، نظيمة عبدالفتاح (١٩٨٧م): التوافق الشخصي والاجتماعي للمراهقة وعلاقته بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- ٢١- السندي، محمد شجاع (١٩٩٣م). مفهوم التوافق الاجتماعي بين المدارس النفسية وتعاليم الإسلام، الرياض: مجلة الدفاع، يناير، ص ٧٧ - ٨١.
- ٢٢- الشناوي، سليمان إبراهيم (١٩٩٧م). التوافق وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب كلية الملك فيصل الجوية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٢٣- طاشكندي، أكرم، وهاشم، رشاد (د. ت). علم النفس الصناعي والمهني، الطائف: مكتبة الجيل الجديد.
- ٢٤- الطواب، سيد محمود (١٩٧٤م). السلوك التوافقي وعلاقته بنجاح طلاب دور المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ٢٥- عبدالغفار، عبدالسلام (١٩٨١م): مقدمة في الصحة النفسية، القاهرة: الأنجلو المصرية.
- ٢٦- عبداللطيف، مدحت عبدالحميد (١٩٩٣م). الصحة النفسية والتوافق الدراسي، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- ٢٧- عبدالهادي، جودت عزت والعزة، سعيد حسني (١٩٩٩م). التوجيه المهني ونظرياته، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

- ٢٨- عبير محمد عسيري (٢٠٠٣م). علاقة تشكل هوية الأنا لكل من مفهوم الذات والتوافق النفسي والاجتماعي والعام لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٢٩- العساف، صالح حمد (١٩٩٥م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض: مكتبة العبيكان.
- ٣٠- عطوي، اعتدال عبدالله (١٤٠٩هـ / ١٩٨٩م): تأثير الخاديات الأجنبيات على التوافق الشخصي والاجتماعي لتلميذة المرحلة الابتدائية، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- ٣١- العقل، مزنة سليمان (١٤٠٨هـ): تأثير عمل الأم على التوافق الشخصي والاجتماعي والتحصيل الدراسي لتلميذات المرحلة الابتدائية، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- ٣٢- علي، رشا محمد (١٩٨٤م). دراسة للعلاقات بين التوافق الانفعالي ومستوى التطوع لدى طالبات الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- ٣٣- العنزي، فرحان سالم (٢٠٠٣م). التعصب وعلاقته ببعض أبعاد التوافق لدى عينة من الطلاب الجامعيين بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة: كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٣٤- عنقاوي، حنان (١٤١٣هـ): الإقامة بالأقسام الداخلية ودورها في التوافق الشخصي والاجتماعي والإنجاز التعليمي لطالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة، وجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

- ٣٥- الغنيمي، عبدالرحمن سليمان (١٤٠٥هـ). علاقة مستوى التوكيدية بالتوافق لدى طلاب جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- ٣٦- فهمي، مصطفى (١٩٧٨م). التكيف النفسي، القاهرة: مكتبة وهبة.
- ٣٧- فهمي، مصطفى (١٩٨٧م). الصحة النفسية، دراسات في سيكولوجية التكيف، القاهرة: مكتبة الخانجي.
- ٣٨- القاسم، بديع محمود (٢٠٠١م). علم النفس المهني بين النظريات والتطبيق، مؤسسة الوراق، عمان: الأردن.
- ٣٩- كشور، عمار الطيب (د. ت). علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، بنغازي، جامعة قاريونس.
- ٤٠- لورانس، شيفر (١٩٩٥م). دلالة السلوك الشاذ وأسبابه، ترجمة: صبري جرجس، القاهرة: مكتبة وهبة.
- ٤١- مخيمر، صلاح (١٩٧٢م). المدخل إلى الصحة النفسية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٤٢- مخيمر، صلاح (١٩٧٨م). مفهوم جديد للتوافق، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٤٣- مخيمر، صلاح (١٩٨١م). في إيجابية التوافق، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٤٤- مرسي، سيد عبدالحميد (١٩٧٥م). الإرشاد النفسي، القاهرة: مكتبة الخانجي.
- ٤٥- مرسي، سيد عبدالحميد (١٩٨٤م). مقياس الصحة النفسية، ط ١، سلسلة الدراسات والبحوث بجامعة القرى.
- ٤٦- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣م). التوجيه المهني، مكتبة الفلاح، الكويت.

٤٧- المليجي، حلمي عبدالمنعم (١٩٨٤م). النمو النفسي-، ط٦، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

٤٨- نجاتي، محمد عثمان (د. ت). كراسة تعليمات اختبار (هيو. م. بل) للتوافق، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

٤٩- هدي عبدالرحمن المشاط (١٩٩٠م). التوافق الشخصي- الاجتماعي للمعلمات السعوديات العاملات بمدينة جدة وعلاقته ببعض سمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: كلية التربية، جامعة أم القرى.

٥٠- هنا، عطية محمود (١٩٦٠م). الشخصية والصحة العقلية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

٥١- ياسين، حمدي، وعلي، حسن (١٩٩٩م). علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الكتب العلمية، بيروت.

الملاحق

ملحق رقم (١)
مقياس الاختيار المهني

إعداد الباحث

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أخي الكريم :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،

أعمل حالياً على إعداد رسالة الماجستير في علم النفس وحيث أنني أحتاج إلى معرفة رأي الإخوة الكرام من أفراد عينة البحث المتمثلة في عينه من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية . لذا أرجو منكم المساهمة في إنجاح هذه الدراسة وذلك بتحري الدقة في الإجابة التي تتطلبها طبيعة الأسئلة التي تتضمنها الاستبيانات .

أمل منكم اقتطاع بعض الوقت للإجابة عليها وكما تعلمون فإن هذه المعلومات التي ستفضلون بإعطائها ستحاط بالسرية التامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

الباحث

فواز بن محمد الصويط

* أمل تعبئة الفراغات والإجابة على الأسئلة التالية :-

الاسم (اختياري) :	العمر :
---------------------------	---------------

التخصص	<input type="checkbox"/> طيار	<input type="checkbox"/> فني	<input type="checkbox"/> إداري
--------	-------------------------------	------------------------------	--------------------------------

الرتبة	<input type="checkbox"/> رائد فما دون	<input type="checkbox"/> مقدم فما فوق
--------	---------------------------------------	---------------------------------------

الخدمة	<input type="checkbox"/> أقل من ١٥ سنة	<input type="checkbox"/> أعلى من ١٥ سنة
--------	--	---

الحالة الاجتماعية	<input type="checkbox"/> أعزب	<input type="checkbox"/> متزوج
-------------------	-------------------------------	--------------------------------

المستوى التعليمي للأب أو الأم أو كليهما :	<input type="checkbox"/> دون الابتدائي	<input type="checkbox"/> ابتدائي	<input type="checkbox"/> متوسط	<input type="checkbox"/> ثانوية	<input type="checkbox"/> جامعي
---	--	----------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	--------------------------------

عدد الإخوة و الأخوات :	<input type="checkbox"/> لا يوجد	<input type="checkbox"/> اثنين	<input type="checkbox"/> ثلاثة	<input type="checkbox"/> أربعة
------------------------	----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

						.
						.
						.
						.
						.
						.
						.
						.
						.
						.
						.

ملحق رقم (٢)
اختبار التوافق النفسي
الأساسي

ترجمة وإعداد (نجاتي، د . ت)

- إذا حضرت الى اجتماع ما متأخرا فهل تنفصل الوقوف أو مفادرة الاجتماع عن الجلوس في مقعد امامي؟
- هل كنت كثير المرض أثناء طفولتك؟
- هل تقلق بسبب احتمال وقوع بعض الكوارث؟
- هل تكتسب أصدقاء جدد بسهولة؟
- هل كانت علاقتك بوالدتك حسنة في العادة؟
- هل يضايقك الشعور بأن الناس يقرأون أفكارك؟
- هل كثيرا ما تجد صعوبة في التنفس من أنفك؟
- هل كثيرا ما تكون مركز الاهتمام والتكريم في الحفلات؟
- هل أحد والديك سريع الغضب؟
- هل تشعر في بعض الأحيان بالآلام في الرأس؟
- هل كان بيتك مزودا دائما بجميع الضروريات العامة للمعيشة؟
- هل تميل الى أن يكون لك عدد قليل من الأصدقاء المقربين جدا أكثر مما تميل الى أن تعرف عددا كبيرا من الأفراد معرفة عرضية سطحية؟
- هل تعتبر والدك مثلك الأعلى للرجولة؟
- هل تضايقت فكرة أن الناس يلاحظونك في الطريق؟
- هل وزنك أقل كثيرا من الوزن العادي لسنك؟
- هل شعرت بالنعاس أحيانا بسبب انتقاد أحد والديك لظهورك الشخصي؟
- هل يثيرك النقد كثيرا؟
- حينما تكون مع مجموعة من الأفراد فهل تشعر بالحرج إذا اضطرت الى الاستئذان في الانصراف؟
- هل كثيرا ما تناول وجباتك الغذائية بدون أن تكون جائعا في الحقيقة؟
- هل والدهك منفصلان بصفة مستمرة؟
- هل كثيرا ما تشعر أنك تأثر الاعتصاب؟
- هل تميل الى البقاء في المنزلة أو على الهاتف في الحفلات الاجتماعية؟
- هل تستعمل نظارات؟
- هل تضايقت بعض الأفكار السلبية التي يتكرر ورودها على ذهنك من وقت الى آخر؟
- هل كان والدهك يمايقانك كثيرا حينما كان سنك بين العاشرة والخامسة عشر؟
- هل يزعجك كثيرا أن يناديك المدرس نجاة لتجيب على سؤال ما؟
- هل تجده أنه من الضروري أن تعنى بصحتك عناية دقيقة؟
- هل أنت سريع الانفعال؟
- هل حدث أن اختلفت مع والديك حول الامسائل الذي تريد أن تقوم به في الحياة؟
- هل تجده أنه من الصعب أن تبدأ حديثا مع شخص غريب؟
- هل تستمر في التللق والفتيق مدة طويلة اذا تعرضت لمواقف تجعلك تشعر بالاذلال أو الامانة؟
- هل كثيرا ما غبت عن المدرسة بسبب المرض؟
- هل حدث مرة أن شعرت بالخوف الشديد من شيء ما مع علمك بأنه لا يستطيع أن يلحق بك أي ضرر؟
- هل أحد والديك عصبي جدا؟
- هل تحب أن تشترك في المهرجانات والحفلات المبهجة؟
- هل تتقلب حالتك الوجدانية بين السعادة والحزن دون سبب ظاهر؟
- هل تحتاج أسنانك الى عناية طبية؟
- هل تشعر أنك كثير الشعور بنفسك عندما تقوم بالتسبيح أو الإلقاء في الفعيل؟
- هل يفرض أحد والديك سيطرته عليك أكثر من اللازم؟
- هل كثيرا ما تشغلك الأفكار الى درجة لا تستطيع معها النوم؟
- هل حدث لك مرض في القلب أو الكليتين أو الرئتين؟
- هل كثيرا ما شعرت أن أحد والديك لم يفهمك؟
- هل تتردد في التطوع للتسبيح أو الإلقاء في الفعيل؟
- هل تخاف من البتة رجيدا في الظلام؟
- هل أصبت مرة بمرض جلدي أو بطفح جلدي مثل التهاب أصابع القدمين ، أو الدمايل ، أو الحروق؟
- هل شعرت أن أصدقاك أسعد منك في حياتهم المنزلية؟
- هل تجد صعوبة في التغلب على مرض البرد؟
- هل تتردد في الدخول منفردا الى غرفة ما حينما تكون بها مجموعة من الأفراد يتحدثون؟

٧٠ ملصقا

ملحق رقم (٣)
اختبار التوافق النفسي
في الدراسة الحالية

