



# **تحليل عوامل الاختيار المهني والنجاح المهني في ضوء توجهات معلمي ومعلمات التعليم الأزهري والتعليم العام: دراسة فارقة تنبؤية**

**إعداد**

**أ.د/ أحمد محمد شبيب حسن**

**أستاذ علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي – كلية التربية بنين بالقاهرة – جامعة الأزهر**

**د/ عمر محمود أحمد عبدالله الجعيدي**

**مدرس علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي – كلية التربية بنين بالقاهرة – جامعة الأزهر**

## تحليل عوامل الاختيار المهني والنجاح المهني في ضوء توجهات معلمي ومعلمات التعليم الأزهرى والتعليم العام "دراسة فارقة تنبؤية"

أحمد محمد شبيب حسن، عمر محمود أحمد عبدالله الجعيدي

علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر.

البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: Ahmedhassan1161.el@azhar.edu.eg

### ملخص البحث:

هدف البحث إلى تحليل عوامل الاختيار المهني والنجاح المهني في ضوء توجهات معلمي ومعلمات التعليم الأزهرى والتعليم العام. شملت عينة البحث (605) معلمين ومعلمات: (271) من الذكور و(334) من الإناث، كما توزعت بين (286) من معلمي الأزهر الشريف و(319) من معلمي وزارة التربية والتعليم. وتم تطبيق مقياس عوامل الاختيار المهني ومقياس النجاح المهني (إعداد الباحثين)، وأسفرت النتائج عن أن العوامل البيئية أكثر عوامل الاختيار المهني شيوعاً لدى العينة الكلية، ووجود فروق دالة إحصائية في العوامل البيئية والعوامل المجتمعية لصالح الإناث، ووجود فروق غير دالة إحصائية في العوامل الشخصية تعزى لمتغير النوع (ذكور، إناث)، ووجود فروق غير دالة إحصائية في العوامل (البيئية، المجتمعية، والشخصية) تعزى لمتغير جهة العمل (الأزهر الشريف، التربية والتعليم)، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة الكلية على مقياس عوامل الاختيار المهني ودرجاتهم على مقياس النجاح المهني، وفاعلية عوامل الاختيار المهني الشخصية والمجتمعية فقط في التنبؤ بالنجاح المهني، وأن العوامل الشخصية أكثر إسهاماً في التنبؤ بالنجاح المهني مقارنة بالعوامل المجتمعية لدى العينة الكلية وكذلك لدى كل من الذكور والإناث، ووجود فروق غير دالة إحصائية في معاملات الارتباط المتعدد الناتجة من تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين (الذكور، والإناث). وفاعلية عوامل الاختيار المهني الشخصية والبيئية فقط في التنبؤ بالنجاح المهني لدى معلمي الأزهر، وفاعلية عوامل الاختيار المهني الشخصية والمجتمعية فقط في التنبؤ بالنجاح المهني لدى معلمي التربية والتعليم، وأن العوامل الشخصية للاختيار المهني أكثر إسهاماً في التنبؤ بالنجاح المهني لدى كل من معلمي الأزهر ومعلمي التربية والتعليم، ووجود فروق غير دالة إحصائية بين معاملات الارتباط المتعدد لدى معلمي الأزهر ومعلمي التربية والتعليم.

الكلمات المفتاحية: الاختيار المهني، المعلمون، مهنة التدريس، النجاح المهني.



---

## **Analyzing factors of career choice and career success based on the attitudes of male and female teachers at Al-Azhar education and Public education" A predictive differential study"**

Ahmed Mohamed Shabib Hassan<sup>1</sup>, Omar Mahmoud Ahmed Abdullah El-Jeady<sup>2</sup>

**Educational Psychology and Educational Statistics- Faculty of Education for Boys- Al Azhar University**

<sup>1</sup>Corresponding author E-mail: [Ahmedhassan1161.el@azhar.edu.eg](mailto:Ahmedhassan1161.el@azhar.edu.eg)

### **Abstract:**

The aim of the research was to analyze teachers' attitudes towards the factors of career choice and their relationship to career success among a sample of (605) male and female teachers that included (271) males and (334) females. It was also distributed among (286) teachers of Al-Azhar Al-Sharif and (319) teachers of the Ministry of Education. The career choice factors scale (prepared by the two researchers) and the career success scale (prepared by the two researchers) were administered. By treating the data statistically, the results revealed that there was one of the career choice factors that was more common than the career choice factors among the total sample, which is the environmental factors. There were statistically significant differences in the two dimensions of environmental and societal factors attributed to the gender variable (males, females) in favor of females. There were no statistically significant differences in the dimension of personal factors attributed to the gender variable (males, females). There were no statistically significant differences in the career choice factors (environmental, societal, personality) attributed to the work place (an institute in Al-Azhar, a school in Education Ministry). There was a statistically significant positive correlated relationship between the scores of the total sample members on the scale of career choice factors (environmental, societal, personal) and their scores on the scale of career success. There were only two effective factors of career choice which predicted career success, namely personal and societal factors. The personal factors of career choice contributed more to career success prediction compared to societal factors among the total sample, as well as both the male and female two samples. There were no statistically significant differences in the multiple correlation coefficients resulting from the graded multiple regression analysis between the two groups (males and females). There were only two effective factors of career choice which predicted career success, namely personal and environmental factors among the employees of Al-Azhar institutes. There were only two effective factors of career choice which predicted career success, personal and societal factors among the employees of education schools. The personal factors for career choice contributed more to career success prediction for both employees in Al-Azhar institutes and education schools. There were no statistically significant differences between multiple correlation coefficients among the two groups of employees in Al-Azhar institutes and education schools.

*Keywords:* career choice, teachers, teaching profession, career success.

## مقدمة البحث:

يُعدُّ اختيار المهنة مرحلةً مهمةً في حياة الفرد؛ لذا فإنَّ الوقوف على الأسباب الكامنة وراء اختيار الأفراد للمهن التي يؤدونها يُعدُّ أمرًا مهمًّا لكل من النجاح المهني *career success*، والتخطيط المهني *career planning*، والرضا المهني *career satisfaction*؛ حيث تؤثر قرارات الاختيار المهني *career choice* التي يتخذها الأفراد في جوانب عديدة من حياتهم مستقبلاً؛ فالاختيار المهني الخاطئ قد يدفع الفردُ ثمنه غالبًا من وقته وماله ومعنوياته؛ في حين أنَّ الاختيار المهني الصحيح يتيح للفرد النجاح المهني والتفوق في المجال الذي اختاره لنفسه.

وتؤدي الاهتمامات والقدرات الفردية دورًا مهمًّا في قرار الاختيار المهني، لكنَّ جاذبية المهنة أمر مهم أيضًا؛ وبالتالي تتفاعل العوامل الشخصية مع العوامل الاجتماعية والاقتصادية والموقفية *circumstantial* (السياق أو الظروف المحيطة) في اختيار الشخص للمهنة (Evans, 1993).

حدَّد Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, (1951) في محاولتهم تطوير ما أطلقوا عليه نظرية شاملة للاختيار المهني *comprehensive theory of occupational choice* بعض المتغيرات الرئيسية التي تؤثر في عملية الاختيار المهني. وخلصوا إلى أن الاختيار المهني عملية تطويرية أو نمائية، أو سلسلة من القرارات على مدى سنوات عديدة، وغالبًا ما يتأثر بالأشخاص المهمين في حياة الفرد، مثل الآباء والمعلمين والأقران، ويتضمن اعتبارات شخصية بالإضافة إلى الوعي بالواقع الخارجي.

وفيما يتعلق بالتدريس، هناك عوامل عديدة قد تؤثر في اختيار تلك المهنة المستقبلية؛ حيث أشار Smith, Mack, & Akyea, (2004) إلى أنَّ (50%) من عينة بحثهم الذي أجروه على طلاب المدارس الثانوية أشاروا إلى أنهم يفكرون في العمل بمهنة التدريس، وكان عامل الاختيار المهني الأكثر انتشارًا لديهم هو الدخل المادي، كما تضمنت عوامل الاختيار المهني الأخرى التي أفصح عنها هؤلاء الطلاب العمل مع الطلاب الراغبين في التعلم، والمشاركة المجتمعية *community involvement* القوية، وتوافر تكنولوجيا التعليم بالمدارس، ووقت الإجازة الممتد.

كما أشار Evans, (1993) إلى أنَّ العوامل الرئيسية الأكثر تكرارًا لاختيار مهنة التدريس تتعلق بفرصة الإسهام في المجتمع، أو حب العمل مع الأطفال، أو الرغبة في العمل معهم، أو حب التدريس، أو تأثير أفراد الأسرة أو المعلمين.

وكشف بحث Sinclair, (2008) حول عوامل اختيار التدريس بالمرحلة الابتدائية كمهنة مستقبلية أنَّ عوامل الاختيار المهني الأكثر انتشارًا تشمل التقييم الذاتي الإيجابي لسمات الشخص وقدراته على ممارسة التدريس، والاستعداد للعمل مع الأطفال، والحافز الفكري الذي يوفره التدريس.

وفيما يتعلق بالنتائج المترتبة على عوامل الاختيار المهني، أظهرت نتائج بحث Dündar, (2014) أنَّ المعلمين الذين اختاروا مهنة التدريس لأنهم يرونها مناسبةً لقدراتهم يكونون أقل عرضة للاحتراق *burnout* وأنَّ الاحتراق يرتبط بشكل كبير وسلبي بالقدرة والقيمة المهنية الجوهرية وقيمة المنفعة الاجتماعية وخبرات التعليم والتعلم السابقة كعوامل لاختيار مهنة التدريس. ووفقًا لهذه النتائج، يمكن استنتاج أن الذين يختارون مهنة التدريس نظرًا لقدرتهم ويعبرون عن رضاهم عن اختيارهم يمكنهم التعامل بنجاح مع ضغوط العمل بالتدريس مثل الواجبات

والامتحانات ومسؤوليات تعليم الطلاب التي يمكن أن تسبب الاحتراق؛ ويمكنهم التكيف بسهولة مع ممارسات التدريس وبالتالي تلبية متطلبات العمل بالتدريس.

والاختيار المهني غير السليم لا يؤدي فقط إلى الإضرار بجودة قيام المعلمين بالتدريس، بل ينعكس أيضًا في تدني مستوى الرضا الوظيفي، والاحتراق المبكر ( Topkaya, & Uztosun, 2012).

وفي السنوات الأخيرة، أصبح النجاح المهني محط تركيز عدد متزايد من الباحثين في أعمالهم النظرية والتجريبية، فقد تقدم البحث حول النجاح المهني بشكل ملحوظ لا سيما في الدول الغربية وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية ( Poon, Briscoe, Abdul-Ghani, & Jones, 2015).

### مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث من الخبرة العملية للباحثين؛ حيث يقوم الباحث الأول بالتدريس ببرنامج التأهيل التربوي لغير خريجي كليات التربية، ويشترك في تقديم الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر الشريف، أما الباحث الثاني فقد كان يعمل معلمًا بالتربية والتعليم حتى وقت قريب، ومن خلال احتكاك الباحثين بالمعلمين والمعلمات أمكنهما ملاحظة تعدد عوامل الاختيار المهني التي دفعت هؤلاء المعلمين والمعلمات إلى الإقدام على العمل بالتدريس، كما لاحظنا تفاوت مستويات النجاح المهني لدى المعلمين والمعلمات؛ وبالاطلاع على البحوث السابقة لم يعثر الباحثان -في حدود اطلاعهما- على بحوث عربية تناولت متغيرات البحث الحالي لدى المعلمين والمعلمات؛ مما يشير إلى وجود فجوة بحثية على صعيد البحوث العربية، وهو ما حدا بهما لإجراء هذا البحث.

وتحدد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

- كيف تؤثر العوامل البيئية والفرص المجتمعية والعوامل الشخصية على الخيارات المهنية بين المعلمين والمعلمات من العاملين بالتعليم الأزهرى والتعليم العام؟
- هل توجد فروق في عوامل الاختيار المهني الثلاثة لدى أفراد العينة المختارة ترجع إلى متغير النوع (ذكور - إناث)؟
- هل توجد فروق في عوامل الاختيار المهني الثلاثة لدى أفراد العينة المختارة ترجع إلى متغير جهة العمل (معهد أزهرى - مدرسة تربية وتعليم)؟
- هل توجد علاقة دالة إحصائية بين عوامل الاختيار المهني الثلاثة والنجاح المهني؟
- هل يمكن التنبؤ بالنجاح المهني من خلال عوامل الاختيار المهني الثلاثة؟
- أي من عوامل الاختيار المهني الثلاثة أكثر تأثيرًا في النجاح المهني؟

### أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى تحليل توجهات أفراد العينة حول العوامل البيئية والفرص المجتمعية والعوامل الشخصية المؤثرة في تحديد اختيار مهنة التدريس لدى المعلمين والمعلمات العاملين بالأزهر والعاملين بالتربية والتعليم، وبيان ما إذا كانت هناك فروق في عوامل الاختيار

المهني الثلاثة لدى أفراد العينة ترجع إلى متغيري النوع وجهة العمل، ومدى إمكانية التنبؤ بالنجاح المهني من خلال عوامل الاختيار المهني الثلاثة، وأي من عوامل الاختيار الثلاثة أكثر تأثيراً في النجاح المهني.

### أهمية البحث:

تحدد أهمية البحث الحالي على النحو الآتي:

- إعداد مقياس عوامل الاختيار المهني الثلاثة بما يتناسب مع أفراد العينة والذي من خلاله يتم التعرف على تأثير عوامل الاختيار المهني في النجاح المهني لدى المعلمين والمعلمات العاملين بالأزهر وبالتربية والتعليم.
- ما قد يترتب على نتائج البحث من إتاحة الفرصة للراغبين في العمل بالتدريس للقيام بالتخطيط المهني بطريقة فعالة واتخاذ قرارات مهنية سليمة.
- ما قد تقدمه نتائج البحث من مساعدة المختصين والقائمين على العمل التربوي في إعداد البرامج التدريبية التي تعمل على إحداث تغيير في إكساب المعلمين مهارات النجاح المهني.

### التعريف الإجرائي للمصطلحات:

#### الاختيار المهني:

في ضوء الأدب النظري والبحوث السابقة ذات العلاقة بالاختيار المهني يعرفه الباحثان بأنه: "عملية اختيار المسار المهني والتي قد تتضمن خيارات تتصل بالتعليم والتدريب واستيفاء بعض المتطلبات اللازمة لممارسة مهنة معينة بغية تلبية أهداف الفرد". ويتحدد الاختيار المهني إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الأفراد المشاركون في البحث على مقياس عوامل الاختيار المهني المستخدم في البحث الحالي (إعداد الباحثين).

#### عوامل الاختيار المهني:

##### العامل الشخصي:

اختيار الأفراد لمهنتهم والتفكير فيها في ظل درجة من الاهتمام والاتجاهات الإيجابية؛ حيث يرون أن لديهم سمات شخصية تجعلهم يختارون مهنة تتناسب مع هذه السمات، وتبني مجموعة من المواقف والآراء التي تؤثر في الطريقة التي يتعاملون بها لاختيار المهنة، وفهم جيد لشخصيتهم وكيفية تصورهم لمستقبلهم في مجال مهني معين.

##### العامل البيئي:

اختيار الفرد لمهنة تعمل على تكييف البيئة مع أهدافه في ظل درجة من التوازن بين احتياجات الفرد وبيئته.

## الفرص المجتمعية:

تصور الفرد لمستقبله في مجالات مهنية محددة بغرض الحصول على الاحتياجات التي يشعر بأهميتها ويمكن أن تكون مفاتيح لتحديد الفرص المتاحة والنجاح المهني.

## النجاح المهني:

في ضوء الأدب النظري والبحوث السابقة ذات العلاقة بالنجاح المهني يعرفه الباحثان بأنه: "قدرة الفرد على تحقيق قدر من الاستقرار المهني، والاستقرار المالي، والمتعة الشخصية بممارسة المهنة، والإنجازات في مجال العمل". ويتحدد النجاح المهني إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها الأفراد المشاركون في البحث على مقياس النجاح المهني المستخدم في البحث الحالي (إعداد الباحثين)

## الخلفية النظرية:

### أولاً: الاختيار المهني:

يعد اختيار المهنة أحد الخيارات العديدة المهمة التي يتخذها الأفراد في تحديد الخطط المستقبلية، فهذا القرار يؤثر عليهم طوال حياتهم؛ حيث إن مواجهة مشكلات الغد تعتمد على مقدار النجاح الذي يحققه الأفراد في التخطيط لذلك، كما أن اختيار المهنة مسألة حساسة ينبغي أن تؤخذ على محمل الجد؛ إذ يمكن أن يؤثر نوع المهنة التي يمارسها الأفراد على حياتهم بعدة طرق كتحديد مكان إقامة الفرد ونوعية أصدقائه ومقدار التعليم الذي سيحصل عليه ومقدار المال الذي سيكسبه. وتختلف تطلعات الأفراد المنتظرة من المهنة، فبعضهم يرغب في الحصول على دخل مرتفع ويريد البعض الآخر خدمة الناس لجعل العالم مكانًا أفضل.

كما أن شخصية الفرد عامل حاسم قد يؤثر في اختيار المهنة. فقد تتطلب بعض المهن أن تكون لدى الفرد شخصية تتناسب مع صفات المهنة.

وتشمل المحددات البيئية للاختيار المهني أمورًا مثل الدعم المقدم من أولياء الأمور والأقارب والأشقاء والأقران والمعلمين. كما يتأثر اختيار المهنة بالوضع الاجتماعي والدخل ونمط الحياة واختيار الأصدقاء والصحة العقلية والبدنية. بعبارة أخرى يؤدي الاختيار المهني دورًا مهمًا في حياة الشخص بأسرها. إن قرار الاختيار المهني ليس بالمهمة السهلة، وتعد مرحلة الاختيار هذه المرحلة الأكثر أهمية؛ لأن اتخاذ قرار مهني خاطئ يمكن أن يؤدي إلى سوء التوافق المهني وأثار سلبية ليس فقط للفرد ولكن للمجتمع بأسره.

وتكمن أهمية الكشف عن عوامل الاختيار المهني في أنها نقطة انطلاق في توظيف جهود التوجيه المهني لمساعدة الراغبين في اتخاذ التدريس مهنة لهم على القيام بالاختيار المهني استنادًا إلى فهم عميق ورؤية مستنيرة لواقع تلك المهنة.

والاختيار المهني قرارٌ يتخذه معظم البشر في وقت ما من حياتهم، وهو قرارٌ يجب التفكير فيه بعناية؛ لأنه يمكن أن يؤثر في حياة الشخص مستقبلاً (Eyo, & Edet, 2011, 328).

وخلال الآونة الأخيرة، كان هناك بحث مكثف حول مَنْ يختارون الدخول في التدريس كمهنة، وما الذي يجذبهم لاتخاذ هذا القرار، وما الذي يساعد على الاحتفاظ بالمعلمين الفعالين في المهنة (Richardson, & Watt, 2016).

ويؤثر الاختيار المهني في حياة الأفراد تأثيرًا طويل المدى (Topkaya, & Uztosun, 2012). وبينما يتم تحفيز الأفراد من خلال عوامل مختلفة في اختيارهم المهني، حددت الأبحاث السابقة عوامل مثل الشبكات الاجتماعية والتقاليد الثقافية والتعليم والظروف السائدة في سوق العمل وفرص الترقى الوظيفي (Hodkinson & Sparkes, 1997). ويتأثر قرار الفرد باختيار مهنة التدريس إما بالقيم الشخصية أو القيم المجتمعية (Amoako, Dartey-Baah, & Sokro, 2019).

وبفضل الاحتكاك بالمعلمين والتدريس لفترات طويلة، قد يرى الطلاب أن مهنة التدريس لها صفات معينة تبدو جذابة من وجهة نظرهم. على سبيل المثال، قد يُنظر إلى المعلم على أنه شخص يمارس القوة أو السلطة أو السيطرة على الآخرين، أو شخصًا لطيفًا ومحبًا، أو شخصًا ينقل المعرفة للآخرين. نظرًا لأن المعلم شخص مهم في حياة الطلاب، فإنه قادر على ممارسة تأثير غير مباشر على التعرف المبكر على التدريس أو حتى اختيار التدريس كمهنة (Evans, 1993).

كما تنطوي عوامل الاختيار المهني الأكثر انتشارًا على أن العمل بالتدريس يُعدُّ "فرصة للتعبير الإبداعي والتطوير الفكري"، و"فرصة للتأثير في / ومساعدة الآخرين"، وفرصة للعمل مع الأطفال أو المراهقين"، و"الاستقلالية: حرية اتخاذ القرارات الخاصة": حيث يُنظر إلى هذه العوامل على أنها اعتبارات إيجابية مهمة تؤثر على الاختيارات المهنية الشخصية للمعلمين (Nelsen, & Gibbink, 1968).

وقد أوضح (Evans, 1993) أن الأسباب الرئيسية الأكثر تكرارًا لاختيار مهنة التدريس تتعلق بفرصة الإسهام في المجتمع أو حب العمل مع الأطفال أو الرغبة في العمل معهم أو حب التدريس أو المهنة أو تأثير أفراد الأسرة أو المعلمين.

كما أشار (Raggl, & Troman, 2008) إلى أن التدريس يجتذب الإناث نظرًا لسمعته باعتباره "وظيفة نسائية" تتناسب مع الحياة الأسرية؛ حيث تتجه بعض السيدات إلى العمل بالتدريس بسبب أنظمة العمل لساعات طويلة في المهن والوظائف الأخرى والتي لا تتلاءم مع التزاماتهن برعاية الأطفال.

وتختلف دوافع اختيار التدريس كمهنة: إذ تشير البحوث بشكل أساسي إلى ثلاثة أنواع أو فئات أساسية من دوافع اختيار التدريس كمهنة: (أ) دوافع خارجية مثل الراتب والإجازات الطويلة؛ (ب) الدوافع الداخلية مثل الاهتمام والخبرة الشخصية، (ج) دوافع الإيثارة مثل الرغبة في الإسهام في نمو فرد آخر (Moran, Kilpatrick, Abbott, Dallat, & McClune, 2001; Brookhart & Freeman, 1992).

ويشير Richardson, & Watt, (2016) إلى وجود العديد من العوامل التي تجعل الناس يختارون التدريس كمهنة: الرغبة في الحراك الاجتماعي، وتأثير الوالدين والأسرة الممتدة، والحاجة إلى مهنة محفزة، والقدرة على التأثير، والرغبة في العمل مع الأطفال والشباب، والعمل في مهنة موجهة نحو الناس، والاستحقاقات المتعلقة بالوظيفة مثل التأمينات والمعاشات والإجازات. فقد أجرى Richardson, & Watt, (2016) بحثًا على عينة أسترالية مكونة من (1,651) معلمًا لمرحلة رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية، كانت الدوافع الأعلى



تقييمًا للتدريس هي القدرات التدريسية المتصورة والقيمة الجوهرية للتدريس، تلها الرغبة في تقديم إسهام اجتماعي وتشكيل المستقبل والعمل مع الأطفال/المراهقين (أي قيمة المنفعة الاجتماعية). تعد معتقدات القدرة والقيمة الجوهرية أيضًا من العوامل الرئيسية للتنبؤ بالاختيار المهني، كما كان اختيار التدريس لأسباب سلبية، مثل عدم الانخراط في مهنة أخرى مفضلة، أو عدم وجود أي مهنة أخرى يختارها الفرد، وبالتالي اختيار التدريس كمهنة "احتياطية"، هو الدافع الأقل تقييمًا، يليه تشجيع الآخرين للقيام بالتدريس "التأثيرات الاجتماعية".

وقد كشف بحث (Mtemeri, 2017) أن أفراد الأسرة كان لهم تأثير في الاختيار المهني خاصة الأمهات والآباء. كما كشفت الدراسة أيضًا أن المدارس كان لها تأثير على الاختيار المهني؛ حيث كان للتوجيه المهني في المدرسة تأثير إيجابي على الاختيار المهني. كما تبين أن الموقع الجغرافي للمدارس مؤثر جدًا في الاختيار المهني لدى الطلاب. كما كان للأقران تأثير في الاختيار المهني من خلال مشورة الأقران والتشجيع.

وقد أوضح بحث (Kimiti & Mwova, 2012) أن التوجيه المهني career guidance بالمدرسة يؤثر بشكل إيجابي على اتخاذ القرارات المهنية، وفهم المهن والتعديلات المتعلقة بالمهنة بشأن الخيارات المهنية للطلاب، وكشف البحث أنه عندما لا يتم توجيه الطلاب في اختيارهم للمهن، فإنهم لا يعرفون ما الذي يكون جيدًا بالنسبة لهم أو حتى ما يريدون؛ وبالتالي قد يؤدي نقص التوجيه المهني إلى اتخاذ الطلاب خيارات خاطئة والالتحاق بتخصصات لا يعرفون عنها إلا القليل أو لا يعرفون شيئًا عنها.

وحول تأثير المعلمين في الاختيارات المهنية لدى الطلاب، فقد كشف الاستطلاع الذي أجرته (The Yorkshire Times, 2012) حول أسباب الاختيار المهني أن 50% من المشاركين اتخذوا القرار نتيجة التأثير بمعلم معين وأن المعلمين هم ثاني أهم مجموعة في مساعدة الطلاب على اختيار حياتهم المهنية.

ولا يمكن التقليل من تأثير الأقران فقد ثبت أنه مؤثر في الاختيار المهني وفقًا لبحوث عديدة مثل: (Faiter & Faiter, 2013; Alika, 2010; Abbasi & Sarwat, 2014; Edwards & Quinter, 2012; Kimiti & Mwova, 2012; Shumba & Naong, 2011). يؤثر الأقران على الاختيار المهني من خلال تفاعلات الأقران؛ حيث كشفت بحوث كل من (James, & Denis, 2015); Walaba & Kiboss, 2013) أن تفاعلات الأقران تؤثر في اختيار الطلاب للمهن، فالطلاب أثناء تفاعلاتهم يتشاركون المعلومات حول المهن.

وتؤدي تفاعلات الطلاب مع أقرانهم دورًا مركزيًا في كيفية تفكير الطلاب في أنفسهم؛ حيث أوضح (Yi-Hui, 2006) أن تفاعلات الطلاب مع أقرانهم من مختلف الاهتمامات والأجناس والخلفيات لديها القدرة على تحفيز التفكير والمعرفة والمعتقدات التي قد تؤدي إلى طرق جديدة للتفكير حول العالم، وحول الأقران الآخرين، وحول الطلاب أنفسهم، ولكي يفهم الأقران عالم العمل، فإن تفاعلهم يجعل من الممكن لهم المغامرة في مهنة لم يكونوا على دراية بها.

كذلك للعلاقات بين الأقران تأثير في الاختيار المهني، فمن المرجح أن ينتهي المطاف بأعضاء مجموعة الأقران المرتبطين ارتباطًا وثيقًا بمسارات تعليمية مماثلة؛ لأن أعضاء مجموعة الأقران

يشبهون بعضهم البعض، ليس فقط في توقعاتهم التعليمية، ولكن أيضاً في مساراتهم التعليمية اللاحقة؛ ومن ثم فالعلاقات بين الأقران تعد عاملاً مهماً في مساعدة الطلاب على الاختيار المهني (Kiuru (2008); Bankole & Ogunsakin 2015).

وتختلف نتائج بحث (Alika, (2010 مع ذلك؛ حيث أظهرت وجود علاقة غير دالة إحصائياً بين تأثير مجموعة الأقران والاختيارات المهنية في العلوم الإنسانية لدى طلاب المدارس الثانوية.

### نظريات الاختيار المهني:

أشار (Topkaya, & Uztosun, (2012 إلى تعدد نظريات الاختيار المهني منذ الخمسينيات من القرن العشرين ومنها:

- نظرية مفهوم الذات self-concept theory والتي تستند إلى دور تصور الأفراد لذواتهم في اختيار المهنة. وفقاً لهذه النظرية، فإن السؤال "من أنا؟" هو عامل رئيسي يؤدي دوراً حاسماً في الاختيار المهني. من ناحية أخرى، أطلق البعض على هذا العامل اسم "معرفة الذات" self-knowledge على أساس أن الاختيار المهني الجيد لا يعتمد فقط على المعرفة الذاتية الدقيقة للأفراد ولكن أيضاً على المعرفة المهنية الدقيقة؛ أي أنه إلى جانب تطوير الوعي بالذات، يجب أن يكون الأفراد أيضاً على دراية بخصائص المهنة من أجل تكوين فكرة عما إذا كانت مناسبة لهم.
- نظرية أخرى اقترحها (Gottfredson (1981 ترى أن الاختيار المهني يتم تحديده من خلال متغيرين هما: الجنس (ذكر - أنثى)، ومستوى المكانة؛ مما يعني أن الناس يختارون مهناً معينة من خلال فحص ميزات تلك الوظيفة فيما يتعلق بمدى ملاءمتها لجنسهم ومستوى مكانتها في المجتمع.
- الكفاءة الذاتية self-efficacy، وهي بناء اقترحه (Bandura (1986، تعد مصدراً مهماً للدافع في عملية صنع القرار المهني؛ لأن تصور الأفراد لقدرتهم على أداء مهنة ما يحدد ما إذا كانوا سيختارونها أم لا.
- نظرية القيمة المتوقعة expectancy-value theory، وهي إحدى النظريات المعرفية لدافعية الإنجاز achievement motivation، تشير إلى أن توقعات النجاح والقيمة الذاتية للمهمة من المحددات الرئيسية للاختيارات الأكاديمية والمهنية. وتتأثر توقعات النجاح بعاملين: أولهما تصورات صعوبة المهمة، وثانيهما المعتقدات حول قدرات الفرد؛ أي أنه عندما يرى الناس مهمة ما على أنها سهلة، فمن المحتمل أنهم سيبدلون المزيد من الجهد في إكمالها وبالمثل فإن الأشخاص الذين لديهم مفهوم إيجابي عن قدراتهم ستكون توقعات أعلى للنجاح؛ وبالتالي يكونون أكثر استعداداً ودافعيةً لاستثمار الوقت والطاقة في المهمة. ومن ناحية أخرى، تتأثر قيمة المهمة بأربعة عوامل هي: القيم الذاتية، وقيمة المنفعة، وقيمة الإنجاز، والتكلفة. وتشير القيم الذاتية إلى المتعة التي يحصل عليها المرء من القيام بمهمة، بينما تشير قيمة المنفعة إلى فائدة المهمة لمستقبل الفرد. وترتبط قيمة الإنجاز بأهمية الأداء الجيد في المهمة. أخيراً، التكلفة هي ما يجب على الفرد التضحية به لتنفيذ المهمة، بالإضافة إلى الجهد المطلوب لإكمالها.

## الفروق بين الجنسين في عوامل الاختيار المهني:

أشار Richardson, & Watt (2016) إلى أن التدريس يتميز باختلال التوازن بين الجنسين الذي ازداد خلال الأعوام الماضية كما يتضح من هيمنة الإناث على مهنة التدريس بحوالي (70%) من القوى العاملة في التدريس. ويُعدّ التدريس في مرحلة الطفولة المبكرة هو الأكثر تأنيثًا، ثم المرحلة الابتدائية، ثم المرحلة الثانوية. وهناك تباين كبير عبر التخصصات، فالرجال أكثر تركيزًا في العلوم والرياضيات والتكنولوجيا (تخصصات STEM).

توصل بحث Topkaya, & Uztosun, (2012) إلى وجود فرق غير دال إحصائيًا بين الذكور والإناث في عوامل الاختيار المهني أو ما يمكن تسميته بالدوافع المهنية للعمل بالتدريس.

كما أظهرت نتائج بحث Mtemeri, (2017) أن تأثير الجنس على اختيار المهنة كان غير دال إحصائيًا؛ أي أنه لم يؤثر في الاختيار المهني لدى الطلاب المشاركين في البحث والذين بلغ عددهم (1016) طالبًا وطالبة من طلاب المدارس الثانوية في مقاطعة ميدلانديز في زيمبابوي.

ويرى (2007) Corrigan & Konrad أن النساء والرجال في أمريكا يختلفون في وجهات نظرهم الفردية فيما يتعلق بالأدوار والسلوكيات المناسبة للجنسين في مجالات العمل والعائلة. هذا يعني أن النوع (ذكر – أنثى) يؤدي دورًا محوريًا في اختيار المهنة على مستويات مختلفة من الحياة.

### ثانيًا: النجاح المهني:

يُعدّ التدريس مهنة معقدة وصعبة وكثيرة المطالب من الناحية النفسية؛ حيث إن المعلمين عند القيام بعملهم اليومي من المتوقع أن يؤديوا أدوارًا متعددة وغالبًا ما تكون هذه الأدوار متضاربة؛ إذ يُطلب من المعلم أن يكون ناصحًا *mentor*، وصيديقًا، ومحافظًا على الانضباط *disciplinarian*، ومستشارًا *advisor*، ومرشدًا أكاديميًا *academic guide*. غالبًا ما يحاول المعلمون على مستوى الفصل الدراسي الحفاظ على بيئة تعليمية ودودة ومثمرة أثناء إدارة الصفوف الكبيرة، وانتهاكات القواعد والمقاطعات المستمرة، والفشل في تحقيق الأهداف، وفي بعض الأحيان الاعتداءات اللفظية أو الجسدية (Kyriacou, 2001).

ولا يُعرف الكثير عن آراء المعلمين حول النجاح المهني؛ حيث تُعدّ البحوث حول النجاح المهني للمعلمين نادرة وغالبًا ما تفتقر إلى الوضوح المفاهيمي أو الاصطلاحي (Gubler, Eggenhofer-*Rehart, Andresen, Mandel, Mayrhofer, Lehmann, & Schramm, 2020, 2*). ومن ثم لدى الباحثين فهم محدود للعوامل التي يأخذها المعلمون في الاعتبار عند الحكم على نجاحهم المهني (Gunz & Heslin, 2005).

عادة ما تتم مناقشة "النجاح المهني" من منظورين رئيسيين: موضوعي وذاتي. يوصف النجاح المهني الموضوعي بأنه مؤشرات ملموسة مثل الراتب والترقيات ومكانة الوظيفة. يمثل النجاح المهني الشخصي أحكامًا ذاتية أقل واقعية عن مهنة الفرد بناءً على معايير مهمة للفرد مثل التوازن بين العمل والحياة، والاستمتاع المهني *career enjoyment*، والرضا الوظيفي (McDonald, & Hite, 2008).

فغالبًا ما كان النجاح المهني مرادفًا للحصول على مستويات متزايدة من الراتب أو الترتي لدرجات أعلى. ويُسَمَّى هذا النوع من النجاح بالنجاح المهني "الموضوعي" objective career (OCS)، والذي يُعرَّف بأنه "يمكن ملاحظته بشكل مباشر وقابل للقياس والتحقق منه بواسطة طرف ثالث محايد". ومع ذلك، يشتمل النجاح المهني على عنصر ثانٍ، وهو المدى الذي يرى فيه الأفراد أنفسهم أن حياتهم المهنية ناجحة وهذا ما يُسَمَّى بالنجاح المهني "الشخصي" subjective career success (SCS) "لا يتم تجربته إلا بشكل مباشر من قِبَل الشخص المنخرط في حياته المهنية" (Heslin, 2005).

ونادرًا ما كان النجاح المهني هو التركيز الرئيس في البحث التربوي، وقد تعاملت بحوث النجاح القليلة الحالية حصريًا مع مجموعة ضيقة ومحددة مسبقًا من جوانب النجاح المهني الموضوعي (مثل الراتب) و- أحيانًا- جوانب النجاح المهني الشخصي (مثل الرضا الوظيفي). نتيجة لذلك، يفتقر البحث التربوي إلى الفهم الشامل لمفاهيم النجاح المهني الشخصي للمعلمين (Gubler, et al., 2020).

ويرتبط النجاح المهني للمعلم بعدد من المتغيرات، فقد أظهر بحث Ramdhani, Abdullah, Retnowati, Abidin, & Riyad, (2020) وجود علاقة إيجابية بين الابتكار والنجاح المهني للمعلم، ووجود علاقة إيجابية بين فعالية التدريب والنجاح المهني للمعلم، ووجود علاقة إيجابية بين الشخصية والنجاح المهني للمعلم، ووجود علاقة إيجابية بين الابتكار وفعالية التدريب إلى جانب النجاح المهني للمعلم، ووجود علاقة إيجابية بين فعالية التدريب والشخصية إلى جانب النجاح المهني للمعلم، ووجود علاقة إيجابية بين الابتكار وفعالية التدريب والشخصية جنبًا إلى جنب مع النجاح المهني للمعلم.

ونظرًا لوجود دوافع متنوعة تكمن وراء السلوك البشري (مثل دوافع السلامة والعلاقات والاحترام وتحقيق الذات) فمن المحتمل أن تكون لدى الأفراد دوافع مهنية متعددة وقد يطورون معايير متعددة للنجاح المهني (Zhou, Sun, Guan, Li, & Pan, 2013, 266).

### أبعاد النجاح المهني:

استعرض (Mayrhofer, Briscoe, Hall, Dickmann, Dries, Dysvik, & Unite, 2016) عدة أبعاد للنجاح المهني على النحو التالي:

1) الأمان المالي Financial Security وهو القدرة على شراء الضروريات الأساسية للحياة اليومية وتوفير الدخل للأسرة.

2) النجاح المالي Financial Success ويتحقق بعد الفراغ من تلبية احتياجات الأمن المالي الأساسية.

3) ريادة الأعمال Entrepreneurship أي تأسيس وإدارة الأعمال التجارية الخاصة.

4) علاقات العمل الإيجابية The Positive Work Relationships فالنجاح المهني قد يعتمد على جودة العلاقات مع الزملاء في العمل، مثل نوعية وكمية التغذية المرتدة التي يتلقاها الشخص.

- (5) التأثير الإيجابي Positive Impact وهو إيجاد معنى في عمل الفرد من خلال دعم الآخرين في بيئتهم الاجتماعية المباشرة أو عن طريق إحداث نوع من التأثير الدائم على المجتمع مثلا.
- (6) التعلم والتطوير إما رسمياً (على سبيل المثال من خلال التدريب على المهارات المهنية) أو بشكل غير رسمي (أثناء العمل أو من خلال تجارب الحياة المختلفة).
- (7) التوازن بين العمل والحياة Work-Life Balance أي تحقيق توازن مُرضٍ بين العمل والحياة الأسرية أو الأنشطة غير المتعلقة بالعمل.

### ثالثاً: علاقة الاختيار المهني بالنجاح المهني:

أظهر البحث الذي يعتمد على نظريات تحفيزية (دافعية) قوية أن دوافع المعلمين لممارسة التدريس على درجة عالية من الأهمية؛ لأنها تتنبأ بالنتائج الإيجابية والسلبية من حيث سلوكيات التدريس والالتزام بالعمل وصحة المعلمين ورفاهيتهم (Richardson, & Watt, 2016).

أشار Goodlad (1984) إلى أن المعلمين الذين اختاروا التدريس لأنهم تأثروا بالآخرين كوالدين والمعلمين، كانوا أقل احتمالاً للنجاح في تحقيق التوقعات المهنية. وأوضح Yong (1995) أن الدوافع المهنية "الخارجية" لدخول المعلمين قبل الخدمة قد تقوض التزامهم طويل الأمد بالتدريس.

وأوضح Tümkaya & Çavuşoğlu (2010) أن الطلاب المعلمين الذين يختارون مهنة التدريس في المقام الأول لقيم المنفعة الشخصية personal utility values أو العوامل الخارجية extrinsic factors أكثر عرضة للاحتراق؛ حيث يكون كان الدافع وراء اختيار هؤلاء الطلاب لمهنة التدريس عوامل خارجية مثل الأمن الوظيفي، ووقت الأسرة (Cited in Dündar, 2014).

كما ذكر Richardson, & Watt, (2016) أن الأفراد الذين اختاروا التدريس كمهنة لأنه يوفر الأمن الوظيفي أو قابلية نقل الوظيفة كانوا أقل احتمالاً للتخطيط للاستمرار في المهنة، وأن يكونوا أقل من حيث الرضا عن اختيارهم المهني؛ أولئك الذين الذين اختاروا التدريس كمهنة لأنه يتيح الوقت للعائلة كانوا أقل رضا عن اختيارهم المهني. في حين أن الدوافع الرئيسية لدخول التدريس -الاستمتاع الجوهرية والرغبة في تقديم إسهام اجتماعي والعمل مع الشباب - تنبأت لاحقاً بالمشاركة المهنية professional engagement والخطط للاستمرار في المهنة في ختام درجاتهم التدريسية، وأسلوب التدريس الإيجابي المبلغ عنه ذاتياً، والمشاركة المهنية والالتزام خلال التدريس الوظيفي المبكر early career teaching. كما أدت التأثيرات الاجتماعية كعوامل لاختيار العمل بالتدريس إلى سلوكيات وممارسات تعليمية سلبية تم الإبلاغ عنها لاحقاً.

### إجراءات البحث:

#### وصف العينة:

العينة الاستطلاعية: تكونت من (150) معلماً ومعلمةً وتوزعت ما بين (63) من الذكور و(87) من الإناث كما توزعت ما بين (68) من العاملين بمعاهد الأزهر الشريف و(82) من العاملين بمدارس وزارة التربية والتعليم بمختلف المراحل الدراسية (رياض الأطفال، المرحلة الابتدائية،

المرحلة الإعدادية، المرحلة الثانوية) ومن مختلف التخصصات (مواد أدبية، مواد علمية)، ومن مختلف أقاليم جمهورية مصر العربية (الوجه القبلي، القاهرة الكبرى، الوجه البحري). وقد تم التطبيق عليهم إلكترونياً باستخدام Google Form خلال شهريناير عام 2021م.

العينة الأساسية: تكونت من (605) معلمين ومعلمات توزعت ما بين (271) من الذكور و(334) من الإناث كما توزعت ما بين (286) من العاملين بمعاهد الأزهر الشريف و(319) من العاملين بمدارس وزارة التربية والتعليم بمختلف المراحل الدراسية (رياض الأطفال، المرحلة الابتدائية، المرحلة الإعدادية، المرحلة الثانوية) ومن مختلف التخصصات (مواد أدبية، مواد علمية)، ومن مختلف أقاليم جمهورية مصر العربية (الوجه القبلي، القاهرة الكبرى، الوجه البحري). وقد تم التطبيق عليهم إلكترونياً باستخدام Google Form خلال شهريناير عام 2021م.

### أدوات البحث:

لتحقيق هدف البحث أعدَّ الباحثان مقياساً لعوامل الاختيار المهني، ومقياساً للنجاح المهني.

### أولاً: مقياس عوامل الاختيار المهني:

الهدف من المقياس: قياس عوامل تحديد الاختيار المهني التي تقف وراء إقدام الفرد على اختيار مهنة ما دون غيرها من المهن، والتي قد تكون عوامل شخصية تتعلق بالفرد نفسه، أو عوامل بيئية، أو عوامل تتعلق بالفرص المتاحة في المجتمع.

### خطوات إعداد المقياس:

قام الباحثان بالاطلاع على تعريفات الاختيار المهني، والاطلاع على بعض الأبحاث السابقة ذات العلاقة، والاستفادة من المقاييس المستخدمة فيها كما في بحوث كل من: (Evans, 1993; Topkaya, & Uztosun, 2012; Mtemeri, 2017; Amoako, et al., 2019) وقد استفاد الباحثان من ذلك في تحديد مفهوم الاختيار المهني، وتحديد عوامل الاختيار المهني، وإعداد مقياس عوامل الاختيار المهني في صورته الأولية.

بلغت عبارات المقياس (31) عبارة تم إعدادها في صورة تقرير ذاتي يجيب عنها المعلمون والمعلمات وفق مقياس ليكرت الخماسي باختيار استجابة واحدة من خمس استجابات هي: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

### الخصائص السيكومترية لمقياس عوامل الاختيار المهني:

#### أ) الصدق:

اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على طريقة صدق المفردات؛ حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس على (150) معلماً ومعلمةً من العاملين بالأزهر الشريف والتربية والتعليم وذلك لحساب صدق مفردات المقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتهي إليه كما في جدول (1):



جدول (1)

معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس عوامل الاختيار المهني

العوامل الشخصية		عوامل الفرص المجتمعية		العوامل البيئية	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
22	**0,657	13	**0,549	1	**0,626
23	**0,678	14	**0,610	2	**0,691
24	**0,473	15	**0,662	3	**0,654
25	**0,653	16	**0,693	4	**0,585
26	**0,595	17	**0,439	5	**0,585
27	**0,465	18	**0,455	6	**0,518
28	**0,548	19	**0,664	7	**0,502
29	**0,664	20	**0,540	8	**0,548
30	**0,622	21	**0,569	9	**0,710
31	**0,743			10	**0,540
				11	**0,579
				12	**0,621

يتضح من جدول (1) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)؛ مما يشير إلى صدق مفردات المقياس؛ وبالتالي يعد مؤشراً على صدق المقياس.

(ب) الثبات:

قام الباحثان باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس عوامل الاختيار المهني وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية، ويوضح جدول (2) معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس عوامل الاختيار المهني:

جدول (2)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس عوامل الاختيار المهني

م	الأبعاد	معامل الثبات
1	العوامل البيئية	0,834
2	عوامل الفرص المجتمعية	0,748
3	العوامل الشخصية	0,755

يتضح من جدول (2) أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس عوامل الاختيار المهني تراوحت بين (0,834:0,748) وجميعها معاملات ثبات مقبولة إحصائياً؛ مما يشير إلى ثبات المقياس والثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من تطبيق المقياس.

### ثانياً: مقياس النجاح المهني

الهدف من المقياس: قياس النجاح المهني لدى المعلمين كما يتضح من قدرة المعلم على تحقيق قدر معقول من الاستقرار المهني، والاستقرار المالي، والمتعة الشخصية بممارسة مهنة التدريس، وما يتعلق بالمهنة من إنجازات (سواء كانت حقيقية أم متصورة).

### خطوات إعداد المقياس:

قام الباحثان بالاطلاع على تعريفات النجاح المهني، والاطلاع على بعض الأبحاث السابقة ذات العلاقة، والاستفادة من بعض المقاييس المستخدمة فيها كما في بحوث كل من: (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Solowiej, 2014; Poon, et al., 2015). واستفاد الباحثان من ذلك في تحديد مفهوم النجاح المهني والمؤشرات الدالة عليه، وإعداد مقياس النجاح المهني في صورته الأولى.

بلغت عبارات المقياس (25) عبارة تم إعدادها في صورة تقرير ذاتي يجيب عنها المعلمون والمعلمات باختيار استجابة واحدة من خمس استجابات هي: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

### الخصائص السيكومترية لمقياس النجاح المهني:

#### أ) الصدق:

اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على طريقة صدق المفردات؛ حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس على (150) معلماً ومعلمة من العاملين بالأزهر الشريف والتربية والتعليم وذلك للتحقق من صدق مفردات المقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (3):



جدول (3)

معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس النجاح المهني

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0,410	10	**0,519	19	**0,622
2	**0,517	11	**0,469	20	**0,697
3	**0,537	12	**0,616	21	**0,582
4	**0,566	13	**0,665	22	**0,759
5	**0,702	14	**0,681	23	**0,706
6	**0,628	15	**0,642	24	**0,585
7	**0,477	16	**0,655	25	**0,562
8	**0,655	17	**0,624		
9	**0,504	18	**0,729		

يتضح من جدول (3) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (0,01): مما يشير إلى صدق مفردات المقياس؛ وبالتالي يعد مؤشراً على صدق المقياس.

(ب) الثبات:

قام الباحثان باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس النجاح المهني وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية، ويوضح جدول (4) معامل الثبات لمقياس النجاح المهني:

جدول (4)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس النجاح المهني

م	المقياس	معامل الثبات
-	النجاح المهني	0,925

يتضح من جدول (4) أن معامل الثبات لمقياس النجاح المهني بلغ (0,925) وهي قيمة ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ مما يشير إلى ثبات المقياس والثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من تطبيق المقياس.

## نتائج البحث:

تحقيقاً لهدف البحث والإجابة عن أسئلته تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، ودلالة الفرق بين معاملات الارتباط، واستخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج وذلك لمعرفة التنبؤ بالنجاح المهني من خلال عوامل الاختيار المهني، والوقوف على أي عوامل الاختيار المهني أكثر تأثيراً في النجاح المهني.

أولاً: تحليل توجهات المعلمين حول عوامل الاختيار المهني تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث):

1- النتائج الخاصة بتحليل توجهات المعلمين حول العوامل البيئية في الاختيار المهني تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث):

جدول (5)

تحليل توجهات المعلمين حول العوامل البيئية في الاختيار المهني  
تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)

م	العبارة	المجموعة	درجة تواجد العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
1	تشجيع والديّ لي على العمل في التدريس	الذكور	939	3,464	1,169	2	متوسط
		الإناث	1263	3,781	1,100	2	مرتفع
2	تشجيع معلميّ لي على العمل في التدريس	الذكور	916	3,180	1,213	4	متوسط
		الإناث	1120	3,353	1,112	4	متوسط
3	الأمان الوظيفي الذي توفره مهنة التدريس	الذكور	927	3,420	1,208	3	متوسط
		الإناث	1176	3,521	1,130	3	مرتفع
4	عمل أحد الوالدين أو الأقارب في التدريس	الذكور	795	2,933	1,303	7	متوسط
		الإناث	1012	3,029	1,353	7	متوسط
5	الدخل المادي المُجزي والامتيازات الأخرى لمهنة التدريس	الذكور	705	2,601	1,113	12	منخفض



م	العبرة	المجموعة	درجة تواجد العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
		الإناث	887	2,655	1,089	11	منخفض
6	المرور بخبرات إيجابية مع المعلمين وموظفي المدارس	الذكور	1011	3,730	1,035	1	مرتفع
		الإناث	1328	3,976	0,967	1	مرتفع
7	عدم تحمل نفقات الدراسة في تخصص آخر أو السفر لمدينة أخرى	الذكور	766	2,826	1,126	9	متوسط
		الإناث	946	2,832	1,184	9	متوسط
8	إصرار والديّ (أو أحدهما) على أن يعمل في التدريس	الذكور	729	2,690	1,186	11	منخفض
		الإناث	951	2,847	1,284	8	متوسط
9	مواصلة الدراسة مع الرفاق وتفادي البعد عنهم	الذكور	737	2,719	1,186	10	متوسط
		الإناث	916	2,742	1,207	10	متوسط
10	تشجيع الأصدقاء والزملاء لي على العمل في التدريس	الذكور	848	3,129	1,202	5	متوسط
		الإناث	1097	3,284	1,141	5	متوسط
11	جودة بيئة العمل بالتدريس	الذكور	838	3,092	1,174	6	متوسط
		الإناث	1107	3,284	1,141	5 مكرر	متوسط
12	مستوى تعليم أو مؤهلات والديّ الدراسية	الذكور	782	2,885	1,166	8	متوسط
		الإناث	1036	3,101	1,183	6	متوسط

جدول (6)

نسب استجابات المعلمين حول العوامل البيئية في الاختيار المهني تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)

م	العبرة	المجموعة	بدائل الاستجابة		
			موافق بشدة	موافق	محايد
1	تشجيع والديّ لي على العمل في التدريس	الذكور	21,8%	30,6%	26,2%
		الإناث	31,1%	34,7%	17,1%
2	تشجيع معلميّ لي على العمل في التدريس	الذكور	21,4%	28%	25,1%
		الإناث	17,4%	30,4%	26%
3	الأمان الوظيفي الذي توقّره مهنة التدريس	الذكور	21%	31%	25,5%
		الإناث	20,3%	36,2%	24,6%
4	عمل أحد الوالدين أو الأقارب في التدريس	الذكور	14,8%	22,5%	18,8%
		الإناث	19,2%	22,5%	13,5%
5	الدخل الماديّ المُجزّي والامتيازات الأخرى لمهنة التدريس	الذكور	5,2%	16,2%	30,3%
		الإناث	5,4%	17,4%	29%
6	المرور بخبرات إيجابية مع المعلمين وموظفي المدارس	الذكور	24%	41,3%	21,8%
		الإناث	34,4%	38,6%	18,3%
7	عدم تحمل نفقات الدراسة في تخصص آخر أو السفر لمدينة أخرى	الذكور	8,1%	19,6%	31,4%
		الإناث	10,8%	19,5%	23,4%
8	إصرار والديّ (أو أحدهما) على أن أعمل	الذكور	10,7%	12,5%	26,6%
		الإناث	11,4%	19,5%	23,4%



م	العبارة	المجموعة	بدائل الاستجابة		
			موافق بشدة	موافق	محايد
	في التدريس				
		الإناث	14,7%	17,4%	20,4%
		الذكور	9,2%	14,8%	28,8%
9	مواصلة الدراسة مع الرفاق وتفادي البعد عنهم	الإناث	10,8%	16,8%	22,5%
		الذكور	14,4%	26,6%	26,2%
10	تشجيع الأصدقاء والزملاء لي على العمل في التدريس	الإناث	16,2%	29%	27,5%
		الذكور	12,9%	24,7%	31,4%
11	جودة بيئة العمل بالتدريس	الإناث	13,5%	35,9%	24,9%
		الذكور	11,1%	18,1%	30,6%
12	مستوى تعليم أو مؤهلات والديّ الدراسية	الإناث	13,2%	27,2%	24,9%
		الذكور	11,4%	18,1%	30,6%

جدول رقم (7)

يوضح نسب الموافقة الكلية لاختيارات المعلمين (الذكور والإناث) حول العوامل البيئية في الاختيار المهني

المجموعة	بدائل الاستجابة			
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
الذكور	14,55%	23,83%	26,89%	34,73%
الإناث	17,25%	27,13%	22,68%	32,94%
العينة الكلية	15,9%	25,48%	24,79%	33,83%

يتضح من جدولي (6)، (7) ما يلي:

- أن تأثير الوالدين والمعلمين والأصدقاء أو الأقران المؤثرين والدخل المادي ومستوى تعليم الوالدين وبيئة العمل كلها عوامل كان لها تأثير واضح في تحديد الاختيار المهني لدى المعلمين، كما يتضح ذلك من استجابات أفراد العينة (الذكور – الإناث) على فقرات المقياس ونسبة استجاباتهم على الاختيارات (موافق بشدة – موافق).
- أن هناك عبارات معينة خاصة بالعوامل البيئية كانت تثير اهتمامات أفراد العينة أكثر من غيرها؛ مما يشير إلى أن هناك عبارات يراها أفراد العينة مهمة في اختيار مهنة التدريس، وهذا معناه أن العوامل البيئية تؤثر وتؤدي دورًا في تحديد الاختيارات المهنية لدى الأفراد.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما يلي:

- إن اختيار المهنة يعني الكثير بالنسبة للفرد من حيث توجيه الحياة وتشكيلها؛ لأن اختيار المهنة بالنسبة للفرد وسيلة لتحقيق الدخل المادي والرضا الوظيفي وتوفير الأمن والاحترام والنجاح؛ ومن ثم يُعد فهم الخيارات المهنية والقرارات المهنية للأفراد مكونًا مهمًا في استراتيجيات التوظيف والاستبقاء في المهنة.
- أن اختيار المهنة مسألة حساسة تتطلب الحذر والاعتبارات الجادة؛ حيث يمكن أن يؤثر نوع المهنة التي يمارسها الأفراد على حياتهم بعدة طرق مثل: تحديد مكان إقامة الفرد، ونوعية أصدقائه، ومقدار التعليم الذي سيناله، ومقدار المال الذي سيحصل عليه.
- تختلف رغبات الناس من مهنة إلى أخرى، فبعض الناس يرغبون في الحصول على دخل مرتفع، بينما يريد البعض الآخر خدمة الناس لجعل العالم مكانًا أفضل. من خلال بيئة الفرد وشخصيته وفرصته يتحدد كيف يتخذ الأفراد خياراتهم المهنية.
- يعد الأشخاص المؤثرون (العائلة والأصدقاء) جزءًا مؤثرًا في اختيار المهنة والتخصص وغالبًا ما يكون للآباء الذين لديهم خلفية مهنية معينة تأثير في المكان الذي يذهب إليه أبناؤهم؛ أي في تخصص الأبناء وفي قراراتهم المهنية.

وفيما يتعلق بتأثير الوالدين والأسرة والأقران، تتفق هذه النتائج مع ما أشارت إليه النظرية الشاملة للاختيار المهني التي وضعها Ginzberg, et al., (1951)؛ حيث نصّت على أن الاختيار المهني يتأثر بالأشخاص المهمين في حياة الفرد، مثل الآباء والمعلمين والأقران. كما تتفق مع ما أشار Evans, (1993) من أن تأثير أفراد الأسرة أو المعلمين يعد من العوامل الرئيسة الأكثر تكرارًا لاختيار مهنة التدريس. كما تتفق مع ما أظهره بحث Mtemeri, (2017) أيضًا من أن أفراد الأسرة لهم تأثير في الاختيار المهني خاصة الأمهات والآباء، وما كشف عنه البحث ذاته من أن للأقران تأثيرًا كبيرًا في الاختيار المهني من خلال النصيح والمشورة والتشجيع الذي يوفره الأقران لبعضهم البعض فيما يتعلق باختيار المهنة. وتتفق كذلك مع نتائج الاستطلاع الذي أجرته The Yorkshire Times (2012) حول أسباب الاختيار المهني أن 50% من المشاركين اتخذوا القرار نتيجة التأثر بمعلم معين وأن المعلمين هم ثاني أهم مجموعة في مساعدة الطلاب على اختيار حياتهم المهنية.

وفيما يتعلق بتأثير الأقران على وجه التحديد، فقد ثبت أنه مؤثر في الاختيار المهني وفقاً لبحوث عديدة مثل: (Faiter & Faiter, 2013; Yi-Hui (2006); Kiuru (2008); Alika, 2010; Abbasi & Sarwat, 2014; Edwards & Quinter, 2011; Shumba & Naong, 2012; Kimiti & (Mwova, 2012; Walaba & Kiboss, (2013; James, & Denis, (2015; Kiuru (2008)).

كما تتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه بحث (Smith, et al., (2004؛ حيث صرّح (50%) من عينة البحث من طلاب المدارس الثانوية بأنهم يفكرون في العمل بمهنة التدريس رغبتاً في الدخل المادي، كما تضمنت عوامل الاختيار المهني الأخرى التي أعرب عنها هؤلاء الطلاب العمل مع الطلاب الراغبين في التعلم، والمشاركة المجتمعية community involvement القوية، وتوافر تكنولوجيا التعليم بالمدارس، ووقت الإجازة الممتد (وهو ما قد يندرج في المقياس المستخدم تحت بند بيئة ومناخ العمل بالتدريس).

جدول (8)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات (الذكور، الإناث) حول العوامل البيئية في الاختيار المهني

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العوامل البيئية	الذكور	271	36,874	9,082	2,227*	0,05
	الإناث	334	38,440	8,183		دالة

يتضح من جدول (8) ارتفاع متوسط درجات الإناث مقارنة بمتوسط درجات الذكور؛ حيث بلغت قيمة "ت" (2,227) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)؛ مما يشير إلى وجود فرق دال إحصائياً في تحليلات العوامل البيئية كعوامل مؤثرة في تحديد الاختيار المهني لدى المعلمين والمعلمات.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كما يلي:

- ترجع هذه الفروق إلى الخلفية الثقافية والتربية والحالة الاجتماعية، والوعي من قبل المحيطين بأسر الإناث وتشجيعهم على التعليم، وتغيّر النظرة المجتمعية للإناث باعتبارهن لسن أقل من الذكور بأى حال من الأحوال، وما ترتب على ذلك من إتاحة الفرص لهن لاختيار المهنة التي تناسبهن.
- طبيعة مهنة التدريس وبيئة العمل المدرسي التي تناسب معهن فتجعلهن يُقبلن على مهنة التدريس بنوع من الارتياح والرضا، كما أن التدريس مهنة تتيح لهن فرصة تخصيص وقت أطول لرعاية الأسرة وخاصة في ظل تحملهن العديد من المسؤوليات الأسرية، فكثير من المهن الأخرى تتطلب العمل لعدد ساعات أطول مما تتطلبه مهنة التدريس.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه بحث (Raggi, & Troman, 2008) والذي أشار إلى أن العمل بالتدريس يجتذب الإناث نظرًا لأنه يتناسب مع الحياة الأسرية؛ حيث إن أنظمة العمل في المهن والوظائف الأخرى قد تتطلب تمتد لساعات طويلة وهذا لا يتلاءم مع الالتزامات الأسرية للإناث.

كما تتفق هذه النتائج كذلك مع ما أشارت إليه نظرية (1981) Gottfredson (المشار إليها في: Topkaya, & Uztosun, 2012) والتي ترى أن الاختيار المهني يتم تحديده من خلال متغيرين هما: الجنس (ذكر - أنثى)، ومستوى المكانة؛ مما يعني أن الناس يختارون مهنة معينة من خلال فحص ميزات تلك الوظيفة فيما يتعلق بمدى ملاءمتها لجنسهم ومستوى مكانتها في المجتمع. وهو ما قامت به الإناث المشاركات في البحث الحالي؛ حيث إنهن اخترن التدريس لكونه مهنة مناسبة لأنوثتهن من حيث الجهد الذي يتطلبه التدريس والوقت الذي يستغرقه والإجازات التي يتيح فرصة الحصول عليها.

كما تتفق هذه النتائج كذلك مع ما أشار إليه (Richardson, & Watt 2016) من أن التدريس يتميز باختلال التوازن بين الجنسين؛ حيث تهيمن الإناث على مهنة التدريس بحوالي (70%) من العاملين في التدريس.

وتختلف هذه النتائج مع ما أشار إليه كل من (Topkaya, & Uztosun, 2012); Mtemeri, (2017) حيث توصلوا إلى وجود فروق غير دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث في عوامل الاختيار المهني أو ما يمكن تسميته بالدوافع المهنية للعمل بالتدريس؛ أي أن تأثير النوع (ذكر، أنثى) على اختيار المهنة كان غير دال إحصائيًا. ويفسر الباحثان الحاليان هذا التناقض في النتائج المتعلقة بتأثير النوع على اختيار التدريس كمهنة في ضوء الاختلافات والفروق الثقافية بين المجتمعات، فالمرأة في المجتمعات الغربية قد قطعت شوطًا كبيرًا في منافسة الرجل واقتحام مختلف مجالات العمل معه على خلاف المرأة في المجتمعات العربية والدول النامية عمومًا والتي لا زالت تميل إلى ممارسة مهن معينة دون غيرها وفي مقدمة تلك المهن المحببة لهن يأتي العمل بالتدريس.

## 2- النتائج الخاصة بتحليل توجهات المعلمين (الذكور والإناث) حول تأثير الفرص المجتمعية في الاختيار المهني:

جدول (9)

تحليل توجهات المعلمين (الذكور والإناث) حول تأثير الفرص المجتمعية في الاختيار المهني

م	العبارة	المجموعة	درجة تواجد العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب التواجد	مستوى
1	قرار مكتب التنسيق تبعًا لمجموع الثانوية	الذكور	947	3,494	1,210	3	متوسط
		الإناث	1122	3,359	1,250	6	متوسط
2	وجود فرصة عمل بمدرسة	الذكور	586	2,162	0,875	9	منخفض





م	العبارة	المجموعة	درجة تواجد العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
مملوكة لأحد الأقارب							
	الإناث		728	2,179	0,928	9	منخفض
3	وجود فرصة عمل بالسفر خارج مصر	الذكور	802	2,959	1,227	8	متوسط
	الإناث		932	2,790	1,234	8	متوسط
4	وجود فرصة لتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة	الذكور	922	3,402	1,185	4	متوسط
	الإناث		1191	3,565	1,180	4	مرتفع
	وجود فرصة لخدمة المجتمع ومساعدة الآخرين على التعلم	الذكور	1116	4,118	1,004	1	مرتفع
	الإناث		1480	4,431	0,848	1	مرتفع جدا
6	وجود فرصة التحديات الممتعة التي توقرها مهنة التدريس	الذكور	1001	3,693	1,185	2	مرتفع
	الإناث		1327	3,973	1,086	2	مرتفع
7	الإجازات التي يحصل عليها المدرسون	الذكور	816	3,011	1,156	7	متوسط
	الإناث		1113	3,332	1,123	7	متوسط
8	أعباء ومسئوليات التدريس معقولة مقارنة بمهن أخرى	الذكور	859	3,169	1,192	6	متوسط
	الإناث		1136	3,401	1,134	5	متوسط
	وجود فرصة لقضاء وقت أطول مع العائلة لأن عدد ساعات العمل بالتدريس ملائم لظروفي	الذكور	896	3,306	1,213	5	متوسط
	الإناث		1242	3,718	1,148	3	مرتفع

جدول (10)

نسب استجابات المعلمين (الذكور والإناث) على تأثير الفرص المجتمعية على الاختيار المهني

م	العبارة	المجموعة	بدائل الاستجابة		
			موافق بشدة	موافق	محايد
1	قرار مكتب التنسيق تبعاً لمجموع الثانوية	الذكور	%25,1	%29,9	%19,2
		الإناث	%23,1	%27,8	%16,5
2	وجود فرصة عمل بمدرسة مملوكة لأحد الأقارب	الذكور	%1,1	%6,6	%21
		الإناث	%2,1	%8,4	%15,9
3	وجود فرصة عمل بالسفر خارج مصر	الذكور	%14,8	%19,2	%22,9
		الإناث	%14,4	%14,1	%18,3
4	وجود فرصة لتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة	الذكور	%20,3	%29,5	%28
		الإناث	%25,7	%32	%19,8
5	وجود فرصة لخدمة المجتمع ومساعدة الآخرين على التعلم	الذكور	%42,8	%36,9	%12,9
		الإناث	%61,1	%25,7	%9,3
6	وجود فرصة التحديات الممتعة التي توفرها مهنة التدريس	الذكور	%31	%30,3	%21,4
		الإناث	%39,2	%33,8	%15,3
7	الإجازات التي يحصل عليها المدرسون	الذكور	%11,4	%22,9	%31
		الإناث	%16,2	%31,4	%26,9
8	أعباء ومسئوليات التدريس معقولة مقارنة	الذكور	%13,7	%30,3	%25,1
		الإناث	%5,1	%20,4	%26,9

م	العبارة	المجموعة	بدائل الاستجابة		
			موافق بشدة	موافق	محايد
			غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق بشدة
	بمهن أخرى				
		الإناث	17,7%	33,5%	25,7%
	وجود فرصة لقضاء وقت أطول مع العائلة لأن عدد ساعات العمل بالتدريس ملائم لظروفي	الذكور	17,7%	31,7%	22,5%
9		الإناث	30,2%	32%	21,9%
			4,8%	11,1%	17,4%

جدول (11)

نسب استجابات المعلمين (الذكور والإناث) على تأثير الفرص المجتمعية على الاختيار المهني

المجموعة	بدائل الاستجابة			
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
الذكور	19,76%	26,36%	22,66%	22,26%
الإناث	25,52%	26,52%	18,84%	22,33%
العينة الكلية	22,64%	26,44%	20,75%	22,29%

يتضح من جدول (10)، (11) ما يلي:

- أن العوامل الآتية: وجود فرص للعمل خارج البلاد، وتحقيق مكاني اجتماعية، وخدمة المجتمع، وفرصة الحصول على إجازات طويلة، وقلّة أعباء ومسؤوليات التدريس مناسبة مقارنة بالمهن الأخرى، ووجود فرص لقضاء وقت أطول مع الأسرة كان لها تأثير واضح في تحديد الاختيار المهني كما يتضح ذلك من استجابات أفراد العينة (الذكور – الإناث) على العبارات الخاصة بهذه العوامل ونسبة استجاباتهم عليها (موافق بشدة – موافق).
- أن هناك عبارات معينة على المقياس الفرعي لعوامل الفرص المجتمعية كانت تثير اهتمامات أفراد العينة أكثر من غيرها؛ مما يشير إلى أن هناك عبارات يراها أفراد العينة مهمة في تحديد اختيار مهنة التدريس. وهذا معناه أن عوامل الفرص المجتمعية تؤثر وتؤدي دورًا في اختيار الأفراد لمهنة التدريس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما يلي:

- أظهرت استجابات أفراد العينة اختيار المهنة التي تتوافق مع القيم، والرضا الوظيفي والتحفيز والالتزام والأداء المرتفع للفرد، فعندما تتاح للفرد الفرصة للتقدم والترقي في المهنة بسهولة يكون الإبداع أعلى ويصبح التوافق المهني أكثر سهولة.
- قد تؤثر الفرصة على كيفية تصور الأفراد لمستقبلهم المهني، فقد لعبت قضية الفقر دورًا حاسمًا في تقليص الفرص المتاحة للجميع، كما أن مستوى دخل الأسرة قد يحدد المهنة التي يختارها الفرد خلال فترة زمنية محددة من حياته.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه (1993) Evans، من أن العوامل الرئيسة الأكثر تكرارًا لاختيار مهنة التدريس تتعلق بفرصة الإسهام في المجتمع، أو حب العمل مع الأطفال، أو الرغبة في العمل معهم، أو حب التدريس.

وتتفق هذه النتائج أيضًا مع ما كشف عنه بحث (2008) Sinclair، حول عوامل اختيار التدريس بالمرحلة الابتدائية كمهنة مستقبلية من أن عوامل الاختيار المهني الأكثر انتشارًا تشمل الحافز الفكري الذي يوفره التدريس (وهو قد ما يندرج في المقياس الحالي تحت بند التحديات التي توفرها مهنة التدريس): حيث يرى الباحثان الحاليان أن مهنة التدريس تفرض عددًا من التحديات التي يجب على المعلمين تجاوزها ومنها: التعامل مع نوعيات مختلفة من المتعلمين، مع مراعاة الفروق الفردية بينهم، والأخذ بعين الاعتبار تعدد وتنوع الخلفيات الثقافية والاجتماعية والمستويات الاقتصادية للأسر المنحدرين منها، وتباين الاحتياجات التربوية لهم.

وتتفق هذه النتائج أيضًا مع ما ذكره (1968) (Nelsen, & Giebink) من أن عوامل الاختيار المهني الأكثر انتشارًا تنطوي على أن العمل بالتدريس يُعدُّ "فرصة للتعبير الإبداعي والتطوير الفكري" (وهو قد ما يندرج في المقياس الحالي تحت بند التحديات التي توفرها مهنة التدريس)، و"فرصة للتأثير على / ومساعدة الآخرين"، و"فرصة للعمل مع الأطفال أو المراهقين" (وهو قد ما يندرج في المقياس الحالي تحت بند خدمة المجتمع من خلال مهنة التدريس).

وتتفق هذه النتائج أيضًا مع ما توصل إليه بحث (2016) Richardson, & Watt من أن وجود العديد من العوامل التي تجعل الناس يختارون التدريس كمهنة: الرغبة في الحراك الاجتماعي، والحاجة إلى مهنة محفزة، والقدرة على التأثير، والرغبة في العمل مع الأطفال والشباب، والعمل في مهنة موجّهة نحو الناس، والاستحقاقات المتعلقة بالوظيفة مثل الإجازات والعطلات.

كما تتفق هذه النتائج كذلك مع ما أشارت إليه نظرية (1981) Gottfredson (المشار إليها في: (2012) Topkaya, & Uztosun) والتي ترى أن الاختيار المهني يتم تحديده من خلال متغيرين هما: الجنس (ذكر - أنثى)، ومستوى المكانة؛ مما يعني أن الناس يختارون مهنة معينة من خلال فحص ميزات تلك الوظيفة فيما يتعلق بمدى ملاءمتها لجنسهم ومستوى مكانتها في المجتمع. وهو ما قام به أفراد العينة المشاركين في البحث الحالي؛ حيث أقبِلوا على العمل بالتدريس اعتقادًا منهم بالمكانة الرفيعة والمنزلة التي يجب أن يحتلها المعلمون في المجتمع، وتقديرًا من أفراد العينة للرسالة السامية التي يضطلع المعلمون بأدائها وهي مهمة تجعلهم وكأنهم ورثة الأنبياء في تعليم الناس.

جدول (12)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات المعلمين (الذكور والإناث) في تأثير عوامل الفرص المجتمعية

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
عوامل الفرص المجتمعية	الذكور	271	29,317	6,493	0,01	0,01
	الإناث	334	30,751	5,531	**2,933	دالة

يتضح من جدول (12) ارتفاع متوسط درجات الإناث مقارنة بمتوسط درجات الذكور؛ حيث بلغت قيمة "ت" (2,933) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)؛ مما يشير إلى وجود فرق دال إحصائياً في تحليلات عوامل الفرص المجتمعية كعوامل مؤثرة في تحديد الاختيار المهني لدى المعلمين والمعلمات.

ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

- أن الإناث يرين أن مهنة التدريس تخلق لهن فرصة للالتحاق بمهنة للعمل بدوام جزئي، وطبيعة العمل بها تتميز بالمرونة وتؤدي عيش حياة أكثر سعادة وأكثر صحة واستدامة في ظل الأدوار والمسؤوليات الملقاة على عاتقهن. وقد سبق تفسير ذلك والتعليق عليه عند التعليق على جدول (8).

### 3- النتائج الخاصة بتحليل توجهات الذكور والإناث حو تأثير العوامل الشخصية في الاختيار المهني:

جدول (13)

تحليل توجهات الذكور والإناث حول تأثير العوامل الشخصية في الاختيار المهني

م	العبرة	المجموعة	درجة تواجد العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
1	شخصيتي المستقلة واقتناعي بأهمية مهنة التدريس	الذكور	1146	4,228	0,934	3	مرتفع
		الإناث	1420	4,251	0,881	3	مرتفع
2	اتجاهاتي الإيجابية نحو التدريس والمدرسين	الذكور	1113	4,107	0,954	6	مرتفع
		الإناث	1399	4,188	0,898	5	مرتفع
3	عدم وجود مهن أخرى تناسبني	الذكور	855	3,155	1,163	9	متوسط
		الإناث	959	2,871	1,166	9	متوسط

م	العبرة	المجموعة	درجة تواجد العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
4	مهاراتي وسمات شخصيتي التي تلائم مهنة التدريس	الذكور	1121	4,136	0,914	5	مرتفع
		الإناث	1377	4,122	0,880	6	مرتفع
5	إعجاب الآخرين بأسلوبى في الشرح والتعبير	الذكور	1150	4,243	0,860	2	مرتفع
		الإناث	1434	4,293	0,773	2	مرتفع
6	رغبتى في الاقتداء بالوالديّ (أو أحدهما) في العمل بالتدريس	الذكور	769	2,837	1,193	10	متوسط
		الإناث	941	2,817	1,215	10	متوسط
7	إتقاني لمحتوى المادة التي أقوم بتدريسها	الذكور	1180	4,354	0,798	1	مرتفع جدا
		الإناث	1441	4,314	0,805	1	مرتفع جدا
8	قدرتي على اتخاذ قرار العمل بالتدريس	الذكور	1131	4,173	0,813	4	مرتفع
		الإناث	1414	4,233	0,886	4	مرتفع
9	رغبتى في الاقتداء بمعلميّ (أو أحدهم) في العمل بالتدريس	الذكور	1046	3,859	1,065	8	مرتفع
		الإناث	1287	3,853	1,114	8	مرتفع
10	دافعتي المرتفعة للعمل بالتدريس.	الذكور	1057	3,900	1,085	7	مرتفع
		الإناث	1293	3,871	0,997	7	مرتفع

جدول (14)

نسب استجابات الذكور والإناث على تأثير العوامل الشخصية على الاختيار المهني

م	العبرة	المجموعة	بدائل الاستجابة			
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1	شخصيتي المستقلة واقتناعي بأهمية مهنة التدريس	الذكور	48,7%	32,8%	12,5%	4,4%
		الإناث	47,9%	34,7%	13,2%	3%
2	اتجاهاتي الإيجابية نحو التدريس والمدرسين	الذكور	40,6%	38,4%	14%	5,2%
		الإناث	43,4%	38,9%	12%	4,5%



بدائل الاستجابة							
%6,3	%26,6	%28	%23,6	%15,5	الذكور	عدم وجود مهن أخرى	3
%8,4	%38,3	%22,8	%18,9	%11,7	الإناث	تناسبي	
%1,1	%4,8	%14,8	%38	%41,3	الذكور	مهاراتي وسمات شخصيتي	4
%1,2	%3,3	%16,2	%40,7	%38,6	الإناث	التي تلائم مهنة التدريس	
%0,7	%3,3	%13,3	%36,2	%46,5	الذكور	إعجاب الآخرين بأسلوبي في	5
%0,3	1,5	%13,2	%38,6	%46,4	الإناث	الشرح والتعبير	
%10,7	%35,8	%25,1	%15,9	%12,5	الذكور	رغبتي في الاقتداء بوالديّ	6
%9,3	%42,2	%20,4	%13,8	%14,4	الإناث	(أو أحدهما) في العمل بالتدريس	
%0,7	%1,8	%10,3	%35,4	%51,7	الذكور	إتقاني لمحتوى المادة التي	7
%0,6	%3	%9	%39,2	%48,2	الإناث	أقوم بتدريسها	
%0,4	%3	%14,8	%42,8	%39,1	الذكور	قدرتي على اتخاذ قرار	8
%1,2	%4,2	%10,5	%38,3	%45,8	الإناث	العمل بالتدريس	
%2,2	%10	%21,4	%32,5	%33,9	الذكور	رغبتي في الاقتداء بمعلميّ	9
%2,4	%13,5	%15,6	%33,5	%35	الإناث	(أو أحدهم) في العمل بالتدريس	
%2,6	%10,7	%16,6	%34,3	%35,8	الذكور	دافعتي المرتفعة للعمل	10
%1,8	%8,1	%21,9	%37,7	%30,5	الإناث	بالتدريس.	

جدول (15)

نسب استجابات الذكور والإناث على تأثير العوامل الشخصية على الاختيار المهني

بدائل الاستجابة					المجموعة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
%2,80	%10,56	%17,08	%32,99	%36,56	الذكور
%2,76	%12,16	%15,48	%33,43	%36,19	الإناث
%2,78	%11,36	%16,28	%33,21	%36,37	العينة الكلية

يتضح من جدولي (14)، (15) ما يلي:

- وجود اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس، كما أنها تتناسب مع سمات شخصيات أفراد العينة، ورغبتهم في الاقتداء بالوالدين ومعلمهم، كما أن لديهم دافعية للعمل في هذه المهنة، ولديهم القدرة على القيام بأعمال المهنة بكفاءة واقتدار. كما يتضح ذلك من استجابات أفراد العينة (الذكور - الإناث) ونسبة استجاباتهم (موافق بشدة - موافق).
- أن هناك عبارات معينة على مقياس العوامل الشخصية يرى أفراد العينة أنها أكثر تأثيراً من غيرها في الاختيار المهني؛ مما يشير إلى أن هذه العبارات مهمة في تحديد الاختيار المهني. وهذا معناه أن العوامل الشخصية تؤثر وتؤدي دوراً في تحديد الاختيار المهني.

وتتفق هذه النتائج مع ما كشف عنه بحث Sinclair, (2008) حول عوامل اختيار التدريس بالمرحلة الابتدائية كمهنة مستقبلية من أن عوامل الاختيار المهني الأكثر انتشاراً تشمل التقييم الذاتي الإيجابي لسمات الشخص وقدراته على ممارسة التدريس. ويرى الباحثان الحاليان أن الفرد الذي لا يشعر بقدرته على ممارسة التدريس لن يُقدم على الالتحاق بتلك المهنة تفادياً للشعور بالفشل وسوء السمعة الذي قد ينتج عن مثل هذا الأمر، فالفصل الواحد يجمع عدداً كبيراً من المتعلمين الذين ينقلون أخبار المدرسة وكل ما يدور بداخلها لذويهم وجيرانهم؛ ومن ثم فالإقبال على العمل بالتدريس ينطوي ضمناً على تقييم المعلمين لسماتهم وقدراتهم ومهاراتهم تقيماً إيجابياً يشجعهم على اتخاذ مثل هذا القرار المهني الحساس.

كما تتفق هذه النتائج مع ما ذكره (Nelsen, & Giebink, 1968) من أن "الاستقلالية: حرية اتخاذ القرارات الخاصة" تعد من أبرز عوامل الاختيار المهني الأكثر انتشاراً. وقد أوضح (Evans, 1993) أن الأسباب الرئيسية الأكثر تكراراً لاختيار مهنة التدريس تتضمن حب التدريس، وهو ما يندرج في المقياس الحالي تحت بند تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس.

كما تتفق هذه النتائج مع ما تشير إليه نظرية مفهوم الذات self-concept theory والتي تستند إلى دور تصور الأفراد لذواتهم في اختيار المهنة على أساس أن الاختيار المهني الجيد يعتمد على المعرفة الذاتية الدقيقة للأفراد جنباً إلى جنب مع المعرفة المهنية الدقيقة؛ أي أنه إلى جانب تطوير الوعي بالذات، يجب أن يكون الأفراد أيضاً على دراية بخصائص المهنة من أجل تكوين فكرة عما إذا كانت مناسبة لهم. وكذلك تتفق هذه النتائج مع نظرية الكفاءة الذاتية self-efficacy، والتي تعد مصدراً مهماً للدافعية المهنية؛ لأن تصور الأفراد لقدرةهم على أداء مهنة ما يحدد ما إذا كانوا سيختارونها أم لا.



جدول (16)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات (الذكور، الإناث) في تأثير العوامل الشخصية للاختيار المهني

الأبعاد	المجموعة العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تأثير العوامل الشخصية	ذكور 271	38,996	6,478	0,344	0,731
	إناث 334	38,817	6,250		غير دالة

يتضح من جدول (16) وجود فروق غير دال إحصائياً في تحليلات بُعد العوامل الشخصية تعزى لمتغير النوع (ذكور، إناث)؛ حيث بلغت قيمة "ت" (0,344) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى وجود فرق غير دال إحصائياً في تحليلات توجهات أفراد العينة (الذكور والإناث) في عوامل الفرص المجتمعية كعوامل مؤثرة في تحديد الاختيار المهني.

ويمكن تفسير ذلك بأن الإناث قد تكون لديهن اهتمامات مهنية، واتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس، كما أنهن يرين أنهن يثقن في أن لديهن القدرة والكفاءة للقيام بمهنة التدريس، ويعتبرن أنها مهنة تتناسب معهن. وقد سبق التعليق على ذلك.

ثانياً: تحليل توجهات العاملين بمعاهد الأزهر الشريف ومدارس التربية والتعليم حول عوامل الاختيار المهني:

1- النتائج الخاصة بتحليل توجهات العاملين بالأزهر والعام حول تأثير العوامل البيئية في الاختيار المهني:

جدول (17)

تحليل توجهات معلمي ومعلمات الأزهر والعام حول تأثير البيئة في الاختيار المهني

م	العبرة	المجموعة	درجة تواجد العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
1	تشجيع والدي لي على العمل في التدريس	الأزهر	1082	3,783	1,118	2	مرتفع
		العام	1120	3,511	1,148	2	مرتفع
2	تشجيع معلمي لي على العمل في التدريس	الأزهر	993	3,472	1,165	4	متوسط
		العام	1043	3,269	1,144	4	متوسط
3	الأمان الوظيفي الذي توفره مهنة التدريس	الأزهر	1003	3,507	1,172	3	مرتفع
		العام	1100	3,448	1,161	3	متوسط

م	العبرة	المجموعة	درجة تواجد العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
4	عمل أحد الوالدين أو الأقارب في التدريس	الأزهر	853	2,982	1,301	8	متوسط
5	الدخل المادي المجزي والامتيازات الأخرى لمهنة التدريس	الأزهر	778	2,720	1,184	12	متوسط
6	المرور بخبرات إيجابية مع المعلمين وموظفي المدارس	الأزهر	1108	3,874	0,997	1	مرتفع
7	عدم تحمل نفقات الدراسة في تخصص آخر أو السفر لمدينة أخرى	الأزهر	814	2,846	1,195	9	متوسط
8	إصرار والديّ (أو أحدهما) على أن أعمل في التدريس	الأزهر	797	2,786	1,228	11	متوسط
9	مواصلة الدراسة مع الرفاق وتفادي البعد عنهم	الأزهر	802	2,804	1,226	10	متوسط
10	تشجيع الأصدقاء والزملاء لي على العمل في التدريس	الأزهر	929	3,248	1,201	6	متوسط
11	جودة بيئة العمل بالتدريس	الأزهر	942	3,293	1,174	5	متوسط
12	مستوى تعليم أو مؤهلات والديّ الدراسية	الأزهر	870	3,042	1,169	7	متوسط
		العام	948	2,971	1,190	8	متوسط



جدول (18)

نسب استجابات الأزهر والعام على تأثير البيئة على الاختيار المهني

م	العبرة	المجموعة	بدائل الاستجابة			
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1	تشجيع والديّ لي على العمل في التدريس	الأزهر	%31,5	%33,6	%21	%9,8
		العام	%22,9	%32,3	%21,3	%20,1
2	تشجيع معلميّ لي على العمل في التدريس	الأزهر	%21,7	%32,2	%23,1	%17,8
		العام	%16,9	%26,6	%27,9	%23,5
3	الأمان الوظيفي الذي توقّره مهنة التدريس	الأزهر	%20,6	%37,1	%22,4	%12,2
		العام	%20,7	%31	%27,3	%14,4
4	عمل أحد الوالدين أو الأقارب في التدريس	الأزهر	%15,7	%22,7	%19,2	%28,7
		العام	%18,5	%22,3	%12,9	%32,6
5	الدخل الماديّ المُجزّي والامتيازات الأخرى لمهنة التدريس	الأزهر	%7,3	%20,6	%25,9	%29
		العام	%3,4	%13,5	%32,9	%35,1
6	المرور بخبرات إيجابية مع المعلمين وموظفي المدارس	الأزهر	%29,4	%40,9	%19,9	%7,3
		العام	%30,1	%38,9	%19,7	%9,4
7	عدم تحمل نفقات الدراسة في تخصص آخر أو السفر لمدينة أخرى	الأزهر	%10,1	%21	%25,5	%30,1
		العام	%9,1	%18,2	%28,2	%34,2
8	إصرار والديّ (أو أحدهما) على أن أعمل في التدريس	الأزهر	%12,6	%15	%24,8	%33,6
		العام	%13,2	%15,4	%21,6	%34,8
9	مواصلة الدراسة مع الرفاق وتفادي البعد عنهم	الأزهر	%12,6	%15,7	%24,8	%33,2
		العام	%7,8	%16	%25,7	%36,1
10	تشجيع الأصدقاء والزملاء لي على العمل في التدريس	الأزهر	%16,8	%28	%27,6	%18,5
		العام	%14,1	%27,9	%26,3	%25,7

بدائل الاستجابة					
الأزهر	15,4%	32,9%	26,2%	16,8%	8,7%
العام	11,3%	29,2%	29,2%	23,5%	6,9%
الأزهر	12,2%	24,1%	28,7%	25,5%	9,4%
العام	12 و 2%	22,3%	26,3%	28,8%	10,3%

جدول (19)

نسب استجابات معلمي الأزهر والعام على تأثير البيئة على الاختيار المهني

بدائل الاستجابة					المجموعة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
17,15%	26,98%	24,05%	21,87%	9,85%	معلمي الأزهر
15,01%	24,46%	24,94%	26,51%	9,05%	معلمي العام
16,08%	25,72%	24,49%	24,19%	9,45%	العينة الكلية

يتضح من جدولي (18)، (19) ما يلي:

- أن تأثير الوالدين والمعلمين والأصدقاء المؤثرين، والدخل المادي، ومستوى تعليم الوالدين، وبيئة العمل عوامل كان لها تأثير واضح في الاختيار المهني، كما يتضح ذلك من استجابات أفراد العينة (أزهر – عام) على عبارات المقياس؛ حيث كانت معظم استجاباتهم (موافق بشدة – موافق).
- أن هناك عبارات معينة على مقياس العوامل البيئية كانت تثير اهتمامات أفراد العينة أكثر من غيرها؛ مما يشير إلى أن هناك عبارات يراها أفراد العينة مهمة في تحديد اختيار مهنة التدريس. وهذا معناه أن العوامل البيئية تؤثر وتؤدي دورًا في تحديد اختيار الأفراد لمهنتهم.

جدول (20)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات (العاملين بالأزهر، العاملین بالتربية والتعليم) في تأثير البيئة

الأبعاد	المجموعة	العدد المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تأثير العوامل البيئية	أزهر	286	38,360	8,977	0,093
	عام	319	37,181	8,272	1,680

يتضح من جدول (20) وجود فرق غير دال إحصائيًا في تحليلات بُعد العوامل البيئية تعزى لمتغير جهة العمل (أزهر، عام)؛ حيث بلغت قيمة "ت" (1,680) وهي قيمة غير دالة إحصائيًا؛ مما

يشير إلى وجود فرق غير دال إحصائيًا في تحليلات أفراد العينة (أزهر – عام) في عوامل البيئة كعوامل مؤثرة في تحديد الاختيار المهني.

ويمكن تفسير ذلك بأن معلمي الأزهر والتربية والتعليم تحفزهم لاختيار المهنة عوامل مماثلة؛ حيث يرون أن الراتب وظروف العمل وفرص الترقية والتعلم أهم العوامل، كما أنهم يشعرون بالرضا الوظيفي والمساواة في مكان العمل. ويتفق مع ذلك نتائج بحث (Kingori, 2003).

## 2- النتائج الخاصة بتحليل توجهات الأزهر والعام حول تأثير الفرص المجتمعية في الاختيار المهني:

جدول (21)

تحليل توجهات الأزهر والعام حول تأثير الفرص المجتمعية في الاختيار المهني

م	العبرة	المجموعة	درجة تواجد العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
1	قرار مكتب التنسيق تبعًا لمجموع الثانوية	الأزهر	984	3,440	1,234	5	متوسط
2	وجود فرصة عمل بمدرسة مملوكة لأحد الأقارب	الأزهر	627	2,192	1,301	9	منخفض
3	وجود فرصة عمل بالسفر خارج مصر	الأزهر	842	2,944	1,301	8	متوسط
4	وجود فرصة لتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة	الأزهر	1027	3,590	1,235	3	مرتفع
5	وجود فرصة لتقديم الخدمة المجتمعية ومساعدة الآخرين على التعلم	الأزهر	1245	4,353	0,935	1	مرتفع جدا
6	وجود فرصة التحديات المتمتع التي توفرها مهنة التدريس	الأزهر	1116	3,902	1,094	2	مرتفع
7	الإجازات التي يحصل عليها المدرسون	الأزهر	917	3,206	1,182	7	متوسط
8	أعباء ومسئوليات التدريس	الأزهر	936	3,272	1,203	6	متوسط

م	العبرة	المجموعة	درجة تواجد العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
	معقولة مقارنة بمهن أخرى	العام	1059	3,319	1,131	5	متوسط
9	وجود فرصة لقضاء وقت أطول مع العائلة لأن عدد ساعات العمل بالتدريس ملائم لظروفي	الأزهر	1003	3,507	1,189	4	مرتفع
		العام	1135	3,558	1,201	2	مرتفع

جدول (22)

نسب استجابات الأزهر والعام على تأثير الفرص المجتمعية على الاختيار المهني

بدائل الاستجابة							
م	العبرة	المجموعة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	قرار مكتب التنسيق تبعاً لمجموع الثانوية	الأزهر	24,1%	29,4%	18,9%	21,7%	5,9%
		العام	23,8%	28,2%	16,6%	27%	4,4%
2	وجود فرصة عمل بمدرسة مملوكة لأحد الأقارب	الأزهر	1,7%	8%	20,3%	47,6%	22,4%
		العام	1,6%	7,2%	16,3%	54,9%	20,1%
3	وجود فرصة عمل بالسفر خارج مصر	الأزهر	18,2%	15,7%	19,9%	34,6%	11,5%
		العام	11,3%	16,9%	20,7%	42,3%	88,8%
4	وجود فرصة لتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة	الأزهر	28%	31,8%	18,9%	14%	7,3%
		العام	19,1%	30,1%	27,6%	18,5%	4,7%
5	وجود فرصة لخدمة المجتمع ومساعدة الآخرين على التعلم	الأزهر	57,3%	28,7%	8%	3,8%	2,1%
		العام	48,9%	32,6%	13,5%	3,1%	1,9%
6	وجود فرصة التحديات الممتعة التي توفّر لها مهنة التدريس	الأزهر	35,3%	35,7%	16,8%	8,4%	3,8%
		العام	35,7%	29,2%	19,1%	11,3%	4,7%
7	الإجازات التي يحصل عليها المدرسون	الأزهر	14,7%	29,7%	25,5%	21,7%	8,4%
		العام	13,5%	25,7%	31,7%	22,9%	6,3%
8	أعباء ومسئوليات التدريس	الأزهر	15%	35,7%	19,6%	21%	8,7%



العام	16,6%	28,8%	30,7%	17,6%	6,3%
الأزهر	22,4%	34,3%	22,4%	13,6%	7,3%
العام	26,6%	29,8%	21,9%	16%	5,6%

9

جدول (23)

نسب استجابات معلمي الأزهر والعام على تأثير الفرص المجتمعية على الاختيار المهني

المجموعة	بدائل الاستجابة				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
معلمي الأزهر	24,07%	27,66%	18,92%	20,71%	8,60%
معلمي العام	21,90%	25,38%	22,01%	23,73%	15,86%
العينة الكلية	22,98%	26,52%	20,46%	22,22%	12,23%

يتضح من جدولي (22)، (23) ما يلي:

- أن العوامل الآتية: وجود فرص للعمل خارج البلاد، وتحقيق مكانة اجتماعية، وخدمة المجتمع، وإتاحة الفرصة للحصول على إجازات، كما أن أعباء ومسؤوليات التدريس مناسبة مقارنة بمهن أخرى، ووجود فرص لقضاء وقت أطول مع الأسرة كان لها تأثير واضح في تحديد الاختيار المهني، كما يتضح ذلك من استجابات أفراد العينة (أزهر - عام) على عبارات المقياس ونسبة استجاباتهم عليها (موافق بشدة - موافق).
- أن هناك عبارات معينة على المقياس الفرعي لعوامل الفرص المجتمعية كانت تثير اهتمامات أفراد العينة أكثر من غيرها؛ مما يشير إلى أن هناك عبارات يراها أفراد العينة مهمة في تحديد اختيار مهنة التدريس. وهذا معناه أن عوامل الفرص المجتمعية تؤثر وتؤدي دورًا في تحديد اختيار الأفراد لمهنة التدريس.

جدول (24)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات (العاملين بالأزهر، العاملین بالتربية والتعليم) في تأثير عوامل الفرص المجتمعية

الأبعاد	المجموعة	العدد المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تأثير العوامل المجتمعية	أزهر	286	30,409	6,530	0,246
	عام	319	29,840	5,516	غير دالة

يتضح من جدول (24) وجود فرق غير دال إحصائياً في تحليلات بُعد عوامل الفرص المجتمعية تعزى لمتغير (أزهر، عام) حيث بلغت قيمة "ت" (1,161) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى وجود فرق غير دال إحصائياً في تحليلات أفراد العينة (أزهر – عام) في عوامل الفرص المجتمعية كعوامل مؤثرة في تحديد الاختيار المهني لدى المعلمين والمعلمات.

### 3- النتائج الخاصة بتحليل توجهات معلمي ومعلمات الأزهر ومعلمي ومعلمات التعليم العام حول تأثير العوامل الشخصية في الاختيار المهني:

جدول (25)

تحليل توجهات العاملين بالأزهر والعاملين بالتربية والتعليم حول تأثير العوامل الشخصية في الاختيار المهني

م	العبرة	المجموعة	درجة تواجد العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
1	شخصيتي المستقلة واقتناعي بأهمية مهنة التدريس	الأزهر	1226	4,286	0,907	2	مرتفع
2	اتجاهاتي الإيجابية نحو التدريس والمدرسين	الأزهر	1202	4,202	0,902	5	مرتفع
3	عدم وجود مهن أخرى تناسبني	الأزهر	872	3,049	1,186	9	متوسط
4	مهاراتي وسمات شخصيتي التي تلائم مهنة التدريس	الأزهر	1198	4,188	0,841	6	مرتفع
5	إعجاب الآخرين بأسلوبي في الشرح والتعبير	الأزهر	1222	4,272	0,805	3	مرتفع
6	رغبتي في الاقتداء بوالديّ (أو أحدهما) في العمل بالتدريس	الأزهر	822	2,874	1,177	10	متوسط
7	إتقاني لمحتوى المادة التي أقوم بتدريسها	الأزهر	1242	4,342	0,782	1	مرتفع جداً
8	قدرتي على اتخاذ قرار العمل بالتدريس	الأزهر	1210	4,230	0,843	4	مرتفع
		العام	1335	4,185	0,865	4	مرتفع





م	العبرة	المجموعة	درجة تواجد العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التواجد
9	رغبتي في الاقتداء بمعلمي (أو أحدهم) في العمل بالتدريس	الأزهر	1129	3,947	1,053	7	مرتفع
10	دافعيي المرتفعة للعمل بالتدريس.	الأزهر	1118	3,909	1,038	8	مرتفع
		العام	1204	3,774	1,121	8	مرتفع
		العام	1232	3,862	1,036	7	مرتفع

جدول (26)

نسب استجابات معلمي الأزهر ومعلمي التعليم العام على تأثير العوامل الشخصية على الاختيار المهني

م	العبرة	بدائل الاستجابة					
		المجموعة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	
1	شخصيتي المستقلة واقتناعي بأهمية مهنة التدريس	الأزهر	52,1%	30,8%	11,9%	4,2%	1%
		العام	44,8%	36,7%	13,8%	3,1%	1,6%
2	اتجاهاتي الإيجابية نحو التدريس والمدرسين	الأزهر	44,4%	38,8%	10,5%	5,1%	1%
		العام	40,1%	38,6%	15%	4,4%	1,9%
3	عدم وجود مهن أخرى تناسبي	الأزهر	13,3%	24,5%	24,5%	29,4%	8,4%
		العام	13,5%	17,9%	25,7%	36,4%	6,6%
4	مهاراتي وسمات شخصيتي التي تلائم مهنة التدريس	الأزهر	42,3%	38,1%	16,1%	3,1%	0,3%
		العام	37,6%	40,8%	15%	4,7%	1,9%
5	إعجاب الآخرين بأسلوبي في الشرح والتعبير	الأزهر	46,5%	47,1%	14%	2,1%	0,3%
		العام	46,4%	37,9%	12,5%	2,5%	0,6%
6	رغبتي في الاقتداء بوالدي (أو أحدهما) في العمل بالتدريس	الأزهر	12,9%	16,1%	25,2%	37,1%	8,7%
		العام	14,1%	13,5%	20,1%	41,4%	11%
7	إتقاني لمحتوى المادة التي أقوم بتدريسها	الأزهر	50%	37,4%	9,8%	2,4%	0,3%
		العام	49,5%	37,6%	9,4%	2,5%	0,9%

بدائل الاستجابة					
الأزهر	44,1%	40,2%	10,8%	4,5%	0,3%
العام	41,7%	40,4%	13,8%	2,8%	1,3%
الأزهر	37,1%	34,6%	16,1%	10,5%	1,7%
العام	32,3%	31,7%	20,1%	13,2%	2,8%
الأزهر	33,9%	36,4%	18,9%	8,4%	2,4%
العام	32%	36,1%	20,1%	10%	1,9%

جدول (27)

نسب استجابات معلمي الأزهر والعام على تأثير العوامل الشخصية على الاختيار المهني

بدائل الاستجابة					المجموعة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	
37,66%	34,40%	15,78%	10,68%	2,44%	معلمي الأزهر
35,20%	33,12%	16,55%	12,10%	3,05%	معلمي العام
36,43%	33,76%	16,16%	11,39%	2,74%	العينة الكلية

يتضح من جدولي (26)، (27) ما يلي:

- وجود اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس، كما أن المهنة تتناسب مع سمات شخصيات أفراد العينة، ورغبة البعض منهم في الاقتداء بوالديهم ومعلمهم، كما أن لديهم دافعية للعمل في مهنة التدريس، ولديهم القدرة على القيام بأعمال المهنة بكفاءة واقتدار. كما يتضح ذلك من استجابات أفراد العينة (أزهر – عام) على عبارات المقياس ونسبة استجاباتهم عليها (موافق بشدة – موافق).
- أن هناك عبارات معينة على مقياس العوامل الشخصية يرى أفراد العينة أنها أكثر تأثيراً من غيرها في عملية الاختيار المهني؛ مما يشير إلى أن هذه العبارات تعبر عن عوامل مهمة في اختيار مهنة التدريس. وهذا معناه أن العوامل الشخصية تؤثر وتؤدي دوراً في اختيار الأفراد لمهنة التدريس.

جدول (28)

قيمة "ت" ودالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات (العاملين بالأزهر، العاملين بالتربية والتعليم) في تأثير العوامل الشخصية

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تأثير العوامل الشخصية	أزهر	286	39,304	6,160	1,493	0,136
	عام	319	38,532	6,501		غير دالة

يتضح من جدول (28) وجود فرق غير دال إحصائياً في تحليلات بُعد العوامل الشخصية تعزى لمتغير جهة العمل (أزهر، عام)؛ حيث بلغت قيمة "ت" (1,493) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى وجود فرق غير دال إحصائياً في تحليلات أفراد العينة (أزهر – عام) في العوامل الشخصية كعوامل مؤثرة في تحديد الاختيار المهني لدى المعلمين والمعلمات.

ويمكن تفسير ذلك بأنه وفقاً لبحث العوامل التي تؤثر على الاختيار المهني قد يبدو أن لدى كل من العاملين بالأزهر والعاملين بالتربية والتعليم توجهات متقاربة للعوامل التي تؤثر على اختيارهم للمهنة وأن لديهم القدرات الكافية للقيام بمهام التدريس.

ثانياً: النتائج الخاصة بالتنبؤ بالنجاح المهني من خلال عوامل الاختيار المهني:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "يمكن التنبؤ بالنجاح المهني لدى العينة الكلية من خلال درجاتهم على مقياس عوامل الاختيار المهني".

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحثان تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إسهام عوامل الاختيار المهني في التنبؤ بالنجاح المهني، وجدول (29) يوضح دلالة التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني (البيئية، الاجتماعية، الشخصية):

جدول (29)

دلالة التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني لدى العينة الكلية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النجاح المهني	الإنحدار	48207,769	2	24103,885		
	البواقي	62944,089	602	104,558	**230,531	0,01
	المجموع	111151,858	604			

يتضح من جدول (29) أنه يمكن التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني؛ حيث بلغت قيمة "ف" (230,531) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)؛ مما يشير إلى إمكانية

التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني موضوع البحث. وهذا معناه وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين عوامل الاختيار المهني والنجاح المهني لدى العينة الكلية.

وبوضح جدول (30) قيمة "ت" للمتغيرات التي لم تدخل معادلة الانحدار الخاصة بالتنبؤ بالنجاح المهني:

جدول (30)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للمتغيرات التي لم تدخل معادلة الانحدار لدى العينة الكلية

المتغيرات	قيمة ت	مستوى الدلالة
العوامل البيئية	1,718	0,086 (غير دالة)

وفي ضوء ذلك فقد اقتصر الباحثان على المتغيرات التي لها قدرة تنبؤية دالة إحصائياً ومستوى الدلالة لها وصل إلى قيمتها التنبؤية فدخل معادلة الانحدار المتعدد المتدرج، ويوضح جدول (31) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني:

جدول (31)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج للتنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني لدى العينة الكلية

المتغير	المتغيرات	"ر"	"ر <sup>2</sup> "	"ر <sup>2</sup> "	قيمة	B	Beta	"ت"
المتنبئ به	المنبئة	المتعدد	المتعدد	النموذج	الثابت			ودلالاتها
النجاح المهني	العوامل الشخصية	0,634	0,402	0,402	43,871	1,132	0,530	**14,932
المجتمعية	الفرص	0,659	0,434	0,032		0,466	0,207	**5,829

يتضح من جدول (31) أن نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج أظهرت أن عاملين فقط من عوامل الاختيار المهني يسهمان إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالنجاح المهني وهما (العوامل الشخصية، العوامل المجتمعية)، وأن متغير العوامل الشخصية يسهم بنسبة (40,2%) في تباين النجاح المهني؛ حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,402)، في حين أن متغير العوامل المجتمعية يسهم بنسبة (3,2%) في تباين النجاح المهني؛ حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,032) وفي ضوء ذلك يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{النجاح المهني} = 1,132 \times \text{العوامل الشخصية} + 0,466 \times \text{العوامل المجتمعية} + 43,871$$

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما يلي:

### العوامل الشخصية:

- وجود سمات للشخصية مثل: القدرة المعرفية، والانبساط، والدافعية، والطموح، والمشاركة في العمل، والمهارة، والمستوى التعليمي يؤثر تأثيرًا واضحًا على النجاح المهني، كما أن النجاح المهني يعتمد على مستوى التعليم والمعرفة والمهارات وكفاءات الشخص التي تسمح له بالحصول على اختيار المهن والأداء المناسب وعلى ذلك ترى النظريات الدافعية للنجاح المهني أن مصدر النجاح يتمثل في جهود الفرد الخاصة للتقدم في حياته المهنية والتي تكمن في (العزيمة، والتصميم، والجهد) كعوامل مهمة لكيفية ما سيفعله في حياته المهنية، وهناك عوامل أخرى يجب مراعاتها مثل: القدرات الخاصة، والاهتمامات.
- يمكن وصف التوجه نحو النجاح المهني بأنه الطريقة التي يحدد بها الأشخاص نجاحهم في العمل، وأن التصورات الفردية للنجاح المهني تعكس القيم الفردية ويوفر هذا التوجه دليلًا للعمل؛ وبالتالي فهو مشابه للاتجاهات والدوافع فيما يتعلق بكل من العمل والحياة. بمعنى أوسع يحتوي على المكون المعرفي (مجموعة من المعتقدات حول المهنة) والمكون التقييمي (إحساس الفرد بما يمكن أن يطلق عليه مهنة جيدة أو "مهنة سيئة والمكون السلوكي (نزعة فعلية أو استعداد للتصرف بطرق معينة).
- يعتمد النجاح المهني على ما يتميز به الفرد من شخصية بشكل استباقي وفقًا لقيمه الشخصية (القيم المدفوعة ذاتيًا)، بدلًا من الاعتماد على المكافآت، وقد أشار لذلك (Briscoe & Hall, 2006).

### الفرض المجتمعية:

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي تقضى بإمكانية التنبؤ بالنجاح المهني من خلال الفرض المجتمعية بأن توقع تأثير فرص العمل وكذلك المتغيرات السياقية مثل: التغيرات الاجتماعية ذات التأثير على الشخص عوامل ذات تأثير على النجاح المهني الشخصي.

### نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "يمكن التنبؤ بالنجاح المهني من خلال درجات أفراد العينة على مقياس عوامل الاختيار المهني لدى كل من مجموعتي الذكور والإناث".

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحثان تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إسهام عوامل الاختيار المهني في التنبؤ بالنجاح المهني، وجدول (32) يوضح دلالة التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني (البيئية، المجتمعية، الشخصية):

جدول (32)

دلالة التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني لدى مجموعتي الذكور والإناث

المجموعة	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الذكور	النجاح المهني	الإنحدار	26499,066	2	13249,533	**116,013	0,01
		البواقي	30607,458	268	114,207		
		المجموع	57106,524	270			
الإناث	النجاح المهني	الإنحدار	22565,054	2	11282,527	**118,631	0,01
		البواقي	31480,180	331	95,106		
		المجموع	54045,234	334			

يتضح من جدول (32):

- بالنسبة للذكور: أنه يمكن التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني حيث بلغت قيمة "ف" (116,013) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01).

- بالنسبة للإناث: أنه يمكن التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني حيث بلغت قيمة "ف" (118,631) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01).

مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني موضوع البحث. وهذا معناه وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين عوامل الاختيار المهني والنجاح المهني لدى أفراد العينة (الذكور – الإناث).

ويوضح جدول (33) قيمة ت للمتغيرات التي لم تدخل معادلة الانحدار الخاصة بالتنبؤ بالنجاح المهني:

جدول (33)

قيمة "ت" ودالتها الإحصائية للمتغيرات التي لم تدخل معادلة الانحدار لدى مجموعتي الذكور والإناث

المجموعة	المتغيرات	قيمة ت	مستوى الدلالة
الذكور	العوامل البيئية	0,479	0,632 (غير دالة)
الإناث	العوامل البيئية	1,834	0,068 (غير دالة)

وفي ضوء ذلك فقد اقتصر الباحثان على المتغيرات التي لها قدرة تنبؤية دالة إحصائياً ومستوى الدلالة لها وصل إلى قيمتها التنبؤية فدخل معادلة الانحدار المتعدد المتدرج، ويوضح جدول (34) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني لدى مجموعتي الذكور والإناث:

جدول (34)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج للتنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني لدى مجموعتي الذكور والإناث

المجموعة	المتغير المتنبئ به	المتغيرات المتنبئة	"ر" المتعدد	"ر <sup>2</sup> " المتعدد	"ر <sup>2</sup> " قيمة الثابت	B	Beta	"ت" ودلالاتها
الذكور	النجاح المهني	العوامل الشخصية	0,670	0,449	0,449	1,346	0,600	**11,581
		الفرص المجتمعية	0,681	0,464	0,015	0,314	0,140	**2,711
الإناث	النجاح المهني	العوامل الشخصية	0,600	0,361	0,361	0,932	0,457	**9,348
		الفرص المجتمعية	0,646	0,418	0,057	0,641	0,278	**5,692

يتضح من جدول (34)

- بالنسبة للذكور: أن نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج أظهرت أن عاملين فقط من عوامل الاختيار المهني يسهمان إسهامًا دالًا إحصائيًا في التنبؤ بالنجاح المهني وهما (العوامل الشخصية، الفرص المجتمعية)، وأن متغير العوامل الشخصية يسهم بنسبة (44,9%) في تباين النجاح المهني؛ حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,449)، وأن متغير العوامل المجتمعية يسهم بنسبة (1,5%) في تباين النجاح المهني؛ حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,015) وفي ضوء ذلك يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{النجاح المهني} = 1,346 \times \text{العوامل الشخصية} + 0,314 \times \text{العوامل المجتمعية} + 40,224$$

- بالنسبة للإناث: يتضح من جدول (34) أن نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج أظهرت أن عاملين فقط من عوامل الاختيار المهني يسهمان إسهامًا دالًا إحصائيًا في التنبؤ بالنجاح المهني وهما (العوامل الشخصية، العوامل المجتمعية)، وأن متغير العوامل الشخصية يسهم بنسبة (36,1%) في تباين النجاح المهني؛ حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,361)، وأن متغير العوامل المجتمعية يسهم بنسبة (5,7%) في تباين النجاح المهني؛ حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,057) وفي ضوء ذلك يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{النجاح المهني} = 0,932 \times \text{العوامل الشخصية} + 0,641 \times \text{العوامل المجتمعية} + 46,058$$

تبين من النتائج أن أكثر العوامل تأثيرًا في النجاح المهني لأفراد العينة (الذكور - الإناث) العوامل الشخصية والفرص المجتمعية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة على النحو الآتي:

- تأكيد بعض البحوث على أن هناك عوامل شخصية مثل: المهارة والقدرة والكفاءة لها علاقة بالنجاح المهني، وأن هناك عوامل خارجية مثل الفرص المجتمعية لها مثل هذا التأثير.
- أن تطلعات أفراد العينة من الجنسين واحدة، كما أنهم يضعون قيماً متساوية فيما يتصل بالدخل وطبيعة العمل والدور التعليمي والاجتماعي، وكذلك الفهم والمعرفة والإدراك لمهنة التدريس؛ مما قد ينعكس على النجاح المهني؛ فاتفق مثل سمات الشخصية وخصائص الفرص الاجتماعية قد يكون سبباً في أن تكون عوامل الشخصية والفرص المجتمعية أكثر تأثيراً في النجاح المهني. ويتفق ذلك مع نتائج بحوث كل من (Blustein, 2001; Simpson, 2000)

### نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في معاملات الارتباط المتعدد الناتجة من تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين مجموعتي (الذكور، الإناث)". وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحثان معادلة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط المتعدد الناتجة من تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط بين مجموعتي (الذكور، الإناث) وجدول (35) يوضح ذلك:

جدول (35)

دلالة الفروق بين معاملات الارتباط المتعدد لدى مجموعتي (الذكور، الإناث)

المجموعة	العدد د	"ر" المتعدد	المقابل اللوغاريتمي ل"ر" المتعدد	القيمة الناتجة	مستوى الدلالة
ذكور	271	0,681	0,82	0,730	أقل من (1,96)
إناث	334	0,646	0,76		غير دالة

1,96: 2,58 دالة عند (0,05) 2,58 فأعلى دالة عند (0,01)

يتضح من جدول (35) وجود فرق غير دال إحصائياً بين معاملات الارتباط المتعدد لدى مجموعتي (الذكور، الإناث)؛ حيث بلغت قيمة دلالة الفرق (0,730) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

### نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه "يمكن التنبؤ بالنجاح المهني من خلال درجاتهم على مقياس عوامل الاختيار المهني لدى كل من مجموعتي معلمي الأزهر ومعلمي التربية والتعليم".





وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحثان تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إسهام عوامل الاختيار المهني في التنبؤ بالنجاح المهني، وجدول (36) يوضح دلالة التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني (البيئية، الاجتماعية، الشخصية):

جدول (36)

دلالة التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني لدى مجموعتي معلمي الأزهر ومعلمي التربية والتعليم

المجموعة المتغيرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الأزهر	الإنحدار	23785,588	2	11892,794	**112,087	0,01
	البوادي المجموع	30027,134 53812,731	283 285	106,103		
التربية والتعليم	الإنحدار	24864,139	2	12432,070	**122,008	0,01
	البوادي المجموع	32198,970 57063,110	316 318	101,895		

يتضح من جدول (36):

- بالنسبة للأزهر: يمكن التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني؛ حيث بلغت قيمة "ف" (112,087) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01).

- بالنسبة للتربية والتعليم: يتضح من جدول (36) أنه يمكن التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني حيث بلغت قيمة "ف" (122,008) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01).

مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني موضوع البحث. وهذا معناه وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين عوامل الاختيار المهني والنجاح المهني لدى أفراد العينة (أزهر - عام). ويوضح جدول (37) قيمة "ت" للمتغيرات التي لم تدخل معادلة الانحدار الخاصة بالتنبؤ بالنجاح المهني:

جدول (37)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للمتغيرات التي لم تدخل معادلة الانحدار لدى مجموعتي الأزهر والتربية والتعليم

المجموعة	المتغيرات	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأزهر	الفرص المجتمعية	1,737	0,084 (غير دالة)
التربية والتعليم	العوامل البيئية	0,461	0,645 (غير دالة)

وفي ضوء ذلك فقد اقتصر الباحثان على المتغيرات التي لها قدرة تنبؤية دالة إحصائياً ومستوى الدلالة لها وصل إلى قيمتها التنبؤية فدخل معادلة الانحدار المتعدد المتدرج، ويوضح جدول (38) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة التنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني لدى أفراد العينة (الأزهر – التربية والتعليم).

جدول (38)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج للتنبؤ بالنجاح المهني بمعلومية عوامل الاختيار المهني لدى مجموعتي الأزهر والتربية والتعليم

المجموعة	المتغير المتنبئ به	المتغيرات المتنبئة	"ر"	"ر2"	"ر2"	قيمة B	Beta	"ت" ودلالاتها
الأزهر	النجاح المهني	العوامل الشخصية	0,642	0,412	0,412	1,170	0,525	**9,816
		العوامل البيئية	0,665	0,442	0,030	0,321	0,210	**3,928
التربية والتعليم	النجاح المهني	العوامل الشخصية	0,626	0,392	0,392	1,032	0,501	**10,167
		الفرص المجتمعية	0,660	0,436	0,044	0,592	0,244	**4,954

يتضح من جدول (38):

- بالنسبة للأزهر: أن نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج أظهرت أن عاملين فقط من عوامل الاختيار المهني يسهمان إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالنجاح المهني وهما (العوامل الشخصية، العوامل البيئية)، وأن متغير العوامل الشخصية يسهم بنسبة (41,2%) في تباين النجاح المهني؛ حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,412)، وأن متغير العوامل البيئية يسهم بنسبة (3%) في تباين النجاح المهني؛ حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,030) وفي ضوء ذلك يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{النجاح المهني} = 1,170 \times \text{العوامل الشخصية} + 0,321 \times \text{العوامل البيئية} + 44,329$$

- بالنسبة للتربية والتعليم: يتضح من جدول (38) أن نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج أظهرت أن عاملين فقط من عوامل الاختيار المهني يسهمان إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ

بالنجاح المهني وهما (العوامل الشخصية، الفرص المجتمعية)، وأن متغير العوامل الشخصية يسهم بنسبة (39,2%) في تباين النجاح المهني حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,392)، وأن متغير العوامل المجتمعية يسهم بنسبة (4,4%) في تباين النجاح المهني حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج (ر<sup>2</sup> النموذج=0,044)، وفي ضوء ذلك يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{النجاح المهني} = 1,032 \times \text{العوامل الشخصية} + 0,592 \times \text{العوامل المجتمعية} + 43,870$$

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي تقضي بأن أكثر العوامل تأثيراً في النجاح المهني لأفراد العينة (أزهر – تربية وتعليم) على النحو الآتي:

- تبين من النتائج اتفاق العوامل الشخصية لدى أفراد العينة (أزهر – تربية وتعليم) في أن هذا العامل أكثر تأثيراً في النجاح المهني، وقد اتضح ذلك من استجاباتهم في تحديد تأثير العوامل الشخصية على النجاح المهني، إضافة إلى ما يتميز به أفراد العينة من سلوكيات معرفيه ووجدانية، كما أن أفراد العينة قد يكونون متوافقين أكاديمياً ونفسياً مع مهنتهم؛ مما قد يجعل هذا العامل أكثر تأثيراً من غيره على النجاح المهني. ويمكن تفسير ذلك بأن اختيار العوامل الشخصية كعوامل للاختيار المهني تأثر بتوجهات أفراد العينة نحو قدراتهم وتفضيلاتهم وسعهم نحو المواءمة بين هذه القدرات والتفضيلات ومتطلبات المهنة.
- تبين كذلك أن العوامل البيئية كانت أكثر تأثيراً من غيرها لدى أفراد العينة العاملين بالأزهر، ويمكن تفسير ذلك ما يحظى به العاملون بالأزهر من تقدير اجتماعي ومكانة.

#### نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في معاملات الارتباط المتعدد الناتجة من تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين مجموعتي (الأزهر، التربية والتعليم)".

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحثان معادلة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط المتعدد الناتجة من تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط بين مجموعتي (الأزهر، التربية والتعليم)، وجدول (39) يوضح ذلك:

جدول (39)

دلالة الفروق بين معاملات الارتباط المتعدد لدى مجموعتي (الأزهر، العام)					
المجموعة	العدد	"ر" المتعدد	المقابل اللوغاريتمي ل"ر" المتعدد	القيمة الناتجة	مستوى الدلالة
الأزهر	286	0,665	0,79	صفر	أقل من (1,96)
العام	319	0,660	0,79	غير دالة	
1,96: 2,58 دالة عند (0,05) 2,58 فأعلي دالة عند (0,01)					

يتضح من جدول (39) وجود فرق غير دال إحصائياً بين معاملات الارتباط المتعدد لدى مجموعتي (الأزهر، التربية والتعليم): حيث بلغت قيمة دلالة الفروق (صفر) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

### توصيات البحث:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج أمكن التوصل إلى التوصيات الآتية:

- (1) دعم الأفراد في اختيار المهن والتخصصات التي يريدونها ويعتقدون أنها تتناسب مع شخصياتهم.
- (2) استشارة أفراد العائلة والأشخاص المؤثرين عند اختيار المهنة والتخصص بناءً على خلفياتهم المهنية السابقة.
- (3) إرشاد الأفراد لاختيار المهن التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم ودوافعهم واتجاهاتهم.
- (4) إرشاد الأفراد لاختيار الأفراد التي تأخذ في الاعتبار نوعية الحياة التي يريدونها مثل الألفة والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والتأثير في الآخرين.
- (5) توعية الأفراد بكيفية تقييم مفهوم النجاح المهني من المنظور الفردي والجماعي والتعرف على معانٍ متعددة للنجاح وكيف يمكن أن يتحقق في سياقات مهنية مختلفة.
- (6) ضرورة تبني استراتيجيات مناسبة لتحقيق التوازن بين العمل والالتزامات في مجالات الحياة المهنية بحيث يتمكن الفرد من أداء العمل والأدوار الأخرى بنجاح.

### بحوث مقترحة:

- (1) الفروق في عوامل الاختيار المهني لدى المعلمين تبعاً لبعض المتغيرات (مادة التخصص، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية).
- (2) الفروق في النجاح المهني لدى المعلمين تبعاً لبعض المتغيرات (النوع، وجهة العمل، ومادة التخصص، وسنوات الخبرة).
- (3) بعض العوامل المسهمة في النجاح المهني لدى المعلمين.
- (4) بعض العوامل المسهمة في النجاح الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية.
- (5) بعض العوامل المسهمة في النجاح الأكاديمي لدى طلاب كليات التربية.
- (6) عوامل اختيار التخصص وعلاقتها بالنجاح الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية.
- (7) عوامل اختيار التخصص وعلاقتها بالنجاح الأكاديمي لدى طلاب كليات التربية.



---

## References:

- Abbasi, M. N. & Sarwat. N. (2014). Factors inducing career choice: Comparative study of five leading professions in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(3), 830-845.
- Alika, I. H. (2010). Parental and peer group influence as correlates of career choice in humanities among secondary school students in Edo State, Nigeria. *Journal of Research in Education and Society*, 1(1), 178-185.
- Amoako. G. K., Dartev-Baah. K., & Sokro. E. (2019). Factors influencing teaching as a career choice in both public and private universities in Ghana. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Arthur, M. B., Khanova. S. N., & Wilderom. C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Bankole. E. T., & Ogunsakin. F. C. (2015). Influence of peer group on academic performance of secondary school students in Ekiti State. *International Journal of Innovative Research and Development*, 4(1), 324-331.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 4-18.
- Brookhart. S. M., & Freeman. D. J. (1992). Characteristics of entering teacher candidates. *Review of educational research*, 62(1), 37-60.
- Corrigall. E. A., & Konrad. A. M. (2007). Gender role attitudes and careers: A longitudinal study. *Sex roles*, 56(11-12), 847-855.
- Dündar. S. (2014). Burnout in prospective elementary school teachers: Is it related to reasons for choosing the elementary school teaching major, beliefs about the teaching career and satisfaction with the choice?. *Educational Research and Reviews*, 9(4), 110-117.
- Evans, H. (1993). The choice of teaching as a career. *Social and Economic Studies*, 225-242.

- Eyo, M. B., & Edet, P. B. (2011). Gender and occupational preferences among senior high school students in Cross River State Nigeria. *African Research Review*, 5(1).
- Faitar, G. M., & Faitar, S. L. (2013). Teachers' influence on students' science career choices. *American International Journal of Social Science*, 2(5), 10-16.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. I. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York.
- Goodlad, J. I. (1984). *A place called school. Prospects for the future*. McGraw-Hill Book Company, 1221 Avenue of the Americas, New York, NY 10020.
- Gubler, M., Eggenhofer-Rehart, P., Andresen, M., Mandel, D., Mavrhofer, W., Lehmann, P., ... & Schramm, F. (2020). Are teachers 'same same but different'?—The meaning of career success across occupations. *Teacher Development*, 24(1), 1-20.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hodkinson, P., & Sparkes, A. C. (1997). Careership: a sociological theory of career decision making. *British journal of sociology of education*, 18(1), 29-44.
- James, O. J., & Denis, O. (2015). Factors influencing career choice among undergraduate students in an African university context: The case of agriculture students at Makerere University. *Uganda. Journal of Dynamics in Agricultural Research*, 2(2), 12-20.
- Kimiti, R. P., & Maria, M. M. (2012). The dilemma of career choice: A case study of Kenyan secondary school students.
- Kingori, S. W. (2003). *Employee discrimination and job satisfaction of teachers in private international schools in Nairobi* (Doctoral dissertation, University of Nairobi).
- Kiuru, N. (2008). *The role of adolescents' peer groups in the school context* (No. 331). University of Jyväskylä.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*, 53(1), 27-35.
- Mayrhofer, W., Briscoe, J. P., Hall, D. T., Dickmann, M., Dries, N., Dvsvik, A., & Unite, J. (2016). Career success across the globe: Insights from the 5C project.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2008). The next generation of career success: Implications for HRD. *Advances in developing human resources*, 10(1), 86-103.



- Moran, A., Kilpatrick, R., Abbott, L., Dallat, J., & McClune, B. (2001). Training to teach: Motivating factors and implications for recruitment. *Evaluation & Research in Education*, 15(1), 17-32.
- Mtemeri, J. (2017). Factors influencing the choice of career pathways among high school students in Midlands Province. Zimbabwe. *Unpublished Doctoral Dissertation*. University of South Africa, Pretoria, South Africa.
- Nelsen, F. A., & Giebink, J. W. (1968). Teachers' motives for career choice. *The Journal of Experimental Education*, 36(4), 73-77.
- Poon, J. M., Briscoe, J. P., Abdul-Ghani, R., & Jones, F. A. (2015). Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 21-29.
- Quinter, M., & Edwards, K. (2011). Factors influencing students career choices among secondary school students in Kisumu municipality. Kenya. *Journal of emerging trends in educational research and policy studies*, 2(2), 81-87.
- Raggl, A., & Troman, G. (2008). Turning to teaching: gender and career choice. *British Journal of Sociology of Education*, 29(6), 581-595.
- Ramdhani, N. K., Abdullah, T., Retnowati, R., Abidin, Z., & Rivad, M. (2020). Teacher Career Success With Strengthening Innovativity, Training Effectiveness And Personality (Correlation Analysis And Sitorem On Public Elementary School Civil Servant Teachers In Bogor Regency). *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 7743-7766.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2016). Factors influencing teaching choice: Why do future teachers choose the career?. In *International handbook of teacher education* (pp. 275-304). Springer, Singapore.
- Shumba, A., & Naong, M. (2012). Factors influencing students' career choice and aspirations in South Africa. *Journal of Social Sciences*, 33(2), 169-178.
- Simpson, R. (2000). Winners and losers: who benefits most from the MBA? *Management Learning*, 31(3), 331-351.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79-104.
- Smith, V. G., Mack, F. R., & Akvea, S. G. (2004). African-American male honor students' views of teaching as a career choice. *Teacher Education Quarterly*, 31(2), 75-88.

- 
- Solowiei. K. (2014). *A Case Study of Career Success: Male Emplvoees in Two Public Sector. Female-Dominated Occupations* (Doctoral dissertation, University of Worcester).
- The Yorkshire Times*. (2012). Local News on line 21 June 2012.
- Topkaya. E. Z. & Uztoşun. M. S. (2012). Choosing Teaching as a Career: Motivations of Pre-service English Teachers in Turkey. *Journal of Language Teaching & Research*, 3(1).
- Walaba. A. Y. & Kiboss. J. K. (2013). Factors influencing undergraduate students' choice of Christian religious education as a school teaching a subject in Kenya. *International journal of academic research and reflection*, 1(3), 8-14.
- Yi-Hui, H. (2006). The impact of interaction with peers on college students' development. *The Journal of Human Resources and Development and Adult Learning*, 81-87.
- Yong, B. C. S. (1995). Teacher trainees' motives for entering into a teaching career in Brunei Darussalam. *Teaching and Teacher education*, 11(3), 275-280.