

جامعة قاصدي مرباح-ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علم النفس

الشعبة: علم النفس وعلوم التربية

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالب: حامة عبد الله

بمعنوان

مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج
المهني في مؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية
بمدينة ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ :/...../2021

أمام لجنة التقييم

رئيسا	أستاذة محاضرة - أ -	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة: سراية الهادي
مشرفا	أستاذة التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة : رويم فائزة
عضوا مناقشا	أستاذة التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة : غربي صبرينة

السنة الجامعية: 2020-2021

جامعة قاصدي مرباح-ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علم النفس

الشعبة: علم النفس وعلوم التربية

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالب: حامة عبد الله

بعنوان

مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج
المهني في مؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية
بمدينة ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ :/...../2021

أمام لجنة التقييم

رئيسا	أستاذة محاضرة - أ -	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذ: سراية الهادي
مشرفا	أستاذة التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة : رويم فائزة
عضوا مناقشا	أستاذة التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة : غربي صبرينة

السنة الجامعية: 2020-2021

شكر وعرفان

قال الله تعالى في محكم تنزيله

بسم الله الرحمن الرحيم

"وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ"

صدق الله العظيم

سورة النمل الآية (40)

الحمد لله الذي يسر لنا درب الدراسة ووفقنا فيه وبعد:

نشكر المولى عز وجل الذي أتم علينا نعمته ومنحنا القدرة والصبر على انجاز هذا العمل المتواضع

وخالص الشكر إلى المشرف على هذا العمل الأستاذة الدكتورة رويم فائزة على نصائحها القيمة وتوجيهاتها

الصائبة فلنا منها جزيل الشكر وفائق التقدير والاحترام

وإلى كل من نحترمهم ونقدرهم أساتدتنا الكرام وخاصة الأستاذ الأعور إسماعيل وكل أساتدة قسم علم

النفس وعلوم التربية

ملخص الدراسة

يعتبر النضج المهني من أهم المواضيع في علم النفس العمل والتنظيم في هذا العصر, لدى جاءت هذه الدراسة تسعى إلى معرفة مستوى النضج المهني للمتريصين وعمال ما قبل التشغيل والمدمجين بمؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية في وجود بعض المتغيرات والتي تتمثل في الجنس والسن والمستوى التعليمي, حيث تقوم هذه الدراسة بالإجابة على التساؤل التالي : ما مستوى النضج المهني لدى المتريصين وعمال عقود ما قبل التشغيل بمؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية بمدينة ورقلة ؟

حيث تم اتباع المنهج الوصفي, ولتحقق من فرضيات الدراسة قمنا باستخدام مقياس النضج المهني وتم تطبيقه على عينة تكونت من 61 متريص وعامل بمؤسسات الضمان الاجتماعي والتقاعد الاجتماعي , ومن خلال اختبار الفرضيات باستخدام اختبار "ت" توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- 1_ لا توجد فروق لدى المتريصين وعمال ما قبل التشغيل في مستوى النضج المهني باختلاف السن.
- 2_ لا توجد فروق لدى المتريصين وعمال ما قبل التشغيل في مستوى النضج المهني باختلاف الجنس.
- 3_ لا توجد فروق لدى المتريصين وعمال ما قبل التشغيل في مستوى النضج المهني باختلاف المستوى التعليمي.

قد تمت بعد ذلك مناقشة هذه النتائج انطلاقا من الإطار النظري للدراسة بالإضافة إلى ما تم استنتاجه من معلومات من خلال الميدان وكذلك الدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية : النضج المهني.

Summary

Occupational maturity is one of the most important topics in the psychology of work and organization in this era. When this study came, it seeks to know the level of professional maturity of trainees and pre-employment workers who are integrated into social security institutions, pension funds and social unemployment in the presence of some variables, which are gender, age and educational level, Where this study answers the following question: What is the level of professional maturity of the pre-employment contract workers in the social security institutions and pension and social unemployment funds in the city of Ouargla?

Where the descriptive approach was followed, and to verify the hypotheses of the study, we used the professional maturity scale and it was applied to a sample consisting of 61 trainees and workers in social security and social retirement institutions, and by testing the hypotheses using the "t" test, the study found the following:

- 1 _ There are no differences among trainees and pre-employment workers in the level of professional maturity according to age.
- 2_ There are no differences among trainees and pre-employment workers in the level of professional maturity according to gender.
- 3_ There are no differences among trainees and pre-employment workers in the level of professional maturity according to the educational level.

These results were then discussed based on the theoretical framework of the study in addition to the information that was explored through the field as well as previous studies.

Keywords: professional maturity, stalkers,

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الإهداء
	الشكر
07	ملخص الدراسة
VI	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
ب	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة	
3	1- مشكلة الدراسة
6	2- تساؤلات الدراسة
7	3- فرضيات الدراسة
7	4- أهداف الدراسة
7	5- أهمية الدراسة
8	6- حدود الدراسة
8	7- المفاهيم الإجرائية للدراسة
الفصل الثاني: النضج المهني	
11	1- مفهوم النضج المهني
13	2- مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني
17	3- عناصر النضج المهني
18	4-العوامل المؤثرة في النضج المهني
20	5-الخلفية النظرية للنضج المهني
22	6-خلاصة الفصل
الفصل الثالث :الضمان الاجتماعي	
26	1-تعريف الضمان الاجتماعي
26	2-خصائص الضمان الاجتماعي

27	3-أهمية الضمان الاجتماعي
28	4-أهداف الضمان الاجتماعي
30	5-نظام الضمان الاجتماعي
32	6-الأنظمة المختلفة للضمان الاجتماعي الجزائري
33	7-الضمان الاجتماعي الجزائري
33	8-خلاصة الفصل
35	الجانب التطبيقي
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
37	تمهيد
38	1-المنهج المتبع
38	2-مجتمع الدراسة
38	3-عينة الدراسة
39	4-الدراسة الاستطلاعية
43	5-أدوات جمع البيانات
44	6-الخصائص السيكومترية للأدوات
45	7-الأساليب الإحصائية
46	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة	
48	تمهيد
48	1- عرض ومناقشة الفرضية العامة
49	2-مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضيات
50	3-مناقشة الفرضية العامة
51	4-مناقشة نتائج الفرضية الأولى:
52	5-مناقشة نتائج الفرضية الثانية:
53	6-مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:
54	7-خلاصة عامة و مقترحات
58	قائمة المصادر والمراجع
61	الملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
39	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	01
40	خصائص العينة من حيث السن:	02
40	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي	03
41	توزيع العينة وفقا لمتغير الجنس	04
42	خصائص العينة من حيث السن:	05
43	خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي	06
44	قيمة ت جدول بين درجات المجموعتين الدنيا والعليا للمقياس	07
44	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس النضج المهني	08
45	معامل الارتباط ألفا كرونباخ	09
48	المتوسط الحسابي للأفراد العينة	10
48	يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في النضج المهني لدى المتربصين والعمال المهنيين باختلاف السن.	11
49	يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في النضج المهني لدى المتربصين والعمال المهنيين باختلاف الجنس.	12
49	يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في النضج المهني لدى المتربصين والعمال المهنيين باختلاف المستوى التعليمي.	13

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
39	خصائص عينة الدراسة حسب الجنس.	01
40	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن.	02
41	نسبة العينة من حيث المستوى الدراسي.	03
42	توزيع العينة وفق الجنس.	04
42	يوضح توزيع العينة وفق السن	05
43	يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	06

مقدمة

مقدمة :

مما لا شك فيه أن العالم يعرف تحولات وتطورات كبيرة وسريعة، ينجم عنها تغيرات في جل الأصعدة وأصبح على الفرد والمجتمع بهيكله المختلفة مواكبتها، كذلك هو الأمر بالنسبة للمنظمات التي أمامها هذا الكم الهائل من التحولات السريعة خاصة على الصعيد المهني الذي يمثل عصب الحياة وأساسها، حيث أصبحت حدة التنافس واضحة على الصعيد العالمي لما تمتلكه هذه المنظمات من طاقات بشرية لها بصمات واضحة في نمو هذه المنظمات واحتلالها للمراكز الأولى في تقديم خدمات راقية على جل الأصعدة، وهذا ما يجعلنا نتساءل عن سبب تحقيق هذه الانجازات، وهنا يمكننا أن نتصور مدى فعالية المورد البشري وما يمتلكه من قدرات جعل منه هو استثمار في حد ذاته.

المتعارف عليه أن أي منظمة تريد النجاح والتقدم لابد عليها من استقطاب يد عاملة مؤهلة وقادرة على إضافة انجازات لتلك المنظمة، ويكمن هذا التأهيل في مدى تفاعل الفرد بمهنته من حيث الفهم الجيد للمهام الموكلة له، حيث نلمح تفاعله من خلال نتائجه والتي بدورها تحدد لنا مستواه المهني وهذا ما تسعى المنظمات إلى تحقيقه، فكلما استطاع الفرد العامل التحكم في تقنيات مهنته من إدخال وإخراج فهو حتما يسعى إلى بلوغ مستوى من النضج المهني الذي يحقق جملة من الأهداف تخدم كلى الطرفين، الفرد والمنظمة.

ومن هنا نتساءل عن كيفية بلوغ مستويات عالية من النضج والنمو والتطور داخل المهنة، كما لا يخفى علينا أن الجزائر بذلت جهدا كبيرا في سبيل العناية بالمورد البشري من تعليم وتكوين وتأطير لبلوغ مستويات عالية من النضج داخل المهن والوظائف، لذا يعتبر النضج المهني خاصية إنسانية يمكن للفرد العامل أن يتفاعل معها إذا توفرت رغبات لديه لتقديم خدمات نفعية في حب العمل وتسارع التنافس ووفق ما تقدمه الدولة من ميكانيزمات، فمع التحولات العالمية على جميع الأصعدة والتطور العلمي الملحوظ أصبح من الضروري أن نعمل جاهدا لتحقيق هذه الخاصية في ضوء هذه المتغيرات.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لإبراز مستوى النضج المهني لدى متربصي و عمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني لمؤسسات الضمان و التقاعد الاجتماع بولاية ورقلة في خمسة فصول فصول كالتالي:

الفصل الأول: يتضمن مشكلة الدراسة ثم أهميتها و أهدافها وتساؤلاتها ثم صياغة الفروض إضافة إلى المفاهيم الأساسية للدراسة.



أما الفصل الثاني : تناول مفهوم النضج المهني مرفق بمجموعة من العناصر وهي كالآتي : مفهوم النضج المهني , مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني , عناصر النضج المهني , العوامل المؤثرة في النضج المهني , الخلفية النظرية لنضج المهني , خلاصة الفصل

أما الفصل الثالث: تم التطرق الى التعريف بمعنى الضمان الاجتماعي ,خصائصه , أهميته , أهدافه, نظام الضمان الاجتماعي , الحماية الاجتماعية, الضمان الاجتماعي الجزائري, خلاصة الفصل,

أما الجانب الميداني فقد اشتمل فصلين, تناولنا في الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة حيث تم التطرق إلى المنهج المتبع, مجتمع الدراسة, عينة الدراسة وكذا الدراسة الاستطلاعية, أدوات جمع البيانات , الخصائص السيكومترية ثم, الأساليب الإحصائية المستخدمة , خلاصة الفصل.

أما الفصل الثاني فقد اشتمل على عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة ثم خلاصة الفصل وتليه مجموعة من التوصيات والمقترحات.

والفصل الثاني فقد تطرقنا فيه الى عرض وتحليل وتفسير النتائج التي خلصت لها الدراسة ومناقشتها في ضوء نتائج الفرضيات.



الجانبة النظري

الفصل الأول

تقديم موضوع الدراسة

- 1- مشكلة الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أهمية الدراسة
- 6- حدود الدراسة
- 7- المفاهيم الإجرائية للدراسة

1- مشكلة الدراسة:

مما لا شك فيه أن العمل هو المحور الأساسي لبناء مستقبل الفرد والمجتمعات من خلال ما يقدمه من انجازات في شتى القطاعات, ولا تتأتى هذه الانجازات إلا بعد اكتساب الفرد مجموعة من المهارات أو المعارف العلمية و المهنية والنفسية وفقا لرغباته او طموحاته أو لما تقدمه الدول لمجتمعاتها من معارف وعلوم لبلوغ خدمات راقية تساهم في رفع المستويات المهنية .

وان واقعا العربي عامة والجزائر خاصة يسعا الى تحقيق قفزة نوعية في قطاع الشغل والعمل من خلال إدراج مجموعة من البرامج الحديثة سواء التعليمية أو المهنية لمواكبة العالم المتقدم بمستويات عالية من الخدمات, وكل هذا يخص الفرد الذي يدرس أو الفرد العامل, وممالا شك فيه أن الجانب الأكاديمي لدولة الجزائرية يتماشى وفقا ما هو معمول به عالميا وعلى سبيل المثال العلوم الحديثة التي تدرس ببيانات الأفراد وما تحتويه من قدرات كتحليل الأفراد وتحليل المناصب, من اجل إعداد فرد مؤهلا علميا ليلتحق بقطاع الشغل .

وبالرغم من هذا إلا أننا نلمح في بعض القطاعات أن المتربصين و العمال الجدد لم يقد مو خدمات على أكمل وجه, فعلى سبيل ذلك بمؤسسات الضمان و صناديق التقاعد خاصة هذه المنظمات لان لها اتصال مباشر مع المواطن, كما لا يخفى علينا أن زبائن هذه المنظمات هي في مرحلة متقدمه من السن أي يستلزم تعامل محكم مع هذه الفئة لتثبيت المعلومة الصحيحة, وقد نرجع هذه الأسباب إلى عدة عوامل أدت إلى ذلك, إما لأسباب تعليمية أو أسباب نفسية , لدى فخاصية النضج المهني تتداخل معها عدة آليات لبلوغ أعلى المستويات, لكن الدافع المادي واحتياجات الحياة جعلت من الفرد النقبل لأي مهنة لتحقيق هدفه لا أهداف المنظمة وهذا ما يتنافى مع أخلاقيات المهنة , لدى لبلوغ مستويات عالية من النضج المهني لدى الأفراد لابد من توافر الرغبة والميول كعا ملان أساسيان لما تحمله من تأثيرات على الفرد وما يعود به على المنظمة, لذا فالنضج المهني يتألف من مجموعة الخبرات والقيم النفسية إضافة إلى كم هائل من المعارف والعلوم اذ يمكن القول أن النضج المهني هو حالة من التوافق والشعور بالارتياح والاستقرار النفسي والجسدي بحيث أن يكون منضبط وراض عن منصبه وما يقدمه نتيجة لاختياره السليم وفقا لرغباته وميولاته .

وكما ترى المجالي, كامل عبد الجبار(2017) هو مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد واستعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية وقدرته لمعرفة ذاته, مع

الوعي بالذات والمهن وامتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم. ويعرف مفهوم النضج المهني إجرائيا جميع المفاهيم التي تساعد الفرد على الوعي بذاته وميوله واهتماماته وقدراته والقدرة على الموازنة بينهما, والتعرف على المهن ومجالاتها ومتطلباتها ومتطلبات اتخاذ القرار. وربما يكون سوبر (Super) الشخصية الرئيسية الذي تناول موضوع النضج المهني, وقد بنى نظريته على أساسين: هما سيكولوجية الفروق الفردية, والتي تشير إلى التمايز القائم بين الأفراد نتيجة النمو والتطور, ومفهوم الذات المهنية لدى الفرد, أي الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته عن اعتبارات أن مفهوم الذات يتطور بناء على ملاحظات الأطفال الاقتداء بالكبار والمنخرطين بالعمل. ومن بين الاعتبارات التي قدمها سوبر في منهج مفهوم الذات: هو الرضا عن العمل والرضا عن الحياة يعتمد على مدى إيجاد الفرد منافذ كافية لقدراته أو ميوله وسماته الشخصية وقيمة وهي تعتمد على الاستقرار ضمن مهنة معينة تكون متناسقة مع أسلوب الحياة للفرد ومع تجاربه في النمو والاكتشاف.

(ابواسعد, الهواري, 2008, ص. 110)

ومما لاشك فيه أن هناك عدد هائل من الدراسات التي كانت لها وجهات نظر مختلفة كل حسب نتائجه نستخلصها في ما يلي:

أما دراسة وصل الله بن عبد الله حمدان السواط (2008): بعنوان فاعلية برنامج إرشادي سلوكي معرفي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف دراسة شبه تجريبية, بهدف تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى أفراد عينة الدراسة, على عينة تتكون من مجموعتين تجريبية وضابطة (28) بطريقة عشوائية, كل مجموعة تتألف من (14) فردا. بإتباع المنهج شبه تجريبي, مستخدما الأساليب الإحصائية المناسبة التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط واختبارات تحليل التباين, حيث أسفرت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة, ولا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية.

أما دراسة هويدي حنفي محمود (2011): بعنوان النضج المهني وتأثيره على جودة اتخاذ قرار مهنة المستقبل لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية في ضوء بعض المتغيرات على عينة قوامها (330) طالب وطالبة لهدف دراسة النضج المهني لديهم وتأثيره على اتحاد قرار اختيار مهنة المستقبل, وتم تطبيق أداتي مقياس النضج المهني ومقياس القدرة على اتخاذ القرار, مستخدمة الأسلوب التحليلي العاملي

الاستكشافي وأسفرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين الطلاب في كل من مستوى النضج المهني ومستوى اتخاذ القرار .

كما أكدت دراسة سلاف مشري, أسماء لشهب (2013): بعنوان النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمدها التكيف مع ضغوط مهنته, على عينة قوامها 60 فردا في إحدى مقاطعات التعليم الابتدائي لولاية الوادي تهدف الى تحليل العلاقة بين النضج المهني للعامل والاستراتيجيات التي يعتمدها لتخفيف من الضغوط, باستخدام مقياس النضج المهني للمدرس ومقياس مهارات مواجهة الضغوط المهنية باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة معامل الارتباط بيرسون معتمدة على المنهج الوصفي , وقد أسفرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين درجات المقياسين, أي أن كل ما زاد النضج المهني للمدرس زادت قدرته على تحمل الضغوط المهنية.

ففي دراسة هالة فاروق المسعود(2019): بعنوان مستوى النضج المهني لدى طلبة تخصص الإرشاد والصحة النفسية, في كلية العلوم التربوية بالأردن هدفت الى الكشف عن العلاقة بين مستوى السنة الدراسية ومستوى النضج المهني لديهم اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي ,على عينة حجمها (621) طالب وطالبة ووظفت الأسلوب الإحصائي الاستدلالي مثل المتوسط الحسابي وتحليل التباين وغيرهم وأسفرت نتائج الدراسة أن الطلبة لديهم نضج مهني , كما بينت ان سبب اختيار التخصص يؤثر في النضج المهني.

و كما ترى دراسة شروق وفايز ظيف الله الكوشة (2020): بعنوان نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدار واختلافه باختلاف بعض المتغيرات, على عينة تتكون من (200) طالب وطالبة , وطبقا عليهم مقياس نضج الاتجاه المهني لتعرف على نضج الاتجاه المهني باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة معامل الارتباط والانحراف المعياري وتحليل التباين الثلاثي , وأظهرت النتائج عن وجود مستوى متوسط من النضج بين أفراد العينة, كما جاءت فروق دالة إحصائيا لصالح الذكور لمتغير الموائمة والتوفيق في أظهرت عدم فروق تعزى لأثر التفاعل بين الجنس والتخصص في جميع المجالات. تحمل الضغوط المهنية.

وفي دراسة أجراها ليو, ولو, وزاكاريا (Lau, Zakaria, Lowe 2013) بعنوان اثر المتغير الاجتماعي على درجة النضج المهني , فقد تم اختيار عينة مؤلفة من 76 طالبا وطالبة, من طلبة السنة الأولى في تخصص الإرشاد المهني المعدلة لكرابيتس (النموذج _ ر), وأشارت نتائج الدراسة إلى

حصول الإناث على درجات أعلى في مستويات النضج المهني مقارنة بالذكور، وان هذه النتيجة تدعم اثر المتغير الاجتماعي على مستويات النضج المهني وفي دراسة وات (Woutt 2014)، التي هدفت إلى التعرف على مستوى النضج المهني لدى الملتحقين ببرنامج تنمية المهارات العسكرية من سنتين إلى أربع سنوات في جنوب إفريقيا، تم اختيار عينة عشوائية مؤلفة من (310) من الملتحقين في هذا البرنامج ، ولغايات تم استخدام قائمة النضج المهني (النموذج _ ج) ، حيث اظهرت نتائج الدراسة تحقيق الملتحقين لدرجات متوسطة على قائمة النضج المهني ، وعليه أوصت الدراسة بأهمية إخضاع الملتحقين ببرنامج تنمية المهارات العسكرية لبرامج إرشاد مهني.

وفي دراسة أجراها تك، وكيرت (Takke et Kurt 2015) بعنوان مستوى النضج المهني لدى الطلبة الآسيويين الأجانب في الجامعات الماليزية من ثقافات مختلفة، واعتمدا الباحثان مقياس النضج المهني المعدل لكرياتس ، وطبقت على عينة مؤلفة من 229 طالبا وطالبة تم اختيارها بطريقة عشوائية . أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى لاختلاف الثقافات بين الطلبة الآسيويين الأجانب ، وحصل الطلبة على درجات عالية في مستوى النضج المهني .

ويتبين من خلال الدراسات السابقة اهتمام الباحثين النفسيين والتربويين بدراسة النضج المهني لدى الأفراد، في مختلف الفئات العمرية ، في أنحاء مختلفة من العالم ، إذ أن النضج المهني يعد عاملا رئيسيا في الاختيار المهني الناجح ، وجاء تصميم الدراسة الحالية لدعم الاهتمام بدراسة النضج المهني للأفراد ، وعلى هذا الأساس فقد ظهرت الحاجة إلى كشف الغموض على عالم الشغل وما يتضمنه من مفاهيم متداخلة وتبسيطها لتكون لنا رؤيا واضحة عما يمكن أن يكون عليه الفرد العامل مستقبلا، فمصطلح النضج له تأثير نفسي مباشر على الفرد لذلك وجب علينا في هذه الدراسة تبسيط ومعرفة أسباب الارتفاع أو الانخفاض، وما مدى فهم طالب العمل لمعنى المهنة او الوظيفة، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في محاولة معرفة مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال الإدماج وعقود ما قبل التشغيل في مؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية بمدينة ورقلة.

2- تساؤلات الدراسة:

ما مستوى النضج المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني في مؤسسات الضمان الاجتماعي بولاية ورقلة؟

1 هل مستوى النضج المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني يختلف باختلاف السن؟

2 هل مستوى النضج المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني يختلف باختلاف الجنس؟

3 هل مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني يختلف باختلاف المستوى التعليمي؟

3- فرضيات الدراسة :

مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني في مؤسسات الضمان الاجتماعي و صناديق التقاعد والبطالة بمدينة ورقلة منخفض توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني تعزى لمتغير السن.

توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني تعزى لمتغير الجنس.

توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

4- أهداف الدراسة

وتهدف هذه الدراسة الى :

التعرف على مستوى النضج المهني لدى متربصي و عمال ما قبل التشغيل و الإدماج المهني في مؤسسات الضمان الاجتماعي والتقاعد والبطالة الاجتماعية بمدينة ورقلة.

التعرف على مستوى النضج المهني لدى العمال وفقا لبعض المتغيرات.

التعرف على مدى تأثير خاصية النضج في شخصية الأفراد المتجهين نحو سوق العمل.

5- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية في تناولها لأحد موضوعات بحثية العامة في حياتها ومتمثل في مستوى النضج المهني الذي يلعب دور هام في تحديد مصير الأفراد من الناحية النفسية المادية و الاجتماعية فيمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة في ما يلي :

-الدفع للمزيد من الدراسات و البحوث في مجال التوجيه والإرشاد المهني الذي يفتقر لمثل هذه

الدراسات والبحوث

- تعرف الفرد على ذاته وقدراته و أن يتعرف علي جميع المهن المتاحة في بيئاته و أن يمتلك قدرة على المطابقة بينها للوصول إلى قرار مهني يناسبه ويحقق له فيما بعد الصحة النفسية والسعادة و يعود بالمنفعة على المجتمع لزيادة إنتاجيته بعمله .

6- حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بشريا و زمنيا و مكانيا في إطار الحدود التالية :

الحدود البشرية : تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في متربصي وعمال الإدماج و عقود ما قبل التشغيل لمؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة بمدينة ورقلة , حيث قدر عددهم ب: 76 فرد

الحدود الزمانية : تتحدد هذه الدراسة زمنيا من 04-06 الى 05-06 خلال موسم الجامعي 2020-2021

الحدود المكانية : تتحدد هذه الدراسة مكانيا في مؤسسات ضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد و البطالة لمدينة ورقلة .

7- المفاهيم الإجرائية :

النضج المهني: هو حالة سيكولوجية تتمثل في قدرة الفرد على إختيار مهنة المستقبل على اساس واقعي كمعرفة الذات والمهن المتاحة له.

ويتم قياسه من خلال مقياس " كريتس " للنضج المهني.

الفصل الثاني النضج المهني

- 1- مفهوم النضج المهني
- 2- مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني
- 3- عناصر النضج المهني
- 4- العوامل المؤثرة في النضج المهني
- 5- أبعاد النضج المهني
- 6- الخلفية النظرية للنضج المهني

تمهيد

يعد العمل مطلباً نفسياً واجتماعياً واقتصادياً في نفس الوقت، إذ يحقق للفرد إشباعاً نفسياً بتحقيقه لذاته وإدراكها كذات إيجابية، وإشباعاً اجتماعياً باحتلاله لدور فعال يرتبط بأدوار الآخرين، وإشباعاً اقتصادياً بتوفره لدخل مادي، وعدم تحقيق الإنسان لهذا المطلب يجعله عرضة للاضطرابات النفسية والنبذ الاجتماعي، ولهذا فالعمل أساس سيرورة حياة الفرد ولتحقيق هذه الغايات يتطلب من العامل أن يكون ذو قدرة واستعداد وإتقان لأسس هذه المهن لبلوغ أهدافه ووصوله إلى مستويات عالية من النضج والتفاعل مع المهنة، وسنحاول في هذا الفصل تحليل هذه الخاصية بصفة عامة ثم نرجع إلى التعرف عليها في المجال المهني.

1- مفهوم النضج:

"يشير مفهوم النضج إلى جميع التغيرات التي تطرأ على الجهاز العصبي و الحواس وأعضاء الجسم والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمخطط البيولوجي التي تحدده الجينات الوراثية. تعد هذه التغيرات ضرورية لحدوث النمو." (الزغلول، 2010، ص 234)

1-2- مفهوم النضج المهني:

تعريف 1955:supre: "يرى سوبر النضج المهني بأنه رصيد الفرد من السلوكيات التي تمكنه من استكشاف واختيار وتخطيط وتحقيق أهداف معينة، وأن يكون في مستوى متوسط من الارتقاء المهني مقارنة بأقرانه." (السواط، 2008، ص 55)

وفي تعريف آخر قدمه سوبر لاحقاً يعبر فيه عن النضج المهني بأنه استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره.

ويرى هولاند (holand) وهو من أصحاب الاتجاه الشخصي أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، وتوفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم يتبعه يتطابق لاحقاً مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم. (السواط ص 55)

ويرى بلعيد "النضج المهني أنه تعبير عن مستوى تكون التوجه المهني نحو الاختيار المهني لدى الفرد، ومدى استعداده للتعامل مع مهنته، كما يعرف أيضاً على أنه القدرة على الاختيار المهني الواقعي، مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب." (بلعيد، 2016، ص 363)

وترى بدرة ان النضج المهني مفهوما صعب التحديد نظرا لتعدد الجوانب في تعريفه، ويختلف باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني، خاصة أصحاب الاتجاه التطوري الدين اعطو تصورا للنضج المهني، وتطورت الدراسات حول مفهوم النضج المهني وذلك بناء على تناولين هما:

_التناول الديناميكي الذي ينظر إلى النضج المهني عملية تتطلب بعض الاتجاهات

_التناول المعرفي الذي يعتمد في دراسة النضج المهني مدى اكتساب الفرد لبعض الكفاءات

" فقد عرفه (فنسون وزملائه) بأنه مدى اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام بخبرات مهنية واقعية وذكية "

(بدره، 2016، ص. 406)

"وبرى صوالحة النضج المهني على انه القدرة على اتخاذ القرارات الممنية المناسبة التي تتلاءم مع قدراتهم الدراسية، والمصالح المهنية، والتفصيلات المهنية للوصول إلى التكيف المهني الأفضل

" (صوالحة، 2017، ص. 185)

إما مشري ولشهب فقد عرفتا النضج المهني بأنه حالة سيكولوجية تؤدي إليها سيرورة نمو يمكن أن يتوصل إليها الفرد، تظهر في قدرته على الاختيار الدراسي والمهني الواقعي مع الوعي بالذات والمسارات الدراسية والمهنية وبمتطلبات اتخاذ القرار الدراسي والمهني الملائم ونستدل عليه في دراستنا بالأبعاد التالية:

معرفة عالم المهن، الاتجاه نحو العمل بشكل عام، الواقعية والمرونة في عملية اتخاذ قرار اختيار مهنة، الاستقلالية في عملية اختيار مهنة، مراحل اتخاذ قرار الاختيار الدراسي والمهني، ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرس في مقياس النضج المهني المعدة لهذه السنة.

(مشري، لشهب، 2013، ص. 423)

"وقام سوبر (super) بإضافة جديدة سنة (1963) لنظريته على مفهوم النضج المهني فقد رأى سوبر أن النضج المهني يتيح المجال أمام المراقب لتقييم نسبة ومستوى تطور الفرد بالنسبة إلى المسائل المتعلقة بالعمل "

(الراشدي، 2017، ص. 13)

"أما عودة فقد عرف النضج المهني بأنه مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد"

"وعرفه كرايتس (crites) بأنه ذلك السلوك الذي يظهر الاتجاهات المهنية لدى الفرد، وهو يتألف من جانبين أساسيين هما: جانب المعرفة وجانب التأثير الانفعالي العاطفي"

"وعرفت الصمادي (2012) النضج المهني بأنه استعداد الفرد وقدراته على اختيار المهنة المناسبة والتخطيط لها والإلمام بكل الوسائل والغايات التي تمكنه من اتخاذ القرار المهني الملائم " (ص. 33)

"فيما عرف الراشدي (2017) النضج المهني بأنه قدرة الفرد على فهم ذاته وقدراته واستعداداته وتحقيق طموحاته من خلال المهنة التي تناسبه، والقرار المهني الذي سيتخذه حيال مهنة المستقبل"
(ص.13)

ونستنتج من خلال التعاريف السابقة أن النضج المهني حاله من التوافق والشعور بالتمكن والارتياح النفسي، بحيث يكون الفرد في حالة من التأقلم والتعايش في بيئة العمل، مما ينتج عنه مجموعة من الإدراكات والمعارف تساهم في زيادة مردود الإنتاج المهني.

2- مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني

وتتمثل هذه المفاهيم في مجموعة من الخصائص المتداخلة والمتراطة التي لها اثر واضح في تكوين الفرد من حيث التفكير والتأمل والتحليل إلى أن يحقق نضج معين وهي كما يلي:
أولاً: النمو

كلمة النمو في بادئ الأمر مصطلح بيولوجي، يختص بالزيادة الجسمية الملحوظة في حجم أو تركيب الكائن الحي في فترة من الزمن، وعند استخدام هذه الكلمة في العلوم السلوكية فإنها تدل على التغيرات المستمرة في الوظائف التكيفية المرتبطة بالزمن، وكثير من الباحثين يستخدم كلمة النضج للدلالة على النمو العضوي، في حين ان كلمة النمو تتعلق بالنمو الاجتماعي والنفسي، والنمو بهذا المعنى يدل على تكامل التغيرات البنائية و الوظيفية والسلوكية التي تكون شخصية الفرد.
ويمكن تعريف النمو بأنه تتابع لمراحل معينة من التغيرات التي يمر بها الكائن الحي في نظام واتساق.
(عبد المعطي، محمد قناوي، ص.29)

يعرف النمو المهني بأنه "العملية التي تحيط بمعظم حياة الفرد والتي تبدأ من مرحلة الطفولة وتتضمن التجارب الرسمية وغير الرسمية التي تكسبه المواهب،، القيم، الرغبات والمعرفة بمجالات العمل وتستمر إلى مرحلة الرشد"
(حسن ابكر، 2020، ص.75)

النمو العقلي عند بياجيه Intellectual Development:

اهتم بياحيه منذ البداية بأصل المعرفة والكيفية التي من خلالها تتطور مثل هذه المعرفة، ونظرا لتخصصه في مجال البيولوجيا فقد أدرك بإمكانية توظيف مفاهيم ومبادئ علوم الإحياء لفهم ودراسة

عمليات النمو المعرفي لدى الأفراد. وهكذا نجد ان اهتمام بياجيه انصب بالدرجة الاولى على مسالتين رئيسيتين هما:

_ كيف يدرك الطفل هذا العالم والطريقة التي يفكر من خلالها بهذا العالم؟

_ كيف يتغير إدراك وتفكير الطفل بهذا العالم من مرحلة عمرية إلى أخرى؟

لذلك حاول بياجيه من خلال نظريته تحديد خصائص الأطفال التي تمكنهم من التكيف مع البيئة التي يعيشون فيها ويتفاعلون معها، ثم تفسير التغيرات التي تطرأ على مثل هذه الخصائص عبر مراحل النمو.

ويرى بياجيه ان النمو المعرفي يتضمن جانبين احدهما كمي والآخر نوعي (وظيفي)، اد لايمكن بأي شكل من الأشكال فهم هذا النمو ما لم يتم تناول هذين الجانبين. يرتبط الجانب الكمي في عمليات تشكيل

الأبنية المعرفية عن موجدات هذا العالم في حين يتناول الجانب النوعي التغيرات التي تطرأ على الأبنية

المعرفية والوظائف العقلية.

(الزغلول، 2010، ص. 233)

ثانيا التعلم المعرفي:

1- مفهوم التعلم:

"التعلم مفهوم افتراضي يشير الى عملية حيوية تحدث لدى الكائن البشري وتتمثل في التغيير في

الأنماط السلوكية وفي الخبرات، ويستدل عليها من خلال السلوك." (الزغلول، ص. 35)

"التعلم عملية حيوية ديناميكية التي تتجلى في جميع التغيرات الثابتة نسبيا في الأنماط السلوكية

والعمليات المعرفية التي تحدث لدى الفرد نتيجة لتفاعلهم مع البيئة المادية والاجتماعية"

2- خصائص التعلم:

أولا: التعلم عملية تنطوي على تغير شبه دائم في السلوك او الخبرة وبأخذ أشكالا ثلاثة هي:

_ اكتساب سلوك أو خبرة

_ التخلي عن سلوك أو خبرة ما

_ التعديل في سلوك أو خبرة ما

ثانيا: التعلم عملية تحدث نتيجة لتفاعل الفرد مع البيئة بشقيها المادي الممثل بهذا الكون بموجداته

المحسوسة، والاجتماعي المتمثل بالإنسان ومنظومته الفكرية و العقائدية ومؤسساته الاجتماعية.

ثالثا: التعلم عملية مستمرة لا ترتبط بزمان أو مكان محدد، فهي تبدأ منذ المراحل العمرية المبكرة، اي

منذ الولادة وتستمر طيلة حياة الإنسان.

رابعاً: التعلم عملية تراكمية تدرجية حيث ان خبرات الفرد تزداد وتتراكم على بعضها البعض من جراء تفاعله المستمر مع المثبرات والمواقف المتعددة.

خامساً: التعلم عملية تشمل كافة السلوكيات التي يكسبها الفرد على طبيعة ونوعية المواقف والمثبرات التي يتعرض إليها أثناء تفاعله مع البيئة.

(الزغلول، ص. 37)

3- بنية المعرفة والتعلم:

تختلف أساليب تسجيل المعلومات و تخزينها في المخزن الذهني الدائم للمعلومات، حيث تسجل بعض المعلومات على شكل صورة، أو رسومات او مخططات، أو أشكال لأشياء حسية، أو على صورة كلمات، وقد جمع بافيو(1972) ذلك في نظرية واحدة اسمها نظرية الترميز الثنائي حيث تضمنت النظرية المعرفية ان الفرد يخزن الخبرات خزناً مرئياً ولفظياً، أي الصورة، والرسم، والرسم والجملة والكلمة، حيث يمكن للمتعلم ان يتذكر فرداً حينما يتذكر شكله وصورته، ومن ثم وصف خصائصه وملامح لفظياً أكثر من تذكره خبرة محددة كانت قد خزنت سابقاً. كما قد نتخيل شخصاً معيناً نعرفه على الرغم من تغير ملامحه، وشعره، او وضعه لنظارة رغم الغياب الطويل.

(قطامي، 2013، ص. 35)

4-التعليم المهني:

"هوداك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة المهنية والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد فنيين ماهرين في مختلف التخصصات الصناعية والزراعية والصحية وغيرها ولهم القدرة على التنفيذ والإنتاج"

(المجالي، عبد الجبار. ص. 463)

5-التربية المهنية:

التربية المهنية هي العملية التي تختص بتنمية القدرات والمهارات والاتجاهات وعادات العمل وتقديره، وتشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها العامل للالتحاق بالعمل والتقدم فيه، في الوقت الذي يسهم فيه في تنمية المواطن الصالح، عن طريق تنمية كفاءته وصلاحيته الجسمية والاجتماعية والقومية والثقافية والاقتصادية.

(ترزولت، مزياي، ص. 537)

ثالثاً: التوافق

1- مفهوم التوافق

لقد عرف العلماء التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منها المتشابه ومنها المختلف وفي مايلي ذكر لبعض التعاريف.

عرفه (فهمي 1971) "بأنه تلك العملية الدينامكية التي يعبرها الشخص عن سلوكه ليحدث علاقة بينه وبين البيئة."

وعرفه (المليجي 1971) ب"أنه الأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة."

كما يرى (ابو النيل 1997) "بأنه قدرة الفرد على التواء مع نفسه ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الأسرية والمهنية والاقتصادية والسياسية والدينية."

وأشار (الشادلي، 1999) "الى التوافق بأنه وجود علاقات منسجمة مع البيئة التي تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد وتبلي معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية ، وعلى ذلك يتضمن التوافق كل التباينات و التغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم إشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة."

(فحجان، 2010، ص12)

"كما عرف التوافق على انه قدرة الفرد على ان يتكيف تكيفا سليما وان يتواءم مع بيئته الاجتماعية او المادية او المهنية."

(بوعطيط، 2006، ص72)

2-مجالات التوافق

هناك مجالات كثيرة للتوافق، ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد والبيئة، والتي تنشأ عن عملية التغير المستمر بين الفرد والبيئة للوصول الى حالة توافق وانسجام، ومن هذه المجالات نذكر مايلي :

أ-التوافق الشخصي

ويتضمن السعادة مع النفس والرضا عن النفس واشباع الدوافع والحاجات الداخلية، الأولوية الفطرية والعضوية الفيزيولوجية و الثانوية و المكتسبة، ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو المختلفة.

(فحجان، 2010)

ب-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 الى تحقيق الصحة الاجتماعية.

(فحجان , 2010)

ج-التوافق العقلي:

عناصر التوافق العقلي هي الإدراك الحسي والتعليم والتذكر والتفكير والذكاء والاستعدادات ويتحقق التوافق العقلي بقيام كل بعد من هذه الأبعاد بدوره كاملا ومتعاوننا مع بقية العناصر. (فحجان, 2010) د-التوافق المهني:

يتضمن الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الاختيار الأنسب للمهنة عن قدرة واستعداد واقتناع شخصي لها، علما وتدريبيا للدخول فيها والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح.

(فحجان, 2010, ص.12)

رابعا الأداء المهني:

1- تعريف الأداء المهني:

يعد الأداء مفهوما واسعا في ميدان الأعمال ولكن من الصعب إعطاء تعريف محدد له بسبب تعدد الأبعاد التي يتكون منها الأداء الشامل في المنظمة. والأداء يؤثر في تحقيق أهداف المنظمة المحددة من خلال الاستخدام الأفضل لمواردها المتاحة خلال فترة زمنية معينة. ويقصد به هو السلوك المتحقق أو الفعلي من خلال ما يبده الفرد من جهة عمله داخل المؤسسة أو ما يصدر من تصرف أثناء العمل بصورة هادفة، وان مصطلح الأداء يعد مصطلحا واسعا نشا ليعبر عن مجموعة من الممارسات التي عن طريقها يتم تحديد العمل ومتابعته وتحديد القدرات اللازمة للأداء وتوزيع المكافآت داخل المنظمة، كما انه يشمل تحديد الأهداف واختيار العاملين وتعيينهم وتقييم الأداء والتعويضات والتدريب والتنمية والتخطيط وإدارة المسار المهني. وقد عرف الأداء على انه القدرة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى مخرجات بشكل خدمة وبمواصفات محددة واقل كلفة وان هذا المفهوم للأداء مفهوم واسع يرتبط بأداء المنظمة كوحدة تنظيمية.

2-محددات الأداء:

يعد السلوك الإنساني المحدد في اي وحدة إنتاجية او خدماتية او هو كما صوره (مكريكر Mcregor) محصلة لتفاعل خصائص الفرد وهي (المعرفة، الخبرة، المهارة، والاتجاه) مع خصائص بيئة الوظيفة (المكافآت، ظروف العمل، القيادة) أي أن:

سلوك الفرد = دالة (خصائص الفرد x خصائص بيئة المهنة) (الخفاف, 2015, ص.78)

ويتضح للباحث مما تضمنته بعض المفاهيم المرتبطة بالنضج المهني ان هذا الأخير يأخذ مجالات كثيرة وليس مجال واحد بعينه، فالفرد قد يكون ناضجا في مجال معين وغير ناضج في مجال آخر، فربما التفاعل الكلي والشمولي يؤدي إلى نسبة عالية من النضج، وان حاجات الفرد ودوافعه من مراحل نموه المختلفة ليست إلا سلسلة من الواجبات التي تفرض نفسها على الفرد مما يأخذ منحى الاجتهاد لبلوغ أهدافه وتحقيق جملة من المطالب.

3- عناصر النضج المهني:

تشير جرادات (1991) إلى أن عناصر النضج المهني تنحصر في الآتي :

_ الانهماك في عملية الاختيار المهني: وتعتمد على فاعلية الشخص وحيويته في الاختيار.
_ الاستقلالية في اتخاذ القرار: وتتحدد بدرجة اعتماد الفرد على الآخرين في اتخاذ القرار المهني الخاص به.

_ التوجه نحو العمل: ويعتمد على توجه الشخص للعمل.

_ التفضيل لعوامل الاختيار: ويعتمد على أساس الاختيار ، القدرات والميل، والقيم، والسمات الشخصية.

(الراشدي، 2017، ص.15)

4-العوامل المؤثرة في النضج المهني:

إن النضج المهني هو عملية نمو تتطور وتتأثر بعوامل بيولوجية وثقافية ومعرفية وإرشادية وكل هذه العوامل تتفاعل فيما بينها مساهمة في تأثيرها على النضج المهني وهي كالتالي:

العوامل البيواجتماعية: كالذكاء والعمر، حيث تبين ان الشخص الأكثر ذكاء اقدر على التخطيط المهني، وقد وجد (سوبر) إن النضج المهني يرتبط ارتباطا كبيرا بالذكاء .

العوامل الشخصية: كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح فقد أشار إلى وجود ارتباط ايجابي بين هذه العوامل والنضج المهني .

التحصيل: حيث يرى (سوبر) أن هناك ارتباطا وثيقا بين النضج المهني والتحصيل ، سواء كان هذا التحصيل مدرسيا أو غير ذلك.

العوامل الأسرية: ومنها توجيهات الوالدين او نمط تربيتها لأبنائها كمناقشتهم في القرارات او فرض القرارات على الابناء، والمستوى التعليمي للوالدين، ومقدار دخلهما ، وقد اهتم كثير من الباحثين بهذه

العوامل لدورها في تشكيل النضج المهني والاختيار المهني وقد أشار (سوير) إلى مستوى الوالدين المهني و دخلهما يرتبط ارتباطا وثيقا بالنضج المهني للأبناء.

ويؤكد (عثمان 2001) على أن الطفل والطالب يتأثر بوجهات النظر والمفاهيم التي يراها ضمن الأسرة، مثل هذه التأثيرات والتفاعلات يمكن تحدث في اتجاهين :

الاتجاه الأول:

يتطلب إن يتوجه إلى عمل معين من اجل إرضاء أعضاء الأسرة أو حتى لا يتعرض إلى أسئلة معينة من قبل أفراد الأسرة.

الاتجاه الثاني:

يتمثل في ان يرى الشخص وجهات نظر أفراد الأسرة على أنها تحدي له، وبالتالي فهو يميل إلى سلوك اتجاه معاكس لوجهات نظر الأسرة.

ومثل هذين الاتجاهين سيكون لهما سلبيات على الفرد حيث يعمل على اضطراب لديه في كيفية الوصول إلى المهنة التي يريدها، وهذا يؤدي إلى ضعف في النضج المهني، والوصول إلى تعقيدات المواقف باتجاه خيارات المهنة التي يريدها الفرد.

وقد أشار زهران إلى عوامل خفض إنتاجية الإنسان نتيجة لضعف النضج المهني وبالتالي عدم القدرة على اتخاذ القرار المهني السليم وهي:

- تحديد الأسرة لمهنة الابن
 - سوء الاختيار المهني ويتمثل ذلك في الاختيار بطريق الصدفة او بجهل الشخص بإمكاناته ومتطلبات المهنة.
 - اختيار المهنة البراقة ذات السمعة أو المكانة الاجتماعية أو العائد الاقتصادي بصرف النظر عن الاستعداد لها .
 - مسايرة الرفاق والأقارب في اختيارهم
 - الاختيار المتسرع المغامر
 - نقص المعلومات المهنية المتعلقة بالأعمال المختلفة ومتطلبات المهن.
 - ويرى زهران بأنه يجب الإعداد والتوجيه نحو سلامة الاختيار المهني على أساس علمي مع استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- (أبو اسعد، الهوازي، 2008، ص74)

5-أبعاد النضج المهني: " تعتبر الأبعاد التي (كرايتس) Crites وصفا ملائم لمستويات النضج المهني من وجهة نظر كثير من العلماء."

(بدرة،2016،ص.406) وتتمثل هذه الأبعاد في:

5-1- الجانب الخاص بالاتجاهات:

• **اتخاذ القرار:** وقيس هذا البعد إلى اي مدى يعتبر الفرد واثقا من قراره المهني ،ويعرف سافيكس اتحاد القرار بأنه القدرة على تطبيق مبادئ ومناهج اتخاذ القرار في حل مشكلات اختيار المجال التربوي والمهني.

بناء اختياره المهني، ويظهر ذلك من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله ومدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها به، كما تظهر من خلال قدرة الفرد على مواجهة الصعوبات والعراقيل التي يمكن أن يجدها في عمله .

حيث يرى ولد خليفة : أن الخطأ في اختيار التخصص المناسب في الجامعة يضعف دوافع الطلبة نحو العمل ويجعل يتقهقرون في أول صعوبة تواجههم وهكذا يقضون مدة بين الصمود على ما اختاروه أو محاولة تغير الاختصاص وفي الحالتين ينخفض مردودهم التعليمي وقد يتركون الجامعة نهائيا وينجرون وراء سلسلة من الديون أو الوحدات المعادة سنة بعد سنة.

• **الاستقلالية:** يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما، وتعتبر خاصية الاستقلالية من خصائص السيكولوجية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس نظرا لتأثيرها الكبير على الاختيارات المستقبلية للفرد.

• **التوجيه:** يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات الأزمة نحو العمل.

• **التوفيق:** يقيس مدى التوفيق بين واقع سوق العمل و بين حاجياته ورغباته وهو ما أشار إليه (Supre) بان الفرد يكون ناجحا مهنيا عندما يكون واقعا في الانتقاء من الاختيارات المهنية المناسبة حسب مستوى قدراته وميوله ومستواه الاجتماعي .

5-2- الجانب الخاص بالكفاءات: يقيس هذ الجانب مجموعة من المعارف ويتكون من الأبعاد

التالية:

• **تقدير الذات:** يقيس هذا البعد مستوى تقدير الفرد لذاته، ويشير تقدير الذات إلى التقييم العام لدى الفرد في سماتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسدية، وينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته، شعوره نحوها وفكره عن مدى أهميتها وتوقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة.

- **الإعلام المهني:** يقيس هذا البعد وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها .
- **اختيار الهدف:** وهي أن يكون الفرد واعيا بسماته الشخصية وقدراته وميوله وبمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادر على اختيار مهني سليم
- **التخطيط:** يرى سافيكس ان التخطيط هو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني، فالفرد الناضج مهنيا يكون متجها صوب المستقبل ويخطط له وينشغل بفاعلية في التخطيط لحياته، فالنضج المهني يتحدد أيضا بالخطط التي يضعها الفرد لكي يحدد مستقبله المهني.
- **حل المشاكل:** ونعني به قدرة الفرد على التعامل مع المعطيات الكلية لصياغة وإيجاد الحلول.

(بكرة، 2016، ص.406)

6- الخلفيات النظرية للنضج المهني:

قدم علماء النفس الاجتماعي، وعلم النفس العمل نظريات مفسرة للنمو المهني والقرار المهني والنضج المهني وذلك باعتباره سلوكا إنسانيا ينمو ويتطور ويتأثر بالمحيط الاجتماعي والثقافي وبشخصية الفرد شعوريا ولا شعوريا.

6-1- نظرية سوبر: ينطلق دولاند سوبر Super D في نظريته من مبداء الفروق الفردية، وهذا مرتبط بعملية النمو والتطور للقدرات والاتجاهات من جهة ومفهوم الذات من جهة أخرى. فكل فرد يختلف عن الآخر في الكثير من الخصائص الشخصية وكذلك القدرات والاستعدادات والميول والاتجاهات. وعلى هذا الأساس فكل فرد يصلح للعمل في مهن معينة وذلك على أساس الخصائص التي يمتلكها، كما ان كل مهنة تتطلب نمودجا محددًا للخصائص. وقد بين سوبر النضج المهني من خلال تطرقه للنمو المهني كمفهوم تطوري شامل، حيث أشار إلى مجموعة من المراحل التطورية كمحطات تبرز الجوانب والأبعاد الأساسية لحدوث النضج المهني.

فعملية نمو الذات وضعها سوبر في المرحلة الأولى والتي حددها بين الولادة سن 14 وهي المرحلة التي يحقق فيها الفرد ذاته ويكتسب معرفة مبكرة عن العمل، وتعد هذه المرحلة خيالية يلعب فيها خيال الطفل ومحركاته لمحيطه دور كبير في تطوير الميول والقدرات الذاتية.

ثن تليها المرحلة الاستكشافية بين سن وتم 24 سنة و15 خلالها بلورة الاختيارات المهنية وتحديد الأولويات والإعداد للمهنة المستقبلية قصد الدخول في التجربة الفعلية و ذلك بالالتحاق بالعمل المناسب . أما مرحلة التأسيس فتكون سنة 25 و45 سنة وهي فترة اكتساب المهارات والقدرات المهنية التي تلعب دورا فعال في الثبات والاندماج.

ويرى سوبر إن فترة الاندماج الحقيقي تحدث بين السن 45 و64 سنة وهنا يحافظ الفرد على المكاسب المهنية. أما بعد 65 سنة فهي مرحلة الانحدار يميل فيها إلى العزوف عن التفكير في تغيير المهنة وتضعف فيها قواه وقدرته فيقل نشاطه مما ينعكس على ا دائه المهني، وهذه المرحلة هي مرحلة التقاعد.

6-2- نظرية تيدمان Tideman: يربط تيدمان النضج المهني بعملية التطور المعرفي، كما يتناول الموضوع في سياق مفاهيمي نفسي، كأزمة الأنا والهوية النفسية. ولما كان القرار المهني مرتبط بتطور النضج المهني، فصناعته تركز على مبدئين: التفاضل والتكامل ، فالأول يقع بين تقييم الذات وعالم الشغل، بينما يعبر التكامل عن درجة الشعور با الرضى المهني و كنتيجة للاندماج مع الجماعة المهنية وتحقيق الذات.

والملاحظ أن النظرية التي صاغها تيدمان لم تر كز على النضج المهني كإشكالية رئيسية او محورية بل انصب اهتمامه بالدرجة الأولى على نمو القرار المهني والقدرة على اتخاذه.

6-3- نظرية جينسبرغ Ginzberg : يرى جينسبرغ ان النضج المهني يتم عبر مراحل تطويرية تتم عبر مراحل ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة والواقعية، تنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية.

وقد ابرز جينسبرغ تصوره للنضج المهني وما يتعلق بهذا الأخير من خلال تعرضه لهم المراحل المحددة له والتي سنوجهها في ما يلي:

المرحلة الخيالية (04الى 10سنوات): يفسر جينسبرغ هذه المرحلة انطلاقا من مبدأ اللذة الذي يحققه الطفل خلال ممارسته للعب، حيث يبدأ الطفل وكأنه يحضر لمهنة ما. فهو بهذا المعنى لا يفكر في قدرته وإمكاناته المهنية بقدر انخراطه واندماجه في اللعبة باعتبارها مصدر للتماهي وتحقيق اللذة، فاللعب دافع ومحرك مبكر للنمو المهني.

فالتمثيل والتقليد أثناء اللعب هو شكل التماهي كما ترى أدبيات التحليل النفسي.

المرحلة التجريبية (من 11 سنة إلى 18 سنة): تعني هذه المرحلة التعرف التدريجي على الميول والقدرات والمتطلبات المرتبطة بالعمل.

_ الميول (11 سنة إلى 12 سنة): التعرف وإدراك ما يرغب فيه وما لا يرغب فيه وما هو محل اهتمامه خارج مجال اهتمامه.

_ تقييم القدرات (12 سنة إلى 14 سنة): التحول من عملية التمثل الأبوي باعتبار الأب كصورة وقيمة يتجه نحو الآخرين . وهذا ما يحدث نوع من الاستقلالية، وهذا ما يقلل التبعية الأبوية.

_ اختيار القيم المناسبة (15 سنة إلى 16): يتجه الفرد نحو اختيار القيم المناسبة، تنمو لديه القدرة على الاختيار المناسب والتوظيف والاستغلال المناسب لقدراته ومهاراته.

_ الانتقال (17 سنة إلى 18 سنة): تتميز بالاستقلالية في الاختيار المهني، وتوسيع دائرة الممارسات المهنية كالبحت عن أماكن مختلفة ومتنوعة لتوظيف المهارات و المواهب. كما يبرز الاهتمام بالجانب النفعي للعمل كالراتب و الحوافز.

المرحلة الواقعية (18 سنة إلى 21 سنة): في هذه المرحلة يكون الاختيار ناتج عن الربط والتنسيق بين العوامل الواقعية و الشخصية:

_ الاستكشاف (من 18 سنة إلى 19 سنة) وتتميز باكتساب الخبرات والاتجاه نحو التركيز واختيار نشاط واحد من بين مجموعة من الأنشطة التي يميل إليها.

_ البلورة (20 سنة إلى 21 سنة): يقترب الفرد في هذا العمر من مرحلة تحديد وبلورة الاختيار المهني لتتخصص حيث تتصف قراراته بالثبات.

_ التحديد (21 سنة إلى 22) : وهي مرحلة الوصول إلى مرحلة الالتزام وذلك بتحقيق مهنة أو عمل محدد والذي ينتهي ببروز نمط حياة مهنية واضحة. (الراشدي, 2017, ص.13)

خلاصة الفصل

ومن خلال تحليلنا لخاصية النضج المهني بتعريفات ومفاهيم أخرى مرتبطة به اتضح لنا النضج خاصية تنتمي مع الفرد ، يمكن إشباعها حسب قدرة الفرد وحسب طبيعته الاجتماعية، وتكون هذه الخاصية بارزة في شخصية الفرد إذ استغل قدراته المعرفية وكانت له أهداف سامية في الحياة ولا نستطيع أن نلمح هذه الخاصية إلا من خلال السلوك أو النتائج التي كنا نسعى لها

الفصل الثالث

الضمان الاجتماعي

- 1- تعريف الضمان الاجتماعي
- 2- خصائص الضمان الاجتماعي
- 3- أهمية الضمان الاجتماعي
- 4- أهداف الضمان الاجتماعي
- 5- نظام الضمان الاجتماعي
- 6- الضمان الاجتماعي في الجزائر
- 7- لأنظمة المختلفة للضمان الاجتماعي الجزائري

تمهيد

يعتبر الضمان الاجتماعي في الوقت الراهن من أهم النظم الاجتماعية الحديثة التي تهدف إلى معالجة الآثار التي تنجم عن الأخطار التي يتعرض لها العامل خلال حياته الوظيفية ، وذلك عن طريق إيجاد بديل للأجر في حلة انقطاعه بسبب تحقق هذه الأخطار سواء كان البديل في صورة تعويض او معاش بحسب الأحوال بما يكفل للعامل ولأسرته من بعده حياة كريمة ومستقرة ونظرا للأهمية الكبيرة التي أولتها مختلف دول العالم للضمان الاجتماعي ، فان الجزائر على غرار هذه الدول اهتمت بهذا النظام وأعطته أولوية كبيرة وطورت من أساليبه وجعلته شامل لمعظم شرائح المجتمع.

1- تعريف الضمان الاجتماعي social Security

تبلور هذا المفهوم مع ظهور دولة الرفاه welfare state، و ترجع أصول " دولة الرفاه " إلى التقرير الذي وضعه بيفرديج عام 1942 ومع أن بيفرديج نفسه كان يكره استخدام هذا المصطلح و يفضل عنه " دولة الخدمة الاجتماعية "، انطلاقا من دولة الرفاه أو الرفاهية ، صدرت مجموعة من القرارات التشريعية و منها الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية ، التي تستهدف تقديم الرعاية للفقراء، ومعالجة المشكلات الناجمة عن تطبيق التكنولوجيا وأساليب الإنتاج ، ونمو المناطق العشوائية الحضرية هذه المشكلات التي لا يمكن معالجتها إلا بتوافر خدمات اجتماعية تقدمها الدولة و يستخدم مصطلح الضمان الاجتماعي للدلالة على مجموعة متنوعة من انساق دعم الدخل مثل معاش التقاعد والمرض وتعويض الإصابة و الأمومة و تعويض العجز و تعويض البطالة وتعويض نقص دخل الأسرة وهناك من ذهب إلى أن الضمان الاجتماعي ليس ببساطة مصطلح شامل جامع للأنساق الخاصة بدعم الدخل فقط و إنما هو محاولة أوسع مجالا لحماية المجتمع بأسره من المخاطر الاجتماعية كافة .

إن عبارة الضمان الاجتماعي تعريب للعبارة الإنجليزية social Security و للعبارة sécurité sociale باللغة الفرنسية و الحقيقة أن هذه العبارة لا تؤدي المعنى المقصود منها لأنها تعني "ضمان المجتمع" و إذا تمعنا في عبارة "ضمان" تحملنا لأول وهلة إلى التفكير بوجود خطر يجب مواجهته بوسائل تحمي الشخص المهدد بذلك الخطر، وواقع الحياة يدلنا على أن كل شخص مهما كانت وضعيته المادية معرض لمخاطر عديدة، كالمرض والحوادث والشيخوخة والعجز والوفاة وكذلك للبقاء بدون وسيلة للعيش.

(هوارية،2015،ص.28)

2- خصائص الضمان الاجتماعي :

يتميز بعدة خصائص أهمها :

- أنه نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة و أصحاب الأعمال ، و الدولة نفسها .
 - أنه نظام تكافلي اجتماعي و يظهر ذلك في أن العامل و صاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة إعانات التي تدفعها لصناديقه .
 - الشمول لجميع العاملين و أصحاب الأعمال و العمالة غير المنتظمة ، كما أنه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات بينية حين انتهاء عملهم من جهة و الانتظار للحصول على عمل آخر .
 - أن الدولة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم بإنشائها .
 - ضمان استمرار الدخل عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة ، و توفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حياته أو لذويه بعد وفاته مما يجعله مطمئناً و ينصرف إلى عمله بجدية و كفاءة .
 - تحقيق التكافل و التعاون بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع و استقراره .
 - إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع لأن المشترك يدفع مبالغ قليلة و يحصل على مزايا متعددة .
 - استمرار الدخل للمواطنين بعد التقاعد يوفر لهم قوة شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق و مواجهة الركود .
- (زيرمي، 2012، ص.03)

3- أهمية الضمان الاجتماعي :

يعتبر الضمان الاجتماعي تأمين فهو يهدف إلى معالجة و مواجهة ما قد يحل بالفرد من مصائب تعيق حياته و ذلك بالإنقاص من موارده ، و انطلاقاً من ذلك فإن أهمية التأمينات الاجتماعية هي نفسها أهمية التأمين و تظهير من ثلاث زوايا و ذلك من خلال الوظائف التي يؤديها التأمين .

3-1- الوظيفة الاجتماعية :

إذ يهدف التأمين إلى التعاون بين مجموعة من الأشخاص لضمان خطر معين ، فيقوم كل منهم بدفع قسط أو اشتراك لتغطية الخسائر التي يمكن أن يتعرض لها أي أحد منهم ، و تحقق هذه الصورة بالخصوص في التأمين التبادلي ، و تتجلى الوظيفة الاجتماعية للتأمين بصفة خاصة في تشريعات العمل و التأمينات الاجتماعية و ما يترتب عن ذلك من إنشاء مؤسسات للتعويض عن الأمراض و الحوادث المهنية و الشيخوخة و البطالة ، و غيرها من الصناديق التي تنشأ لهذا الغرض فالصندوق هنا

يحل محل الأشخاص الآخرون (المؤمنين لهم) في مساعدة الفرد الذي قد يصيبه أي خطر ، و ذلك عن طريق دفع التعويضات اللازمة له فدور التأمين هنا يكتسي الصيغة التضامنية الاجتماعية .

3-2- الوظيفة النفسية :

و تتمثل في توفير الأمان وإزالة الخوف من بال المؤمن لهم من أخطار الصدفة و يصبح بهذه العملية يشعر بنوع من الأمان و الارتياح على مستقبله ومستقبل نشاطاته ، الأمر الذي يجعله يتخلى بروح من المبادرة الخلاقة ، ويحذوه في ذلك الأمان والاطمئنان بفضل عملية التأمين لكل الصدف و المفاجآت اليومية ، كعدم قدرته على كسب الرزق لأسباب مختلفة كالبطالة و إصابات العمل و الحوادث بمختلف أشكالها و الشخوخة والكوارث الطبيعية و المخاطر الناجمة عن النشاطات الصناعية و التجارية ، فالشخص يحس بالأمان عند تأديته عمله و ذلك بعمله بأنه قد يحصل على تعويض أي حادث يحل به فيرتاح نفسياً لوضعه و هي الفائدة و الوظيفة التي يلعبها التأمين بصفة عامة و الضمان الاجتماعي بصفة خاصة .

(جديدي, 2004,ص 03)

3-3- الوظيفة الاقتصادية :

و يعد التأمين إحدى الوسائل الهامة للادخار و ذلك بواسطة تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط و اشتراكات المستأمنين التي تضل في الواقع رصيذا لتغطية المخاطر ، إلا أن هذا الرصيد غالباً ما يوظف في عمليات استثمارات و تجارية لأن التجربة أثبتت بأن المخاطر لا تتحقق في كل الحالات حتى و إن تم ذلك و هذا لا يكون في وقت واحد و تزداد الأهمية الاقتصادية في مجال المعاملات الدولية حيث يشكل التأمين عاملاً مشجعاً لتكثيف المبادلات بين الشعوب إذ يسمح للمستثمرين الأجانب و الموردين بعمليات عابرة للحدود ، بالعمل دون خوف من الآثار السيئة التي تسببها المخاطر التجارية و السياسية و كذا الطبيعية فالعامل حتى و إن كان في هذه الحالة يشغل لدى شخص آخر (تاجر) فإن إجبارية التصريح به و التأمين عليه تجعله مضمون و مطمئن تجاه وضعيته و خاصة مصدر رزقه و عائلته ، كما هو الحال كذلك بالنسبة لرب العمل الذي لا يتحمل تعويض الخسائر و الأضرار التي قد تصيب العمال من حسابه الخاص إذ هو صرح بهم بصفة قانونية و دفع اشتراكاتهم ، و بالإضافة إلى هذه الوظائف فإن فائدة التأمين قد تتعدى المؤمن له فينتفع بها الغير و بصفة خاصة خلفه و ذلك في حالة الوفاة أثناء تأدية العمل أو حتى بمناسبته في بعض الحالات و بذلك يتحقق الضمان المرجو من نظام التأمين الاجتماعي .

(سماتي, 2011,ص 13)

4- أهداف الضمان الاجتماعي :

- بغض النظر عن يتولى مسؤولية النهائية عن ممارسة حق الإنسان في الضمان الاجتماعي ، فإن الأهداف الرئيسية ترمي إلى تحقيق مايلي :
- الحد من انعدام الأمن في الدخل ، بما في ذلك استئصال الفقر و تحسين حصول الجميع على الخدمات الصحية لضمان تحقيق ظروف عمل و معيشة لائقة .
 - الحد من انعدام المساواة و الإجحاف .
 - تقديم إعانات مناسبة باعتبار ذلك حقا قانونيا .
 - ضمان غياب التمييز على أساس الجنسية أو الانتماء الإثني أو نوع الجنس .
 - ضمان القدرة على تحمل الأعباء الضريبية و الكفاءة و الاستدامة .
 - حماية الطبقة العاملة من الاستغلال و الحاجة .
 - الحفاظ على الذات الإنسانية و تنمية قدراتها على العمل .
 - التوزيع العادل للطبقات الاجتماعية .
 - تنمية الشعور الجماعي .
 - إيجاد فرص عمل جديدة .
- النظام العام :

و هو النظام الأكثر أهمية يضم عمال القطاع العام و الخاص في النشاط الصناعي ، التجاري الخدمات و القطاعات الأخرى ، و هو يعتبر نظام تعويضي سواء بالنسبة لكل المخاطر أو الجزء منها .

• النظام العام الذي يغطي مجموع المخاطر :

و هو في الأصل لا يتعلق إلا بالأجراء السابقين ، و حاليا أجراء التجارة الصناعة و ما شابه ذلك و مهما كان مبلغ و طبيعة أجورهم ، شكل طبيعة أو صلاحية عقود تشغيلهم فإنهم معنيون بهذا النظام ، هم الوحيدون الذين يستفيدون من مجموعة التعويضات النقدية أو العينية للتأمين ضد المرض ، الأمومة ، الموت ، العجز ، حوادث العمل ، الأمراض المهنية و التعويضات العائلية .

• النظام العام الذي يغطي جزء من المخاطر :

هناك بعض الأنظمة الخاصة التي تعتبر فردية بشكل كبير أو على الأقل تنتمي إلى النظام العام في بعض التعويضات ، و هذه الأنظمة تتمثل في أصناف المهن التالية :

- موظفي الدولة ، القضاة و عمال الدولة .

- أعوان الجماعات المحلية .
- الطلبة .
- معطوبي الحرب و المجاهدين .
- المثليين و كتاب القصص الأدبية ، الدراماتيكية ، الموسيقية ... الخ .
- المستفيدين من منح المعاقين الكبار .
- وزراء الدين و أعضاء الجمعيات الدينية و الجماعات الدينية .
- الأطباء و المساعدين الطبيين و المتعاقدين . (ملحم,1995, ص 16_17)

5-الضمان في الاجتماعي الجزائر

عرفت الحماية الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال تطور كبير في تجسد من خلال العديد من التنظيمات والقرارات والإجراءات التي تم اتخاذها والتي تهدف إلى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات النشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستويات المعيشة، وارتبط مفهوم الحماية الاجتماعية بنموذجين كبيرين هما النموذج الألماني على يد Bismarck والنموذج البريطاني على يد Beveridge.

أولاً: نموذج BISMARCK (1815_1898)

وهو من ابتكر أول نموذج وطني للحماية الاجتماعية في العالم الصناعي ، وذلك في نهاية القرن التاسع عشر لقد جاء هذا النموذج ليهدء الأجواء التي سادت الطبقة العاملة إثناء الثورة الصناعية، حيث عرفت انتهاك واسع لحقوق العامل البسيط فدعا Bismarck الى ضرورة تأمين العمال من الأخطار التي قد تعيقهم من ممارسة عملهم.

هذا النموذج يعني ان العامل عندما يمضي عقد من العمل، فإنه يمضي على عقد من التأمين لحمايته من الأخطار المهنية وبالتالي يكون مجبر على ترك جزء من أجره. وتتمثل هذه الأخطار في :

- خطر المرض ولقد تم تأمينه سنة 1883
 - خطر حوادث العمل وقد تم تأمينه سنة 1884
 - خطر الشيخوخة وقد تم تأمينه سنة 1889
- بينما انتفع في ذلك الوقت % 10 من أبناء الشعب من قوانين الضمان الاجتماعي ، هذه يتمتع بها اليوم حوالي %90 من الناس في ألمانيا بحماية هذه القوانين .

ولقد أوكلت مهمة تسير هذا النظام إلى الدولة التي تقوم بتحصيل اشتراكات العمال وأصحاب العمل , فعند التوقف الاضطراري عن العمل يقوم الضمان الاجتماعي بتقديم دخل للعامل العاطل, أما دور النقابات وارياب العمل فهو توجيه وتعديل سياسة الضمان الاجتماعي حسب المقتضيات الاجتماعية (اجر, بطالة, ساعات عمل) ومنه يرى Bismarck أن لكل فرد مكان في سوق العمل ولا مجال للبطالة فالعامل قبل أن يكون عامل فهو فرد داخل المجتمع, وبالتالي حمايته في العمل هي حماية له ولعائلته في المجتمع.

ثانيا: نموذج WILIAM BEVERIDGE (1879_1963)

وهو أب النموذج الثاني الكبير للحماية الاجتماعية (Welfar strate) أو دولة الرفاهية ولقد ظهرت نظرية Beveridge في الفترة الممتدة بين الأزمة الاقتصادية والحرب العالمية الثانية وبالضبط في سنة 1942 بسبب تفشي البطالة والفقر وزيادة التهميش.

كل هذه الأسباب أدت إلى ظهور هذا النموذج الذي يقتضي بضرورة توفير حد أدنى للمعيشة كدخل لكل مجتمع , ولقد انطلق Beveridge من فكرة جوهرية تقوم على أساس تحرير الإنسان من الحاجة, فالحاجة في نظره عار على المجتمع ويجب التخلص منها, وهذا من خلال ضمان الدخل للجميع بتعزيز آلية التضامن بين الأفراد بواسطة جهاز الضمان الاجتماعي . (الهوارية, 2015, ص.45)

وعلى العموم يركز نموذج Beveridge على ثلاثة مبادئ هي :

- الشمولية: وتعني أن كل الأفراد لهم الحق في الحماية الاجتماعية , تشمل المال الحاليين وحتى العمال الأجراء سابقا, كما تشمل كل المخاطر وأيضا القطاعين العام والخاص .
- الوحدة : ويقصد بها تجميع وتوحيد صناديق الضمان الاجتماعي في هيئة واحدة تتولى النظام الجديد, وتتمكن من تقليص النفقات ومنع ازدواجية الاستخدام , وتوطيد التنسيق بين مصالح الضمان الاجتماعي .
- التشابه : ويعني تشابه التقديمات الممنوحة من طرف الضمان الاجتماعي فلا يجوز التمييز بين الأجزاء أو المرضى أو البطالين .

وتمويل الضمان الاجتماعي حسب Beveridge يتم عن طريق اقتطاع الضرائب واشتراكات العمال وعلى الدولة ان تخصص أموال كبيرة لتغطية العجز في صندوق الضمان الاجتماعي باعتباره جهاز من أجهزة الدولة يحمي الفرد من عدة أخطار فهو مبني عليه ومن أجله . (هوارية, 2015)

6- الحماية الاجتماعية في الجزائر

عرفت الحماية الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال تطورا كبيرا تجسد من خلال العديد من التنظيمات والقرارات والإجراءات التي تم إتخاذها والتي تهدف الى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستويات المعيشة , ويمكن تلخيص مؤسسات الحماية الاجتماعية في الفروع التالية.

6-1-1- CNAS : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ويشمل العمال الذين يتقاضون الأجر بصفة عامة, وكذلك بعض الفئات الأخرى(المعوقين, المجاهدين....) حيث تقتطع نسبة من أجور العمال شهريا لتغطية النفقات الناجمة عن المرض أو حوادث العمل .

6-2-2- CASNOS : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء هذا الصندوق خاص بأصحاب الحرف وأرباب العمل بصفة عامة كل من يمتلك محل تجاري فهو ملزم بتسديد اشتراكاته لضمان الاستفادة من التعويضات عند المرض أو التعرض لحادث عمل, وكذا للحصول على التقاعد.

6-3-3- CNAC : الصندوق الوطني للتأمينات عن البطالة تضمن هذه الهيئة العمال الذين تم تسريحهم بموجب قانون وزاري وكذلك في حالة إغلاق المؤسسات العمومية دفع أجرة شهرية لفترة معينة.

6-4-4- CNR : الصندوق الوطني للمعاشات تهتم هذه الهيئة بتسديد مستحقات فئة المؤمنين الذين أحيل والى التقاعد.

6-5-5- CACOBATH : صندوق التأمينات للعطل مدفوعة الأجر يعمل هذا الصندوق كوسيط بين العامل وصاحب العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك من خلال الاشتراكات التي تدفع سنويا لهذا الصندوق لتغطية اجور العمال الخاصة بالعطل.

6-6-6- ONAAPH : الديوان الوطني للأعضاء الاصطناعية للمعوقين أنشأ هذا الديوان خصيصا للفئة المعوقة حركيا حيث يقوم بتقديم المساعدات المتمثلة في الأعضاء الاصطناعية للمعوقين, الكراسي المتحركة وغيرها من الأجهزة دون مقابل وهذه المصاريف تغطي من قبل الضمان الاجتماعي.

6-7-7- FNPOS : الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية خصص هذا الصندوق لتدعيم بناء السكنات الاجتماعية الخاصة بالإجراء أي الفئة العاملة ويمول من قبل الدولة وكذا الصناديق الاجتماعية الأخرى.

لقد استطاعت الجزائر أن تأسس نظاما للحماية الاجتماعية يتميز بالتنوع ويستجيب لكل احتياجات فئات المجتمع وحقق أهداف إجتماعية واقتصادية كبيرة لكن التحدي الكبير الذي يواجه هذه المؤسسات

الإجتماعية هو استثمار المساهمات الإجتماعية بأحسن الطرق حتى تحقق أرباح يمكن أن تساهم في الحفاظ على توازنها المالي ومنه الحفاظ على نظام الحماية الإجتماعية. (هوارية, 2015,ص.51

7-الضمان الإجتماعي في الجزائر

إن الضمان الإجتماعي في الجزائر لم يكن معزولا عن التقلبات الاقتصادية و الاجتماعية التي حدثت في البلاد خلال التسعينيات, بل كان هو الفاعل في نظام الحماية , وذلك بإشراكه في صنع السياسات الاجتماعية والاقتصادية خصوصا تلك المتعلقة بسوق العمل ,

إن الضمان الاجتماعي الذي يضمن الحماية للعامل من الأخطار التي تهدده داخل المؤسسة وخارجها (كالخدمات الصحية, التعويضات العائلية , منح الشيخوخة, التقاعد, الأمومة , العجز , الوفاة ,المرض حوادث العمل , والأخطار المهنية) , أصبح لزاما عليه التكفل بالأوضاع المزرية التي يمر بها العامل بسبب مخلفات برامج التعديل الهيكلي وذلك من خلال توسيع مجال التغطية الاجتماعية ليشمل العمال المسرحين الذين اصبحو بين عشية وضحاها بدون دخل, وكذلك اتخاذ ميكانزمات فعالة من شأنها تخفيف الضغوط على سوق العمل, كإعادة النظر في معدلات الإشراف في الضمان الاجتماعي , سن التقاعد, زيادة معدلات الإنفاق , استحداث جهاز جديد للحماية الاجتماعية المتمثل في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

خلاصة الفصل

لقد حاولنا في هذا الفصل أن نقدم لمحة عن الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية في الجزائر من خلال التعريف بمؤسساته, والخدمات التي تدرج أسفله فجل هذه المؤسسات هي ضرورية في مجتمعنا, لما تقدمه من خدمات اجتماعية خاصة لأصحاب الشيخوخة والعجز والإعاقة وغيرها, فتتدرج هذه المؤسسات تحت برامج حماية اجتماعية تم وضعه بموجب التشريع لخدمة كل اطياف المجتمع , كما أنها ركيزة في خلق التوازن المادي للأفراد المشتركين فيها.

الجانبة التطبيقية

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1- المنهج المتبع

2- مجتمع الدراسة

3- عينة الدراسة

4- الدراسة الاستطلاعية

5- الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد

لقد تم التعرض فيما سبق إلى تقديم موضوع الدراسة وإبراز أهدافها وأهميتها، وكذلك الخلفية النظرية للنضج المهني وما توصل إليه الباحثون من دراسات ونظريات هذه الخاصية، وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية بدءاً بالمنهج المتبع، وخطواته وحجم العينة ومواصفاتها، وأدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية، ثم تقنيات التحليل الإحصائي للنتائج المتوصل إليها.

1- المنهج المتبع :

تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال ما قبل التشغيل والإدماج المهني وذلك بوصف الواقع كما هو في مؤسسات الضمان الاجتماعي ومؤسسات التقاعد والبطالة الاجتماعية، من خلال الحصول على البيانات الخاصة بذلك ودراستها علمياً لتحقيق أهداف الدراسة، ومن هنا كان لا بد من إتباع المنهج الوصفي للحصول على الأوصاف الواقعية والدقيقة للظاهرة وتقصي أسبابها بالتحليل والتفسير ومن ثم التنبؤ والتعميم .

وفي هذا السياق ترى رويم (2005) " أن المنهج الوصفي هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين." (ص، 88)

2-مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني بمؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعي بمدينة ورقلة، حيث بلغ عددهم (88) موزعين على ستة مؤسسات فرعية كما يلي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء cnas
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء casnos
- الصندوق الوطني للتأمينات عن البطالة cnac
- الصندوق الوطني للمعاشات cnr
- صندوق التأمينات للعطل مدفوعة cacobath
- الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية fnpos

3- عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في (61) فردا من كلا الجنسين بنسبة (% 69.31) من المجتمع الكلي لمجتمع الدراسة الذي قدر ب (88) فردا قد اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة حيث تم توزيع (88) استبيان على أفراد العينة واسترجعنا (61) استبيان من المجموع الكلي لعينة الدراسة.

4- الدراسة الاستطلاعية:

نقوم بهذه الدراسة للتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجه الباحث.

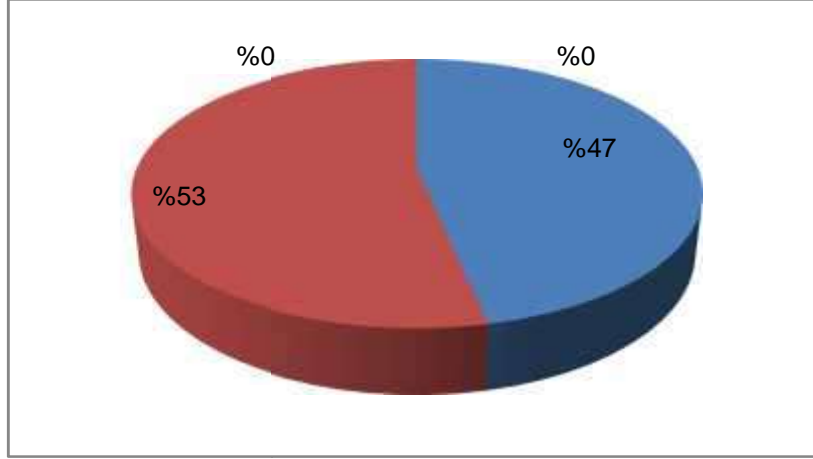
وهي دراسة مبدئية للتعرف على الظاهرة التي يسعى الباحث لدراستها بغرض توفير الفهم الدقيق لدراسة المطلوب بالفعل، وتنتج الدراسة الاستكشافية التي يمكن استخدام اي وسيلة من السائل المعتمدة بطريقة أكثر واقعية، كما تمكنهم من اختيار أكثر الوسائل الملائمة لصلاحية دراستها، غالى جانب تحديد الأسئلة التي تتطلب اهتماما وتركيزا أكبر وفحوصات فعلية وقد ترشده أيضا إلى الصعوبات الكامنة والنقاط الخفية. (دويدار , 1999, ص 206)

4-1- خصائص العينة الاستطلاعية من حيث الجنس:

الجدول رقم (01): يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس،

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	14	%46.66
أنثى	16	% 53.33
الإجمالي	30	% 100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عدده إجمالا (30) فردا، نلاحظ عدد الذكور (14) فرد بنسبة مئوية قدرت ب (% 46.66) وقدر عدد الإناث ب (% 53.33) كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (01): يمثل خصائص عينة الدراسة حسب الجنس.

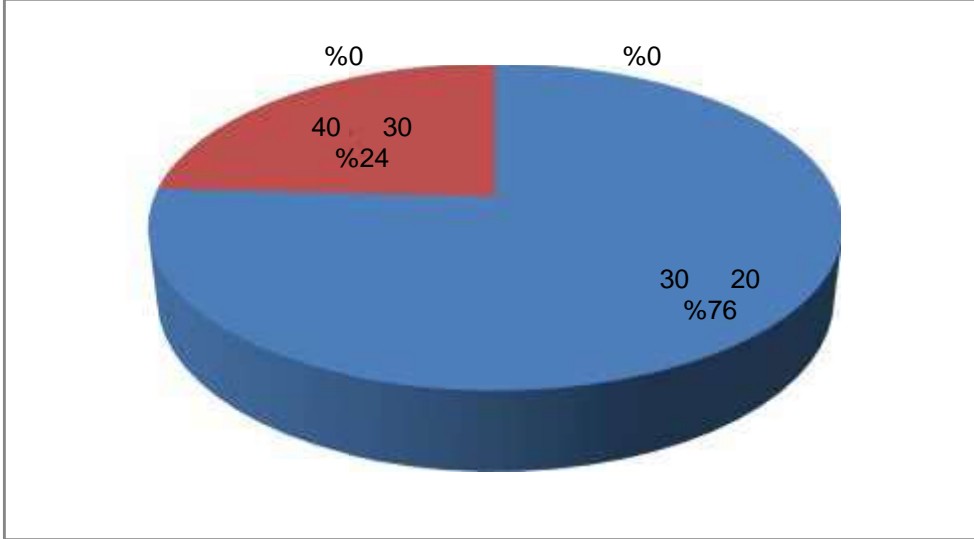
نلاحظ من خلال الشكل رقم 1 توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس ويتبين لنا عم وجود فرق شاسع بين المجموعتين.

4-2- خصائص العينة من حيث السن:

الجدول رقم (02): خصائص العينة من حيث السن:

السن	العدد	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	10	33.33 %
من 30 إلى 40 سنة	20	66.66 %
الإجمالي	30	100 %

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً، نلاحظ المتربصين والعمال الذين يتراوح سنهم أقل من (20) سنة بلغ عددهم (10) أفراد بنسبة مئوية قدرت ب (33.33 %) وقدر عدد المتربصين والعمال المدمجين الذين تتراوح أعمارهم ب (66.66 %) كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل (02): يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن.

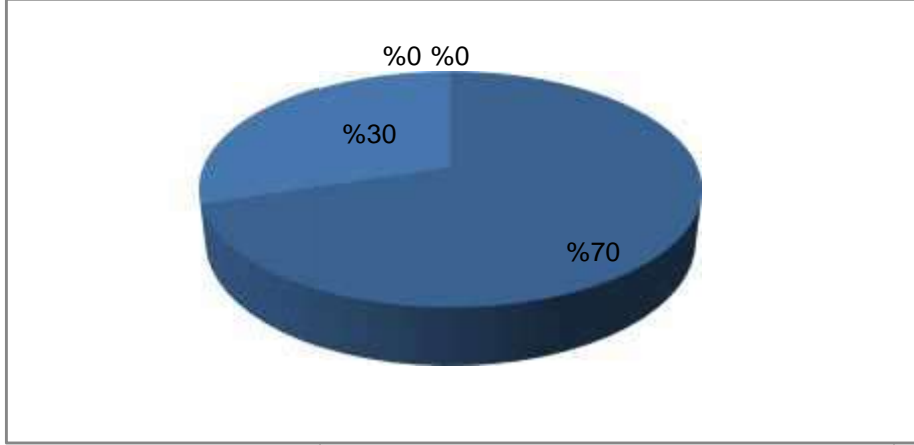
نلاحظ من خلال الشكل أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير السن إذ نلمح فرق شاسع بين الفئتين فالفئة الأقل من ثلاثين سنة كان لها نسبة كبيرة جدا.

4-3- خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي :

الجدول رقم (03): يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
70%	21	جامعي
30%	09	ثانوي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً نلاحظ ان الأغلبية لديهم مستوى جامعي بنسبة (70%) أما بقية أفراد العينة فهم ذوي مستوى ثانوي بنسبة (30%)، كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (03) : يمثل نسبة العينة من حيث المستوى الدراسي.

يتضح لنا من خلال الشكل أعلاه خصائص أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي, فكانت غالبية أفراد العينة ذو مستوى جامعي.

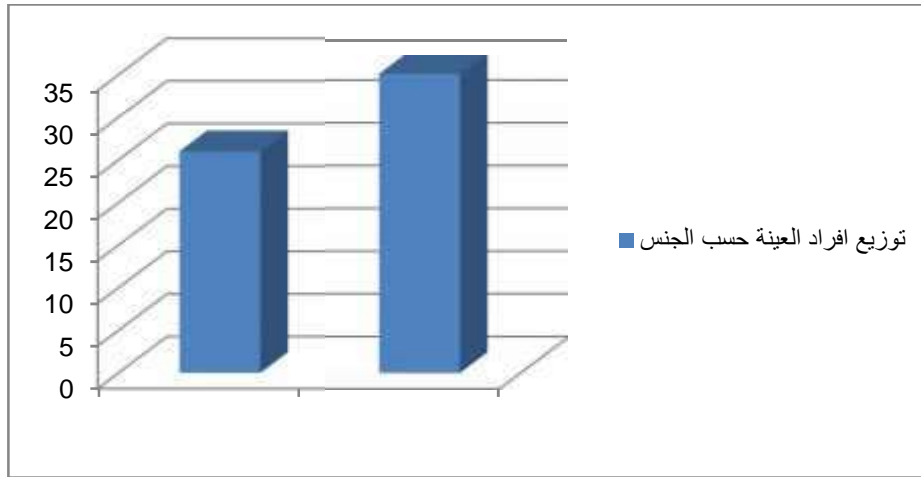
4-1-1- خصائص العينة الأساسية:

الجنس: اشتملت العينة على كلا الجنسين وكانت بالتساوي وذلك كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (04) : يوضح توزيع العينة وفقا لمتغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
42.18%	26	ذكور
57.66%	35	إناث
100%	61	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع أفراد العينة بالتساوي ونرجح هذا التوزيع إلى طبيعة العمل الإدارية فهي تخص كلا الجنسين والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (04) توزيع العينة وفق الجنس.

يوضح الشكل أعلاه خصائص العينة من حيث الجنس إذ لانرى فارق كبير بينهما .

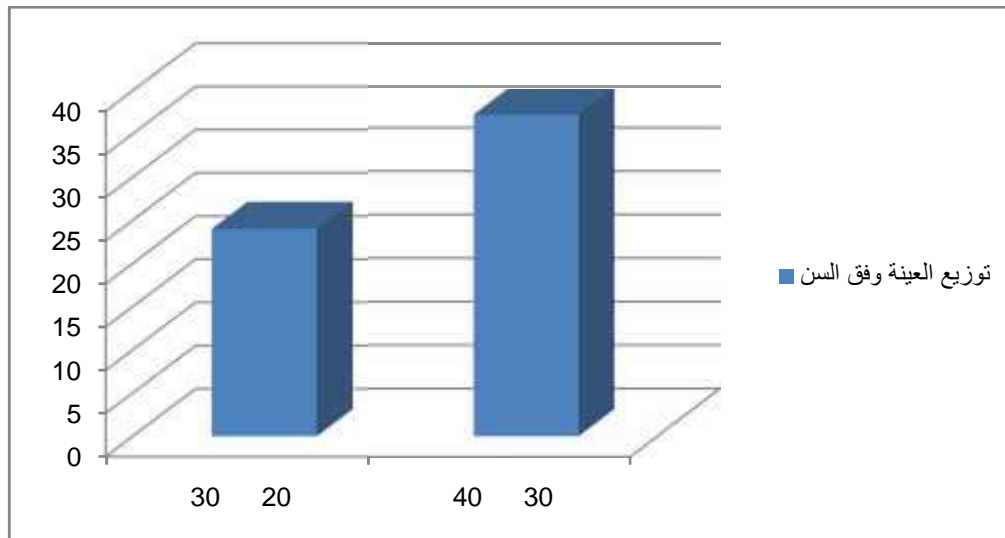
الجدول رقم (05): خصائص العينة من حيث السن:

السن: يتحدد عامل السن لأفراد العينة على مدى قدره 40 سنة وذلك على فئتين من 20 إلى 30 سنة ومن 30 إلى 40 سنة كما هو موضح في الجدول التالي :

السن	العدد	النسبة المئوية
20 الى 30 سنة	22	39.34%
30 الى 40 سنة	39	60.65%

نلاحظ من خلال الجدول السابق ان عينة الدراسة غلب من هم تجاوز سن الثلاثين سنة بنسبة فاقت

60% وهذا قد يؤثر على متغيرات الدراسة, والشكل التالي يوضح توزيع العينة حسب متغير السن :



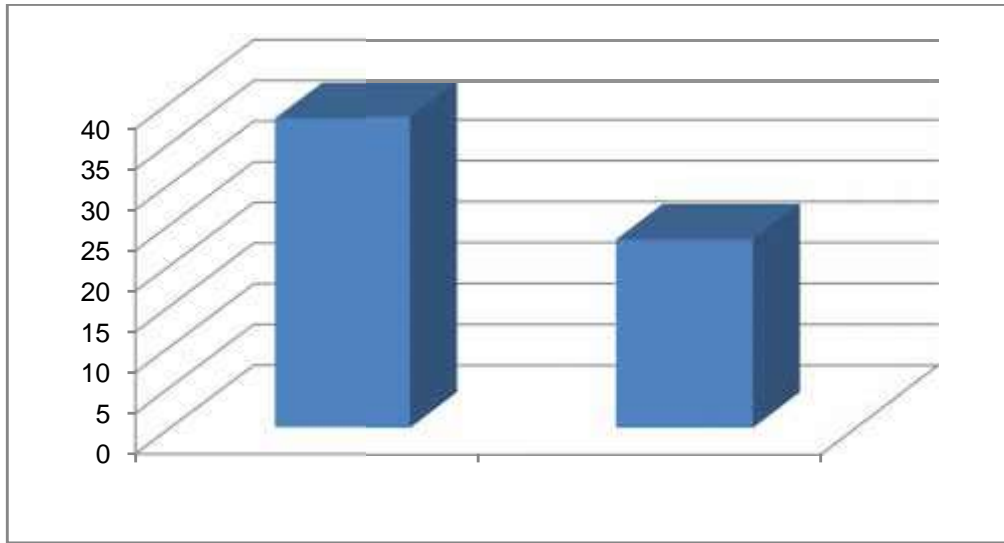
الشكل رقم (05) يوضح توزيع العينة وفق السن

نرى من خلال الشكل أعلاه توزيع أفراد العينة حسب السن إذ نرى ان الفئة التي تجاوزت الثلاثين سنة فاقت الفئة الأقل من ثلاثين سنة.

الجدول رقم (06): خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	23	37.50%
جامعي	38	62.49%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً 61 فرداً نلاحظ أن غالبيتهم ذوي مستوى جامعي بنسبة تجاوزت 62% , كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (06) يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن غالبية أفراد العينة ذوي مستوى جامعي .

4-2-1 أدوات جمع البيانات:

لجأنا في جمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة إلى تبني استبيان لنضج المهني من إعداد (وصل بن عبد الله حمدان السواط).

يتكون المقياس من خمسة أبعاد الهدف منها هو قياس مستوى النضج المهني, وهذه الأبعاد هي :

البعد الأول: معرفة الذات

البعد الثاني: معرفة عالم الشغل

البعد الثالث: الاستقلالية في عملية اختيار المهنة

البعد الرابع: الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة

البعد الخامس: الاتجاه نحو العمل بشكل عام

وقد قام الباحث ببناء هذا المقياس في صورته النهائية المكونة من (58) موزعة على خمسة أبعاد.

4-3-1- الخصائص السيكومترية لمقياس النضج المهني :

أولاً: الصدق

تم حساب الصدق النضج المهني عن طريق صدق المقارنة الطرفية، حيث قمنا بترتيب درجات العينة الاستطلاعية ترتيباً تصاعدياً حسب الدرجة الكلية للمقياس، ثم ميزنا بين مجموعتين من أفراد العينة البالغ عدد 30 فرداً، مجموعة عليا تكونت من 8 أفراد وأخرى دنيا تكونت من 8 أفراد والعدد 8 يمثل 26% من العينة الاستطلاعية، بعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمستويين، ثم حساب قيمة "ت" للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعتين الدنيا والعليا. الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (07): قيمة ت جدول بين درجات المجموعتين الدنيا والعليا للمقياس

المجموعتين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبارات	الدالة الاحصائية
المجموعة العليا	8	210.25	17.80	7.61	0.004
المجموعة الدنيا	8	160.12	5.46		

من خلال النتائج اتضح أن قيمة " ت " تساوي 7.61، وهي اصغر 11.91 عند مستوى الدلالة 0.004 مما يجعل المقياس يتمتع بصدق تمييزي عال.

ثانياً: الثبات

هناك طرق عديدة لحساب الثبات نطبق منها في دراستنا ما يلي:

طريقة التجزئة النصفية: تم استخراج معاملات ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة جنمان وسبيرمان وبراون ، والاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول (08) معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس النضج المهني:

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
0.52	سبيرمان وبراون	جيتمان
	0.61	0.61

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تقدر ب 0.52 والتجزئة النصفية بمعادلة جيتمان وسبيرمان وبراون قدرت ب 0.61 , ومنه نستطيع القول أن المقياس لا يتمتع بدرجات عالية من الثبات.

ثالثاً: معامل ألفا كرونباخ

نحسب معامل ألفا لمقياس النضج المهني.

الجدول رقم (09) يوضح معامل الارتباط ألفا كرونباخ:

عدد العينة	عدد البنود	معامل الثبات ألفا كرونباخ
30	58	0.65

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات للمقياس عن طريق معامل ألفا كرونباخ هي 0.65 وهو مؤشر على ثبات المقياس .

5- الأساليب الإحصائية:

بعد قياس المتغير التي تسعى الدراسة الى معرفتها, وبعد تصنيفها تم الاستعانة بعدد من التقنيات الإحصائية لغرض تحليل نتائج الدراسة وفهم ما توحى اليه من صحة الفرضيات المقترحة او عدم صحتها , يمكن , أن ندرج هذه التقنيات فيما يلي:

- 5-1 نظام SPSS للتحليل الاحصائي.
- 5-2 اختبار "ت": و استعينا به لاختبار الفروق في المتوسطات حسب المتغير.
- 5-3 المتوسط الحسابي .
- 5-4 نظام Excel للتحليل الإحصائي.

خلاصة الفصل

تم الإستعانة في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي كونه يتلاءم مع أهداف الدراسة, وبعينه قوامها 61 فرد حيث طبق عليهم استبيان تم التأكد من صلاحيته سيكومتريا, وبعد جمع البيانات تم معالجتها إحصائيا, وفي الفصل الموالي سنتطرق إلى عرض نتائج الدراسة.

الفصل الخامس

معرض نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- عرض ومناقشة التساؤل العام
- 2- مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضيات
- 3- مناقشة الفرضية العامة
- 4- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:
- 5- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:
- 6- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:
- 7- توصيات واقتراحات

تمهيد

بعد تطبيق الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية وتفرغ نتائج مقياس النضج المهني، تم تفرغ البيانات وتحليلها إحصائياً للإجابة على التساؤلات والتحقق من فرضيات الدراسة المقدمة سابقاً وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

1- عرض ومناقشة التساؤل العام:

ينص التساؤل العام للدراسة على مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني بمؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية منخفض.

الجدول رقم (10) يوضح مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة بحسب المتوسط

المقياس	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	عدد افراد العينة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
النضج المهني	182.57	174	18.02	33	61	0.00	0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة البالغ عددهم 61 متربص وعامل قد بلغ (182.57)، وانحراف معياري قدره (18.02)، كما تم حساب المتوسط الفرضي للمقياس وكان مقداره (174)، وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين انه لصالح المتوسط الحسابي باعتماد اختبار "ت" لعينة واحدة، اذ بلغت القيمة التائية (33) بمأ القيمة الاحتمالية تساوي (0.00) واقل من مستوى الدلالة (0.01) فهذا يدل على أن مستوى النضج المهني لدى المتربصين وعمال ما قبل التشغيل مرتفع.

الجدول رقم (11) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في النضج المهني لدى المتربصين والعمال المهنيين باختلاف السن.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤشر الإحصائي	القياس
0.05	59	0.57	17.39	180.81	22		من 20 الى 30 سنة
			18.31	183.81	39		من 30 الى 40 سنة

من خلال الجدول (11) يتضح لنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير السن, حيث نجد المتوسط الحسابي عند الفئة الأقل من 30 سنة تساوي (180.81), أما الفئة الأكثر من 30 سنة تساوي (183. 81) حيث بلغت قيمة "ت" (0.57) وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05), ومنه نرفض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني يعزى لمتغير السن , ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير السن.

3 - تتص الفرضية الثانية على انه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في النضج المهني لدى المتربصين والعمال المهنيين باختلاف الجنس.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤشر الإحصائي	القياس
0.05	59	-1.29	17.45	179.15	26		ذكور
			18.03	185.11	31		إناث

يتضح لنا من خلال الجدول (12) انه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث , حيث نجد أن متوسط الذكور يساوي (179.15) , و نجد متوسط الإناث يساوي

(185.11) كما بلغت قيمة "ت" (-1.29) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05) مما يعني عدم تحقق الفرضية وعليه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد فروق في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير الجنس.

4- تنص الفرضية على انه توجد فروق في مستوى النضج المهني يعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول رقم (13) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في النضج المهني لدى المتربصين

والعمال المهنيين باختلاف المستوى التعليمي.

المؤشر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
جامعي	38	180.84	19.18	-0.97	59	0.05
ثانوي	23	185.43	15.50			

يتضح لنا من خلال الجدول (13) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين المتربصين والعمال ذوي المستوى الجامعي والمستوى الثانوي , حيث كانت قيمة "ت" المحسوبة تقدر ب 0.97- وهي اقل من 0.01 , وعليه نرفض الفرضية التي تنص على وجود فروق في مستوى النضج المهني يعزى لمتغير المستوى التعليمي ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق بين المتربصين والعمال المدمجين باختلاف المستوى التعليمي.

2- مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضيات:

3- مناقشة التساؤل العام:

تنص الفرضية العامة على أن مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال ما قبل التشغيل منخفض, وهذا عكس ما تبين لنا من خلال التحليل الإحصائي , كما هو مبين في الجدول رقم (10) أن عدد المتربصين والعمال منخفضي المستوى بلغ نسبة 37.70% وهي أقل من نسبة المتربصين والعمال مرتفعي المستوى حيث بلغت 62.29% , وهذا يعود الى مجموعة من العوامل تم استقاؤها من خلال الاستطلاع الميداني والمقابلات الشخصية للمتربصين والعمال المهنيين أهمها ما يلي:

_ نظام العمل المحكم

_ إحساس المتربصين بالقدرة في التحكم بأعمالهم

التكافل والالتفاف و التقرب من المسؤولين لفهم خطوات العمل جيدا

إن هذه العوامل وغيرها لها تأثير واضح على مستوى النضج المهني مما يزيد الثقة والانسجام والتعاون بينهم , وهذا أدى إلى ارتفاع مستوى النضج المهني لدى اغلب المتربصين والعمال .
ومما لاشك فيه أن الأدوار التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم وكدا وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في تقديم الخدمات الإرشادية وتوفير البرامج الدراسية , لها علاقة بالمسار المهني للطلاب والمتربصين بالإضافة إلى مصالح التوجيه المهني بالمؤسسات التعليمية كافة لتحقيق أهداف علمية وعملية تنتج أفراد أكفاء .

كما أن دور وسائل الإعلام المختلفة في نشر ثقافة التمهين وتوظيف التقنيات الحديثة في التوعية بالمسار المهني للمتربصين والعمال المدمجين , والفرص التي يمكن الحصول عليها والتي يمكن أن تتوافق مع قدراتهم وتطلعاتهم.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة هالة فاروق (2019) , والتي أظهرت أن مستوى النضج المهني, لدى طلاب الإرشاد والصحة النفسية بكلية العلوم التربوية بالأردن كان مرتفعا بسبب الاختيار الأمثل للتخصص . .

كما اختلفت هذه الدراسة مع دراسة وات (2014) والتي هدفت إلى معرفة مستوى النضج المهني لدى الملتحقين ببرنامج تنمية المهارات العسكرية من سنتين إلى أربع سنوات وأسرفت نتائج الدراسة تحقيق الملتحقين لدرجات متوسطة من النضج المهني , وعليه أوصت الدراسة بإخضاع الملتحقين إلى برامج إرشادية مهنية.

وعليه فإن مستوى النضج المهني لدى المتربصين والعمال المدمجين عال وذلك ما يؤكد أن لديهم وعي وتفهم لأهمية الاختيار الأمثل للمهنة وبالتالي نضجهم المهني مرتفع.

4- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

وتقر هذه الفرضية بوجود فروق دالة إحصائيا في مستوى النضج المهني باختلاف السن, ولقد تبين لنا من خلال الجدول (11) عدم دلالة قيمة هذه الفروق إحصائيا, وهذا يعني عدم قبول صحة هذه الفرضية , حيث نجد أن متوسط النضج المهني عند الفئة التي سنها أكثر من ثلاثين سنة يساوي 183.81 والفئة التي سنها أقل من ثلاثين سنة يساوي 180.81 وكلاهما يعد مستوى مرتفع في النضج المهني , ووفقا لما توصلت له نتائج الدراسة فإن السبب في ارتفاعهما لكون كلى الفئتين ذوي نضج دراسي واجتماعي وهي احد مظاهر النمو والنضج العام للفرد وكدا على وجود علاقة وطيدة مع بعضهم

البعض بالرغم من اختلاف سنهم, وبالرغم من ذلك يمكن على متغير السن لأنه ربما لا يرتبط مع خاصية النضج على خلاف مثلا بلوغ الفرد بمعنى مصطلح النضج ينتج عن البلوغ والبلوغ بدور ناتج عن نمو الفرد في شتى مراحلها, فلما نتكلم عن السن في خاصية النضج المهني نحن نتكلم عن فرد راشد وبالغ مكتمل الخصائص وخاصة النمو أو النضج الفكري الذي يعد أساس عملية النضج المهني لدى الفرد

5- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

اتضح من خلال الجدول (12) ان التحليل الإحصائي لنتائج الفرضية الثانية التي تنص على وجود فروق في مستوى النضج المهني لدى المتربصين والعمال المهنيين باختلاف الجنس ان قيمة هذه الفروق غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 , وهذا يوحي بعم قبول هذه الفرضية واستبدالها بالفرضية الصفرية المقترحة , والقول بأن مستوى النضج المهني عند الذكور لا يختلف عن مستوى النضج لدى الإناث, وهو مستوى عال لكل منهما حيث بلغ متوسط الذكور بنسبة 179.15 وبلغ متوسط الإناث بنسبة 185.11, ونفسر هذا بأنه لا يمكننا التمييز بين الجنسين وهو ما يصعب علينا وجود الاختلاف بين الجنسين , حيث نجد أن ماسلو تطرق إلى هذا من خلال سلم الحاجة لديه , حيث يرى أن الأفراد يتقنون مع بعضهم من ناحية الدافع الفيزيولوجية كما حاجة إلى الأكل والشرب وغيرها نهيك عن تحقيق الذات وتحقيق الذات لا يأتي بمعزل عن الآخرين بل بمشاركته للجنس الآخر وبطبع الإنسان انه بحاجة لغيره و منه نلاحظ انه لا تظهر فروق في مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث.

ومما لاشك فيه أن كلا الجنسين يخضعان لنفس ظروف العمل المادية والاجتماعية والبيئية مما يمكننا القول ان مثل هذه الظروف ساهمت كثيرا في عدم ظهور اختلاف في المستوى بينهما, كما ليخفى علينا أيضا أن الإناث لديهن رؤية واضحة المعالم لما يردن تحقيقه مستقبلا, فهن يسعن إلى تحقيق ذلك في إطار توجه سلوكهن من أجل مكانة اجتماعية مرموقة وتأمين مستقبلهم وتحقيق أهدافهن ومشاريعهن المهنية والمستقبلية , وجل هذه الطموحات كان لها اثر بالغ في ارتفاع مستوياتهن المهنية.

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع دراسة شروق وفايز طيف الله (2020) حول نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة أولى بجامعة جدار والتي أدلت بعدم وجود فروق بين الجنسين وهذا راجع الى التفاعل المتواصل بين الجنسين في شتى المجالات.

واختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة ليولو وزكاريا (2013) بعنوان اثر المتغير الاجتماعي على النضج المهني وأسفرت نتائج هذه الدراسة إلى حصول الإناث على درجات عالية على الذكور مما تدعم الى تأثير المتغير الاجتماعي على الجنسين.

ولدى لا يمكننا التميز بين الإناث والذكور في النضج المهني , حيث نجد أن الإناث والذكور متساوين وذلك يعود الى التطور الفكري في الحياة , حيث أصبح للإناث حق اختيار مهنتهم على حسب مولاتهن ورغباتهن, ولهن حق اختيار العمل المناسب لهن مثلن مثل الذكر .

6- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

يتضح لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (13) لنتائج الفرضية التي تنص على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النضج للمتريصين والعمال المهنيين باختلاف المستوى التعليمي وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 اد قيمة اختبار "ت" تساوي -0.97 وهي اقل من 0.01 ومنه نرفض هذه الفرضية ونستبدلها بالفرضية الصفرية والتي تنص على عدم وجود فروق في مستوى النضج المهني باختلاف المستوى التعليمي , وهذا لا يؤثر على مستواهم المهني ومما لاشك فيه أن مستوى النضج له عدة محددات ومعايير تساهم في رفعه على سبيل ذلك القدرات التي يمتلكها الفرد كذا ميولاته وخصائصه الشخصية وخاصة إذا تعلق الفرد بالعمل الذي يرغبه مما ينتج عنه مجموعة من الدوافع لانجاز هذه المهام فلدَى يعد تأثير المستوى التعليمي على النضج ضئيل مقارنة بالمحددات الأخرى, كما أن استعدادات الفرد تجبره على الموازنة بينها وبين قدراته ورغباته للانتقال الى مرحلة يرغبها وهذا يتفق مع ما أكده سوبر حيث أن النضج المهني استعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية المناسبة .
(المياء الهواري ,2008,ص.73)

وكما يؤكد كل من كرايتس وساملر الى صحة نظرية سوبر التي تشير إلى أن النضج المهني ينمو مثله مثل النمو الاجتماعي والعاطفي ينمو خلال مراحل الحياة المختلفة , وهذا ما يوضح أهمية مستويات النضج المهني في إعطاء الأفراد معلومات صحيحة وواضحة عن أنفسهم وحاجات سوق العمل وتنمية القرار المهني لديهم (السواط,2008,ص.05)

ولدى يمكن القول من خلال المقاربة الضمنية بين مختلف الدراسات أن خاصية النضج المهني, تكون مشكلة تشغل ذهن كل فرد في مرحلة عمرية معينة حيث يحاول ربط اختياراته بما هو واقعي وما هو مناسب مع قدراته خلافا عن مستواه التعليمي.

للنضج المهني أهمية بالغة بالنسبة للفرد باعتباره هو المحفز والمساعد على تحقيق درجات من الإشباع, وما يدفع الفرد بالاستمرار ومواصلة طموحه وأعماله وإتقانها هذا ما يوفر له ويطور له الشعور بالارتياح اتجاه عمله , فيعتبر هو القاعدة الأساسية التي تساعد على تحقيق حاجاته , حيث أن للنضج المهني دور هام في بناء المستقبل المهني والتخطيط له وفق برامج مسبقة لتعزيز هذه الخاصية في شخصية الفرد.

7- خلاصة عامة و مقترحات :

نستخلص مما سبق أن للنضج المهني أهمية بالغة بالنسبة للفرد باعتباره هو المحفز والمساعد على تحقيق درجات من الإشباع, وما يدفع الفرد بالاستمرار ومواصلة طموحه وأعماله وإتقانها هذا ما يوفر له ويطور له الشعور بالارتياح اتجاه عمله , فيعتبر هو القاعدة الأساسية التي تساعد على تحقيق حاجاته , حيث أن للنضج المهني دور هام في بناء المستقبل المهني والتخطيط له وفق برامج مسبقة لتعزيز هذه الخاصية في شخصية الفرد.

لذا يمكننا القول بأن أكبر تحدي تواجهه المجتمعات حاليا وتسعى إلى تحقيقه هو الوصول إلى خلق وإعداد طاقات شابة مؤهلة علميا وعمليا عن طريق السعي في تكوينهم تكويننا ممتاز يساهم في زيادة يد عاملة مؤهلة وفق متطلبات سوق العمل, ولقد قمنا بهذه الدراسة انطلاقا من الأهمية الكبرى التي يمكن الاستفادة منها نظريا وتطبيقيا, فهدفت الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني لدى المتربصين وعمال عقود ما قبل التشغيل وما مدى اختياراتهم المهنية وتطلعاتهم وطموحاتهم المستقبلية.

كما نستخلص أن النضج المهني مهم في حياة الفرد ليصبح قادر على اختيار العمل أو المهنة التي تتناسب مع قدراته وميولاته ويكون قادر على اختيار مهني سليم.

- من خلال النتائج المتوصل إليها نقترح ما يلي:

- فسح المجال بشكل أوسع أمام المتربصين والطلاب , باختلاف إمكاناتهم وقدراتهم ورغباتهم لتحقيق أهدافهم المرغوبة.

- الربط بين مبادئ النظريات والتعليم وتطبيقها في أرض الواقع واستغلال جميع الإمكانيات المتاحة وخاصة كل ما يتعلق بالبحوث.

- ضرورة وجود مختبرات مهنية في جل مراكز التريصات والعمل وكل ما يتعلق بالمهن والوظائف المختلفة .
- فتح منافذ وأفاق جديدة على عالم الشغل والمهن من خلال الانفتاح على قطاعات أخرى وخاصة القطاع الاقتصادي الذي يعتبر صلب النمو والتطور .
- مشاركة وسائل الإعلام بشكل فعال وخاصة في مراكز التكوين والمدارس والجامعات من أجل تنظيم أيام مفتوحة للمهن لتبادل الخبرات والمهارات والتي تشمل كل فئات المجتمع دون استثناء
- ضرورة تطبيق واستغلال المعايير العالمية والعلمية في التوجيه والإرشاد المهني خاصة في الإعداد للاختبارات المهنية المستقبلية, وذلك من خلال إعداد الفرد منذ الصغر للحياة مهنية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- _ ابواسعد , أحمد, الهواري ,لمياء .(2008). *التوجيه التربوي والمهني*. دار الشروق للنشر والتوزيع.
- _ الزبيدي, حسين بن سالم .(2015). *علم النفس النمو*. (ط1). مؤسسة الشروق.
- _ الزغلول , عماد عبد الرحيم .(2010) *نظريات التعلم* . (ط1) .دار الشروق.
- _ سليم, مريم . (2002). *علم النفس النمو*. دار النهضة العربية.
- _ عبد الهادي , جودت عزت, العزة, سعيد حسني .(2014). *التوجيه المهني ونظرياته*. (ط2). دار قطامي, يوسف. (2013). *النظرية المعرفية في التعلم* . (ط1). دار المسيرة .
- _ مصطفى, حسن عبد المعطي.(2017). *علم النفس النمو*. دار قباء للنشر. الثقافة عمان, الأردن.
- _ ابراهيمي, أسماء . (2015). *الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة*. رسالة دكتوراء. جامعة محمد خيضر.
- _ الراشدي , احمد محمد.(2017). *التربية تخصص إرشاد وتوجيه*. رسالة ماجستير. جامعة نزوى.
- _ السواط , وصل الله بن عبدالله حمدان. (2008). *فاعلية برنامج إرشادي سلوكي في تحسين مستوى المهني وتنمية إتخاذ القرار المهني لدى طلاب الثانوية في محافظة الطائف*. رسالة دكتوراء. جامعة أم القرى.
- _ رويم, فائزة .(2005) *علاقة الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني*. دراسة ميدانية بالشركة
- _ سفيان , بوعطي. (2006). *طبعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني*. رسالة ماجستير. جامعة منتوري.
- _ عبد الفتاح ,دويدرا. (1999) *مناهج البحث في علم النفس*. (ط2). دار المعرفة.
- _ فحجان , سامي خليل.(2010). *التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة*. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية بغزة.
- _ هوارية, بن دهما. (2015). *دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي*. رسالة ماجستير. جامعة ابوبكر بالقائد. تلمسان.
- الوطنية للكهرباء والغاز*. رسالة ماجستير. جامعة ورقلة.

- _ حنفي محمود, هويدة.(2011).النضج المهني وتأثيره على جودة إتحاد قرار في مهنة المستقبل لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية في ضوء بعض المتغيرات .المجلة المصرية للدراسات النفسية.الإسكندرية.(83).
- _ عبد القادر بلعيد.(2016).تشكيل البر وفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني. مقارنة مفاهيمية تحليلية. قسم علم النفس والأرطوفنيا جامعة وهران.26.
- _ الخفاف,ايمان عباس.(2015).عادات العقل وعلاقته بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال. مكتبة المجتمع العربي للنشر.
- _ محمد المجالي,ايمان,وعبد الجبار سيناريا كامل.(2017).مفاهيم النضج المهني واتخاذ القرار والإتجاه نحو التعليم المهني المنظمة في كتب التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن . مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية النفسية . (ع26).
- _ حسن أبكر,موسى صالح.(2020). انمو المهني وعلاقته بالذكاء الوجداني لمعلمي مرحلة الأساس بمدينة زالينج بولاية وسط دارفور.4(1).
- _ عرابية,محمد, زرقون محمد.(2014).أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة في المؤسسة الاقتصادية.المجلة الجزائرية لتنمية الاقتصادية.(ع1).جامعة ورقلة.
- _ حورية ترزولت,عمروني,والوناس , مزياني.(2010). التربية المهنية كإستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل.(ع3).مجلة العلوم الاجتماعية.
- _ زقاوة, احمد.(2019).الشروع المهني كآلية لإدماج الأطفال المتسربين من المدرسة.(تصور مقترح).(6).الجلد7.مجلة محكمة تعني بالبحوث الفلسفية والاجتماعية والنفسية.غيليزان.
- _ ارفيس, مريم.(2020).النضج الوظيفي المفهوم والمحددات.مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة.5.(03).
- _ فروق, المسعود هالة.(2019).مستوى النضج المهني لدى طلبة تخصص الإرشاد والصحة النفسية في كلية العلوم التربوية الأردنية.مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي.(03).
- _ محمد, معايزة شروق, بكوش, فائزة.(2020).نضج الإتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدار واختلافه ببعض المتغيرات.دراسات العلوم التربوية الأردن.47.(04).
- _ صوالحة,عبد المهدي.(2017). مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتهم ببعض المتغيرات.دراسة دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن.مجلة المنارة.23.(04).

- _ بدره, حورية.(2016). تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني. دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.(26).
- _ محمد المجالي, إيمان, عبد الجبار, سنا ريا كامل.(2018). التعليم المهني المتضمنة في كتب التربية للمرحلة الأساسية العليا . قسم المناهج وطرق التدريس. كلية العلوم التربوية. الأردن. 26.(01).
- _ مشري,سلاف , اسماء, لشهب. (2013).الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعناة في العمل بين التناول السيسولوجي و السيكولوجي.الجزائر.
- _ جديدي, معراج.(2004). مدخل للدراسة قانون التأمين الجزائري.ديوان المطبوعات الجامعية. بن عكنون.
- _ زيرمي, نعيمة.(2012).الحماية الإجتماعية بين مفهوم المخاطر والتطور في الجزائر الملتقى الدولي السابع .جامعة حسبية بن بو علي بالشف.
- _ السماتي, الطيب.(2011). الإطار القانوني للتأمينات الإجتماعية والتشريع الجزائري ومشاكل العملية ندوة حول مؤسسات التأمين التكفلي والتأمين التقليدي بين الأسس والنظرية والتجربة التطبيقية بسطيف.
- _ ملحم ,المحامي فراس.(1995). الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين. سلسلة مشروع تطوير القوانين.الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. رام الله.
- _Lal, K.(2014),*Career maturity in relation to level of aspirtion in adolesentents.Aerican International jernal of reserch in humanities,Artes and Soscial Sciences.*5 (1),113-11.
- _ Lau,P,.Low,S, ET Zakaria,A. (2013). *Gender and Work. Assessment and application of Super s Theory – carrer maturity.Psycholgy and Behavioral sciences,*2(2), 36-42.
- _ Tekke, M.,ET Kurt, N. (2015).*The examination maturity of Asian foreign students using Grites Gareer Maturity Inventory. International Journal of Research In Advent Technology.*3 (1).20-25.

الملاحق



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



استمارة الاستبيان

مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال ما قبل التشغيل
بمؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية
بمدينة ورقلة

أخي المتربص:

:

في إطار انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

نتقدم لك بهذا الاستبيان بغية الإجابة على الأسئلة الموجودة في الاستبيان وذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي تناسب إجابتك ونعدكم بالسرية التامة نحيطكم علما بأن هذه المعلومات ستستغل لأغراض علمية فقط. ونشكركم على التعاون معنا.

السنة الجامعية: 2020_2021

بيانات الطالب

..... ذكر. انثى.

..... السن

..... المستوى التعليمي

مقياس النضج المهني

م	العبارة	موافق بشده	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	سوف اختار اي مهنة طالما أن دخلها المادي جيد					
2	أرى تأجيل التفكير في المهنة التي قد اعلم بها.					
3	يصعب عليا اختيار العمل المناسب لي بسبب كثرة الآراء التي اسمعها					
4	اعتقد أن النجاح سهلا في مهنة ما كما هو في أي مهنة					
5	أجد صعوبة في الوصول إلى نوع العمل الذي أريده.					
6	اخبط للالتحاق بالعمل الذي تقترحه أسرتي					
7	عند اختيار مجال عمل يجب إن أخذ بعين الاعتبار المهن المختلفة التي تقع في هذا المجال					
8	اشعر بعدم أهمية اختيار أي مهنة لان جميع المهن متعبة					
9	هناك أشياء متعددة يجب ان توخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة مثل الاستعداد وفرص العمل المتاحة					
10	اعرف القليل فقط عما هو مطلوب من العمل					
11	أقرر بنفسني نوع العمل الذي أريده					
12	هناك مهنة واحدة فقط لكل شخص					
13	العمل ممل وغير ممتع					
14	علي أن اختار مهنة تتفق مع ما يجب ان افعله في حياتي					
15	يصعب عليا اختيار التخصص الدراسي الذي يناسب مهنة المستقبل					
16	عندما اختار مهنة يكفي ان اعتمد على نصيحة والدي					
17	اضطر أحياننا لاختيار مهنة لا تتناسب مع قدراتي وميولي .					
18	العمل بحد ذاته غير مهم المهم هو الدخل المادي					
19	أفضل أن أجرب مهنا مختلفة قبل أن أقوم باختيار المهنة					

					المناسبة	
					أغير من اختياري المهني باستمرار لعدم معرفتي الجيدة عن المهن	20
					اشعر أن والدي سوف يختار مهنة لي دون أن يراعي قدراتي	21
					ارغب في انجاز شيا ما في عملي مثل أن صال إلى اكتشاف عظيم أو أساعد عدد كبير من الناس	22
					احرص على معرفة شروط الالتحاق بكل مهنة	23
					اختر مهنة تبعا لاختيار أصدقائي لمههم	24
					عندما اختار مهنة معينة يصعب علي تغير هذا الاختيار	25
					العمل يحقق لي مكانة بين الناس	26
					يصعب علي ان افهم كيف يكون بعض الناس متأكدين من اختيارهم المهني	27
					يقل احتمال وقوعي في الخطاء اذا جمعت معلومات عن المهنة التي سوف اختارها في المستقبل	28
					ان اختيار المهنة هو أمر يجب أن أقوم به بنفسي.	29
					أفضل أن لا اعمل على أن التحق بعمل لا أحبه	30
					ادر ك ان كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير مشتاق للعمل	31
					أرى ان الصدفة هي التي تحدد اختياري لمهنة المستقبل.	32
					احرص على تحليل المهن المتوفرة في سوق العمل	33
					أفضل الاعتماد على غيري في اختيار مهنة لي	34
					اهتم بمعرفة المهنة التي تناسب قدراتي	35
					اهتم بالحصول على المعلومات عن المهن من مصادر موثوقة	36
					يضايقتني أن يفرض علي والدي نوع المهنة التي سوف اعمل بها	37
					عليك أن ترضى في كثير من الأحيان بعمل اقل مما كنت تطمح	38

					39	يصعب علي أن أجد عمل يتفق مع ميولي
					40	أرى أن العائد المادي للمهنة هو الأمر المهم عند اختيارها .
					41	أفضل ألا اشغل بالي في موضوع اختيار المهنة طالما انه أمر صعب .
					42	لدي اهتمامات متعددة ومن الصعب علي اختيار مهنة محددة
					43	اشعر بالحيرة والتردد عند اختيار مهنة المستقبل
					44	اختر المهنة التي تناسب ميولي ثم اخطط للالتحاق
					45	يبدو لي انني لست كثير الاهتمام بمستقبلي .
					46	اختر المهنة المناسبة للوضع الاقتصادي لأسرتي .
					47	احرص على اختيار المهنة التي تحقق طموحي
					48	أن اتخاذ قرار مهني يربكني ولا أحب التفكير فيه .
					49	اشعر ان علي ان اعمل في المهنة التي يرى الأصدقاء إنها مناسبة لي .
					50	إما أن اعمل في المهنة التي اطمح إليها أو امتنع عن العمل إطلاقا
					51	يتيح لي العمل فرصة التقدم في الحياة
					52	اشعر بوجود اختلاف بين إمكانياتي وتطلعاتي
					53	أرى تأجيل موضوع اختيار المهنة المناسبة حتى أخرج من المدرسة .
					54	أجد صعوبة في معرفة قدراتي مما يربكني في اتخاذ قراري المهني
					55	أرى أن الآباء هم الذين يختاروا المهن المناسبة لأبنائهم
					56	اصبر على المهنة التي اطمح في الوصول إليها مهما كلف الأمر .
					57	اشعر بالإحباط في اختيار المهنة المناسبة نظرا لارتفاع نسبة البطالة
					58	أرى أن المهنة التي تمنحني الشهرة هي الأفضل .

Statistiques de groupe

VAR00060	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00059 2,00	26	179,1538	17,45094	3,42241
1,00	35	185,1143	18,03717	3,04884

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
VAR00059	Hypothèse de variances égales	,031	,860	-1,294	59	,201	-5,96044	4,60625	-15,17753	3,25665
	Hypothèse de variances inégales			-1,300	54,969	,199	-5,96044	4,58348	-15,14606	3,22518

الفرضية الثانية السن

Statistiques de groupe

VAR00061	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00059 2,00	39	183,5641	18,31277	2,93239
,00	22	180,8182	17,39632	3,70891

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
VAR00059	,001	,971	,572	59	,569	2,74592	4,79732	-6,85350	12,34534
			,581	45,611	,564	2,74592	4,72810	-6,77344	12,26528

الفرضية الثالثة المستوى التعليمي

Statistiques de groupe

VAR00062	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	
VAR00059	3,00	38	180,8421	19,18407	3,11207
	,00	23	185,4348	15,50022	3,23202

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
VAR00059	,659	,420	-,971	59	,335	-4,59268	4,72874	-14,05486	4,86950

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
VAR00059	Hypothèse de variances égales	,659	,420	-,971	59	,335	-4,59268	4,72874	-14,05486	4,86950
	Hypothèse de variances inégales			-1,024	54,070	,311	-4,59268	4,48675	-13,58780	4,40245