



الجامعة العربية الأمريكية  
كلية الدراسات العليا  
قسم العلوم التربوية  
برنامج الدكتوراه في الإدارة التربوية

الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في  
محافظة القدس وبيت لحم-بناء تصور لبناء ثقافة مهنية على ضوء  
خبرات عالمية

نسرین سعید عزیز درویش  
202012513

أسماء لجنة الإشراف:  
أ. د. كمال خليل مخامرة  
أ. د. فؤاد طه طلافحة  
أ. د. علي محمد جبران  
د. محمد مفضي عمران

تم تقديم هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الدكتوراه  
في برنامج الإدارة التربوية

فلسطين، 2024/10

© الجامعة العربية الأمريكية، جميع حقوق الطبع محفوظة



الجامعة العربية الأمريكية  
كلية الدراسات العليا  
قسم العلوم التربوية  
برنامج الدكتوراه في الإدارة التربوية

صفحة إجازة الأطروحة

الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي  
القدس وبيت لحم-بناء تصور لبناء ثقافة مهنية على ضوء خبرات عالمية

نسرين سعيد عزيز درويش  
202012513

نوقشت هذه الأطروحة وأجيزت بتاريخ 2024/10/10 من لجنة الأطروحة التالية أسماؤهم وتواقيعهم:

| الاسم                     | التوقيع |
|---------------------------|---------|
| 1. أ. د. كمال خليل مخامرة |         |
| 2. أ. د. فؤاد طه طلافحة   |         |
| 3. أ. د. علي محمد جبران   |         |
| 4. د. محمد مفضي عمران     |         |

فلسطين، 2024/10

## الإقرار

أقر بأن هذه الأطروحة هي نسخة أصيلة لإنتاجي البحثي ولم يُقدم من قبلي لنيل أي درجة علمية لدى أي مؤسسة تعليمية أخرى، وقد تمت الإشارة إلى جميع المصادر والمراجع ذات العلاقة التي تم استخدامها.

اسم الطالبة: نسرین سعید عزیز درویش

الرقم الجامعي: 202012513

التوقيع: نسرین درویش

تاريخ تسليم النسخة النهائية من الأطروحة: 2025/01/13م

## الإهداء

إلى روح جدتي حلوة المظهر عظيمة الجوهر إلى ذات الصدر الحنون إلى من كانت لي. ظلاً بارداً  
في هَجِير الحياة.

إلى والدتي قَطْر الندى إلى من أبصرت بها طريق حياتي وإستمدت منها قوتي واعتزالي بذاتي إلى  
المكافحة الشامخة التي علمتني أن لا مستحيل.

إلى رجل الظل سندي ومسندي وسندياني إلى ذاك الرجل الذي يحاول بصدق أن يُدخل البهجة  
والاطمئنان إلى قلبي.

نسرین سعید عزیز درویش

## الشكر والتقدير

في البداية أ حمد الله عز وجل الذي مكنني من إنجاز هذه العمل، له الشكر والحمد على وافر نعمة، وصلى الله على سيدنا محمد، عليه أفضل الصلوات وأتم التسليم.

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الجامعة العربية الأمريكية التي منحتني هذه الفرصة لإتمام دراستي العليا.

كما أتقدم بعظيم الشكر ووافر الامتنان إلى مشرفي الفاضل الأستاذ الدكتور كمال خليل مخامرة الذي تفضل مشكوراً بالإشراف على هذه الأطروحة ومنحني كل ما احتجته من وقت وعلم، والذي لم يأل جهداً في تقديم العون والمساعدة ولم يبخل علي بتوجيهاته.

وأتقدم بالشكر والتقدير إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة لتوجيهاتهم وملاحظاتهم القيمة ما جعل هذه العمل يخرج إلى حيز الوجود بهذا الشكل، وإلى كل أساتذتي الذين كانوا داعمين وموجهين أثناء مسيرتي التعليمية جزّاهم الله عنا خير الجزاء.

وكل الشكر والتقدير لكل من قدم لي المساعدة لإنجاز هذا العمل المتواضع من الفكرة إلى الواقع، وفي الختام أسأل الله العلي الكريم أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه سبحانه، وأن يكون صيباً نافعا.

نسرين سعيد عزيز درويش

## الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم بناء تصور لبناء ثقافة مهنية على ضوء خبرات عالمية

نسرین سعید عزیز درویش

أسماء لجنة الإشراف:

أ. د. كمال خليل مخامرة

أ. د. فؤاد طه طلافحة

أ. د. علي محمد جبران

د. محمد مفضي عمران

### ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم، مع تقديم تصور لبناء ثقافة مهنية مستندة إلى خبرات عالمية. اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط بأسلوبيه الكمي والنوعي؛ ففي الجانب الكمي، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي نظرًا لملاءمته لأهداف الدراسة وطبيعتها، بينما اعتمدت الدراسة على المنهج التطويري لبناء التصور الخاص بالثقافة المهنية، تألفت عينة الدراسة من (355) طالبًا وطالبة من الصف الثاني عشر في مديرتي التربية والتعليم في بيت لحم وضواحي القدس خلال العام الدراسي 2023-2024، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية لجمع البيانات الكمية. أما العينة النوعية، فقد شملت 21 طالبًا وطالبة تم اختيارهم بطريقة هادفة للحصول على البيانات النوعية. استخدمت الدراسة في الجاني الكمي للبيانات على مقياس الثقافة المجتمعية ومقياس الميول المهنية، وتم التحقق من صدقها وثباتها لضمان موثوقية النتائج. أما في الجانب النوعي، فقد تم استخدام المقابلات المقننة بطرح أسئلة مباشرة على المشاركين.

وقد أظهرت النتائج أن تصورات طلبة الثانوية العامة لواقع الثقافة المجتمعية في محافظتي القدس وبيت لحم، كانت تقديراتها مرتفعة على الأبعاد التالية: النفوذ الوظيفي، تجنب المجهول، الذكورية مقابل الأنثوية، والجماعية مقابل الفردية. في المقابل، جاءت التقديرات متوسطة على الأبعاد: التساهل مقابل الانضباط، والنظرة طويلة الأجل للمستقبل.

أما بالنسبة للميول المهنية، فقد أشارت النتائج إلى تقديرات مرتفعة على الأبعاد: الميول المهنية، الميول الاجتماعية، الميول التحليلية، والميول التجارية، بينما كانت التقديرات متوسطة على أبعاد: الميول الواقعية، والميول التقليدية. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين تصورات الطلبة حول واقع الثقافة المجتمعية ومتوسطات تقديراتهم لميولهم المهنية.

ولم تُظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الطلبة لواقع الثقافة المجتمعية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في أبعاد: تجنب المجهول والجماعية مقابل الفردية، في حين يظهر وجود فروق على الأبعاد: النفوذ الوظيفي، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، والتساهل مقابل الانضباط لصالح الذكور، بينما كانت الفروق على بعد الذكورية مقابل الأنثوية لصالح الإناث. كما تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية على بعد الذكورية مقابل الأنثوية تبعاً لمتغير المحافظة لصالح محافظة القدس، في حين لم تظهر فروق على باقي أبعاد الثقافة المجتمعية. وفيما يتعلق بالميول المهنية، لم تُظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على الأبعاد: الميول الاجتماعية، التجارية، التقليدية، والمهنية، بينما وُجدت فروق على أبعاد: الميول الواقعية، والتحليلية لصالح الذكور، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية للطلبة تعزى لمتغير المحافظة على جميع الأبعاد.

وفي ضوء نتائج الدراسة تم بناء تصور لبناء ثقافة مهنية على ضوء خبرات عالمية، وتوصي الدراسة بتطبيقه وتعزيز مفهوم الثقافة المهنية في واقع الممارسات التربوية، وإجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تُعنى بموضوع الميول المهنية والعوامل المؤثرة على التوجهات المهنية للطلبة في الواقع الفلسطينية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة المجتمعية، الميول المهنية، طلبة الثانوية العامة، محافظة القدس، محافظة بيت لحم.

## فهرس المحتويات

| الرقم | المحتوى                                       | الصفحة |
|-------|-----------------------------------------------|--------|
|       | الإقرار.....                                  | أ      |
|       | الإهداء.....                                  | ب      |
|       | الشكر والتقدير.....                           | ج      |
|       | ملخص.....                                     | د      |
|       | قائمة الجداول.....                            | ح      |
|       | قائمة الملحقات.....                           | ك      |
| 1     | الفصل الأول: مقدمة الدراسة وخلفيتها           |        |
| 1.1   | المقدمة.....                                  | 1      |
| 1.2   | مشكلة الدراسة.....                            | 8      |
| 1.3   | أسئلة الدراسة.....                            | 11     |
| 1.4   | فرضيات الدراسة.....                           | 12     |
| 1.5   | أهداف الدراسة.....                            | 13     |
| 1.6   | أهمية الدراسة.....                            | 14     |
| 1.7   | التعريفات المفاهيمية والإجرائية.....          | 16     |
| 1.8   | حدود الدراسة ومحدداتها.....                   | 18     |
| 2     | الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة |        |
| 2.1   | الأدب التربوي.....                            | 19     |
| 2.2   | الدراسات السابقة.....                         | 86     |
| 2.3   | التعقيب على الدراسات السابقة.....             | 125    |
| 3     | الفصل الثالث: منهجية الدراسة                  |        |
| 3.1   | منهج الدراسة.....                             | 130    |
| 3.2   | مجتمع الدراسة.....                            | 131    |
| 3.3   | عينة الدراسة.....                             | 132    |
| 3.4   | أدوات الدراسة.....                            | 133    |

| الرقم | المحتوى                                         | الصفحة |
|-------|-------------------------------------------------|--------|
| 3.5   | متغيرات الدراسة.....                            | 144    |
| 3.6   | إجراءات الدراسة.....                            | 144    |
| 3.7   | المعالجات الإحصائية.....                        | 145    |
| 4     | الفصل الرابع: نتائج الدراسة                     |        |
| 4.1   | النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....             | 147    |
| 4.2   | النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....            | 155    |
| 4.3   | النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.....            | 163    |
| 4.4   | النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.....            | 165    |
| 4.5   | النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.....            | 168    |
| 4.6   | نتائج البحث النوعي.....                         | 170    |
| 4.7   | النتائج المتعلقة بالسؤال السادس.....            | 200    |
| 5     | الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات    |        |
| 5.1   | مقاربة بين نتائج البحث الكمي والبحث النوعي..... | 217    |
| 5.2   | مناقشة نتائج السؤال الأول.....                  | 220    |
| 5.3   | مناقشة نتائج السؤال الثاني.....                 | 230    |
| 5.4   | مناقشة نتائج السؤال الثالث.....                 | 233    |
| 5.5   | مناقشة نتائج السؤال الرابع.....                 | 241    |
| 5.6   | مناقشة نتائج السؤال الخامس.....                 | 247    |
| 5.7   | مناقشة نتائج السؤال السادس.....                 | 250    |
| 5.8   | التوصيات.....                                   | 254    |
|       | المراجع.....                                    | 256    |
|       | الملاحق.....                                    | 276    |
|       | Abstract.....                                   | 290    |

## قائمة الجداول

| رقم الجدول | عنوان الجدول                                                                                                                                                                      | الصفحة |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1.3        | خصائص مجتمع الدراسة طلبة الصف الثاني عشر التوجيهي في مديرتي بيت وضواحي القدس                                                                                                      | 131    |
| 2.3        | توزيع عينة الدراسة للبحث الكمي حسب جداول مرجان                                                                                                                                    | 132    |
| 3.3        | توزيع عينة الدراسة للبحث النوعي من طلبة الثانوية العامة في مدارس محافظتي القدس وبيت لحم بحسب المتغيرات الديمغرافية                                                                | 133    |
| 4.3        | أبعاد مقياس الثقافة المُجتمعية والعبارات المتضمنة في كل بعد                                                                                                                       | 134    |
| 5.3        | معاملات ارتباط العبارات والبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الثقافة المُجتمعية                                                                                                          | 135    |
| 6.3        | قيم معاملات الثبات على كل بعد من الأبعاد على مقياس الثقافة المُجتمعية                                                                                                             | 137    |
| 7.3        | الأوزان والدرجات لاستجابات مقياس الثقافة المُجتمعية                                                                                                                               | 137    |
| 8.3        | أبعاد مقياس الميول المهنية والعبارات المتضمنة في كل بعد                                                                                                                           | 138    |
| 9.3        | معاملات ارتباط العبارات والبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الميول المهنية                                                                                                              | 139    |
| 10.3       | قيم معاملات الثبات على كل بعد من الأبعاد لمقياس الميول المهنية                                                                                                                    | 141    |
| 11.3       | الأوزان والدرجات لاستجابات مقياس الميول المهنية                                                                                                                                   | 141    |
| 1.4        | معايير الحكم على متوسط استجابات العينة نحو مفردات الاستبانة وأبعادها                                                                                                              | 147    |
| 2.4        | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم                                     | 148    |
| 3.4        | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال النفوذ الوظيفي على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم              | 149    |
| 4.4        | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال تجنب المجهول على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم                | 150    |
| 5.4        | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال النظرة طويلة الأجل للمستقبل على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم | 151    |

|     |      |                                                                                                                                                                               |
|-----|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 152 | 6.4  | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الجماعية مقابل الفردية على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم  |
| 153 | 7.4  | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الذكورية بخلاف الأنثوية على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم |
| 154 | 8.4  | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال التساهل بخلاف الانضباط على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم  |
| 155 | 9.4  | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم                                     |
| 157 | 10.4 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول الواقعية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم             |
| 158 | 11.4 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول التحليلية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم            |
| 159 | 12.4 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول الاجتماعية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم           |
| 160 | 13.4 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول التجارية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم             |
| 161 | 14.4 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول التقليدية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم            |
| 162 | 15.4 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول المهنية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم              |
| 163 | 16.4 | نتائج اختبار بيرسون                                                                                                                                                           |
| 165 | 17.4 | نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي                                                                                                                                 |

|     |                                               |      |
|-----|-----------------------------------------------|------|
| 167 | نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير المحافظة        | 18.4 |
| 168 | نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي | 19.4 |
| 169 | نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير المحافظة        | 20.4 |

---

## قائمة الملحقات

| الصفحة | عنوان الملحق               | رقم الملحق |
|--------|----------------------------|------------|
| 276    | الاستبانة بصورتها الأولية  | 1          |
| 282    | قائمة المحكمين             | 2          |
| 283    | الاستبانة بصورتها النهائية | 3          |
| 289    | كتاب تسهيل مهمة بحثية      | 4          |

## الفصل الأول: مقدمة الدراسة

### 1.1 المقدمة

من المسلم به أن التعليم في عصرنا الحاضر يجب أن يسهم في إعداد الطالب، وتنمية وتطوير شخصيته على أساس متوازن. ففي سياق التطورات المتسارعة في سوق العمل الحالي، أصبح اختيار المسار المهني المناسب يمثل أحد أبرز التحديات التي يواجهها الطلبة في مسيرتهم التعليمية والمهنية، حيث يرتبط هذا الاختيار بمجموعة متنوعة من العوامل، بما في ذلك القيم الشخصية، والقدرات الفردية، والظروف الاجتماعية والاقتصادية، والعوامل الثقافية والمجتمعية التي تشكل سلوك الأفراد وتوجهاتهم. وتبرز أهمية وضرة فهم هذه العوامل والوعي بها كعوامل تؤثر على الميول والتوجهات المهنية لدى الطلبة، وتعزيز سبل تطوير ونشر ثقافة مهنية تعمل على تنمية الطالب وجدانياً وعقلياً ومهارياً كمحفزات رئيسية لاتخاذ القرارات المهنية التي تلبي احتياجاته واحتياجات مجتمعه، وتحقيق لهم فرص النمو والتطور المستدام.

تشكل الثقافة المجتمعية أحد أهم العوامل التي تؤثر في حياة الفرد وقراراته، ذلك أن الثقافة المجتمعية تعكس الهوية الجمعية للمجتمع، والقيم، والعادات، والتقاليد التي تشكل تفكير وسلوك الأفراد. تعد الثقافة المجتمعية جزءاً أساسياً من حياة الأفراد، وتؤثر إلى حد بعيد على سلوكهم وتفكيرهم، كما تلعب دوراً مهماً في توجيه سلوك الأفراد وتحديد اتجاهاتهم وقراراتهم. فهي تشكل السياق الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الأفراد ويتفاعلون معه. لذلك، يجب دراسة هذه الثقافة وفهمها بعمق لفهم أسباب ونتائج سلوك الأفراد في المجتمع (Akosah-Twumasi et al, 2018).

تُعتبر الثقافة المجتمعية انعكاسًا للظروف التاريخية والبيئية للشعوب، حيث تشمل الإطار القيمي والسلوكي الذي يربط بين المجتمع وثقافته. تعبر هذه الثقافة عن تاريخ المجتمعات وتطورها، متأثرةً بعوامل عدة مثل الدين، والجغرافيا، والسياسة، والتكنولوجيا. كما تتضمن الثقافة المجتمعية عناصر متعددة، مثل اللغة، والقيم، والعادات، والتقاليد، التي تساهم في تشكيل هوية المجتمع وتمييزه عن غيره (خمش، 2019؛ Jovchelovitch, 2019).

وتُعد الثقافة المجتمعية محوريةً في تحديد سلوك الأفراد وتفاعلاتهم مع بعضهم البعض داخل المجتمع. يكتسب الأفراد هذه الثقافة من خلال التنشئة الاجتماعية، والتعليم، والتجارب الحياتية. وتؤثر الثقافة المجتمعية على مختلف جوانب الحياة، مثل الأسرة، الزواج، التعليم، والفنون، مما يُبرز دورها في تشكيل القواعد السلوكية والمعتقدات التي تحدد تفاعل الأفراد مع العالم (Kantamneni et al., 2018).

علاوة على ذلك، تختلف الثقافة المجتمعية بين المجتمعات وتتطور بمرور الوقت نتيجة للتغيرات الاجتماعية والتكنولوجية. تُعرف هذه الثقافة بأنها نظام متكامل يشمل العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات، حيث تشكل مرجعية لأنشطة الأفراد ومواقفهم تجاه القضايا الاجتماعية. ومن منظور الأنثروبولوجيا، تُعبر الثقافة المجتمعية عن نمط الحياة الذي يحدد سلوك الأفراد وقيمهم، ويتناقل عبر الأجيال من خلال التفاعل الاجتماعي والخبرات الحياتية (الجوهري، 2008؛ عبد الغني، 2008).

ويذكر هُوفستد (Hofstede, 1980) أنَّ الثقافة المجتمعية تعكس البرمجة الجماعية للعقل التي تميز مجموعة من الأفراد عن أخرى، وقد سلَّط الضوء على أهمية الأبعاد الثقافية، وشُدِّد على دورها في تحديد سلوك الأفراد والمجتمعات، وكيف يمكن للثقافة أن تؤثر في الأفراد والمجتمعات،

وتأثيرها على كيفية اتخاذ القرارات في المجتمع، وكيف يمكن للثقافة أن تكون قوة تشكيل القيم والمعتقدات والقوانين في المجتمع.

إذ تحمل الأبعاد الثقافية دورًا مهمًا في تشكيل هوية المجتمع وتحديد العلاقات الاجتماعية بين أفرادها، وهذا يجعل فهم الأبعاد الثقافية ودورها أمرًا بالغ الأهمية لفهم سلوك الأفراد وتوجهاته (Hofstede, 2011)، كما تلعب الأبعاد الثقافية دورًا هامًا في تحديد قيم وسلوكيات الأفراد في المجتمع، وتؤثر في التفاعلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في داخله (وصفي، 2001).

لذلك، تشكل الثقافة المجتمعية أهمية كبيرة في توجيه عملية الاختيار المهني من خلال التأثير المتبادل بين الثقافة المجتمعية والميول المهنية التي تتفاعل مع بعضها البعض لتشكل القيم والتوجهات التي تؤثر في اتخاذ قرارات ومسارات مهنية معينة، حيث إن العلاقة بين الميول المهنية والثقافة المجتمعية تعكس التفاعل المرتبط والمعقد بين الأفراد وبيئتهم (Garrido et al, 2019).

حيث تُعد عملية الاختيار المهني من أهم القرارات التي يتخذها الأفراد في حياتهم، حيث تحمل عملية الاختيار المهني معها تأثيرات كبيرة على مستقبل الفرد ورفاهيته الشخصية والاقتصادية، وقد يُسهم اختيار مجال مهني يتناسب مع مهارات الشخص واهتماماته في تحقيق النجاح والرضا المهني بشكل كبير (Mau, 2004).

ويُعتبر فهم العوامل التي تؤثر في الميول المهنية لدى الطلبة موضوعًا بحثيًا مهمًا، فكثير من الأسئلة التي تطرح نفسها حول كيفية اتخاذ القرار المهني، وما هي العوامل التي تتداخل معًا لتوجيه الطلبة نحو مجالات مهنية معينة، ومن بين تلك العوامل تبرز الثقافة المجتمعية كأحد العوامل الرئيسية التي قد تؤثر في التوجهات المهنية لدى الطلبة (Gati et al, 2019).

تشكّل الميول أحد مظاهر الشخصية ومكوّناتها من الناحية العاطفية، وهي تعبير يعكس شخصية الفرد وتوجهاته، حيث تمثل الميول المهنية بأبعادها المختلفة من سمات شخصية وقدرات عقلية وجوانب عاطفية وغيرها وحدة متكاملة. وتعد من المتغيرات المهمة في شخصية الفرد، ومن الخصائص التي تؤدي دورًا مهمًا في تكيف الفرد مهنيًا وتربويًا، وتقوده إلى التفوق والاستمتاع في مهنة المستقبل التي تتوافق مع اتجاهاته ودوافعه وقيمه (الخطيب، 2016).

إنّ التعرف على الميول لدى المتعلمين يمثل أهمية كبيرة في حياة الأفراد واتخاذ قراراتهم المهنية، إذ تمثل هذه الميول الاتجاهات والاهتمامات التي يمكن أن تؤثر إلى حد بعيد على السعادة والرضا الوظيفي للفرد. والكشف عنها يمثل أحد أهم الأنشطة باعتبارها تشكل المعايير التي يتم الاستناد إليها في توجيه المتعلمين ومساعدتهم على حسن الاختيار للمجالات الدراسية والمهنية التي يمكن أن يحققوا فيها النجاح والتميز المهني والشخصي، حيث إن ممارسة الفرد لمهنة تناسب ميوله واهتماماته يعزز من مشاعر السعادة والانسجام الشخصي لديه (مشري، 2013).

وتشكل دراسة الميول المهنية أهمية كبيرة في الوقت الحاضر، ذلك أن التطور السريع والتغيرات الجوهرية التي يشهدها العالم على عدة أصعدة، وهو ما زاد من حالة التخبّط وعدم التبصر في اختيار الطالب لمهنة المستقبل، أو ضعف الرضا الوظيفي والمعاناة المستمرة في وظائف لا تلبي احتياجاتهم، ولا تعكس رغباتهم واهتماماتهم. (Shin & Kelly, 2013).

إذ تمثل الميول المهنية جزءًا مهمًا من حياة الأفراد، وتأثيرها يمتد إلى مجموعة واسعة من جوانب حياتهم. لذلك، إن التعرف على هذه الميول وفهمها يُعتبر أمرًا ذا أهمية كبيرة لاتخاذ القرارات المهنية الصحيحة والمستدامة التي تعزز من نجاح الفرد وشعوره بالرضا (Agarwala, 2008)، ويمكن تعريف الميول المهنية بأنها الاتجاهات والاهتمامات الشخصية التي يظهرها الفرد تجاه مجالات

أو أنشطة معينة في مجال العمل، وتتعكس هذه الميول على السلوك والاختيارات المهنية، وتؤثر إلى حد بعيد على مدى رضا الفرد عن عمله ونجاحه فيه (عبيد، 2021).

إن دراسة الميول المهنية وفهمها تشكل أهمية وقيمة كبيرة للطالب، خاصة في مرحلة اختيار المسار التعليمي واتخاذ القرارات المهنية، حيث إن فهم العوامل التي تؤثر في تكوين الميول المهنية للطلاب يمكن أن يساعدهم في توجيههم نحو الاختيارات المهنية التي تناسبهم، وهذا يشمل النظر في الاهتمامات الشخصية والقدرات والقيم والتحديات التي يمكن أن تواجه الفرد في مجال معين (Tao et al, 2018)، حيث تمثل عملية الاختيار المهني عملية تفاعل بين حاجات الفرد ودوافعه وميوله والظروف البيئية السائدة، فإن التعامل السليم مع الاختيار المهني يؤكد الهوية الفردية، ويعزز من الشعور بالسعادة والرضا (Blanco, 2011).

وقد تناولت كثير من النماذج النظرية شرح وتفسير عملية التطوير الوظيفي واتخاذ القرار، ومن هذه النظريات هي النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية التي ترى أن سلوكيات التطوير الوظيفي تتأثر بثلاث عمليات معرفية اجتماعية ومعتقدات الكفاءة الذاتية، وتوقعات النتائج والأهداف والميول المهنية التي تتفاعل مع العرق والثقافة والنوع الاجتماعي والوضع الاجتماعي والاقتصادي والدعم الاجتماعي، وأي عوائق يدركها الفرد. وهذه العمليات تشكل المسارات التعليمية والمهنية للفرد (Lent et al, 2010).

وهذا يؤكد التفاعل المعقد بين التطلعات الشخصية للطلاب في خياراتهم المهنية وصنع القرار والمؤثرات الخارجية التي تؤثر فيهم، حيث إن التجارب والتأثيرات السابقة التي يتعرض لها الأفراد تشكل حجر الأساس في تصورات الفرد وتطلعاته المهنية، وجميع العوامل المؤثرة على الحياة المهنية للفرد ترتبط إما بأبعاد داخلية أو خارجية أو شخصية (Rasheed, 2009).

ذلك أن البعد الداخلي يمثل مجموعة من الاهتمامات المتعلقة بالمهنة ودورها في المجتمع، حيث ترتبط العوامل الداخلية بالقرارات الصادرة عن الذات، واهتمامات الفرد، وسمات الشخصية، والرضا الوظيفي، والتقدم في الحياة المهنية، وخبرات التعلم. ويرتبط البعد الخارجي بالعامل الاجتماعي والشعور بالأمن والفوائد المرتبطة بمهن معينة داخل المجتمع، بينما يرتبط البعد الشخصي بتأثير الآخرين مثل الأسرة والأصدقاء والمعلمين (Flores et al, 2010).

ومن المعروف أن النظام التعليمي في فلسطين يُعاني من تأثيرات سياسية عميقة ناجمة عن ممارسات الاحتلال الإسرائيلي المستمر وتداخل قضايا الحكم والهوية، إذ يُعدّ الوضع السياسي في فلسطين أحد أكثر العوامل تأثيراً في كافة جوانب الحياة، بما في ذلك التعليم، حيث يشكّل الاحتلال الإسرائيلي المستمر تحدياً مباشراً ينعكس على البنية التحتية التعليمية والسياسات والمناهج، حيث أسهم هذا الواقع في خلق بيئة تعليمية أثّرت سلباً على المناهج الدراسية والسياسات التعليمية، كما حدّت القيود المفروضة من الاحتلال من فرص الوصول إلى التعليم وجودته (AL & Mohammad, 2018).

حيث تُحاصر المؤسسات التعليمية بقيود الاحتلال، مما يؤدي إلى صعوبة الوصول إلى المدارس والجامعات، بالإضافة إلى تعرّضها للتدمير أو الإغلاق، هذا الواقع يفرض على الفلسطينيين تحديات مضاعفة في سبيل تحقيق بيئة تعليمية آمنة ومستقرة. ومع ذلك، يمكن النظر إلى التعليم كأداة للتمكين، حيث يسهم في تعزيز الهوية الوطنية ومقاومة التحديات الثقافية والاجتماعية وممارسات الاحتلال الإسرائيلي، حيث يمثل هذا الواقع المزدوج للتعليم في فلسطين نقطة اشتباك بين كونه ساحة للصراع وأداة للحفاظ على الثقافة والتقدم والهوية الوطنية (Shibib, 2021).

وعليه، تسلط هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين الثقافة المجتمعية والميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة، مع التركيز على محافظتي القدس وبيت لحم، حيث تُعد الثقافة المجتمعية عاملاً مؤثراً في توجيه اختيارات الأفراد المهنية وسلوكهم. وتتيح الدراسة فرصة لفهم الجوانب الثقافية والاجتماعية التي تشكل هذه الميول، مما يساعد على تحسين البرامج والسياسات التعليمية لتكون أكثر انسجاماً مع تطلعات الطلبة ومتطلبات سوق العمل. كما تعزز الدراسة الفهم العلمي لطبيعة العلاقة بين مكونات الثقافة المجتمعية والتوجهات المهنية، مسهمةً في تقديم نموذج مهني مستدير يستفيد من التجارب العالمية، بما يدعم التنمية المستدامة على الصعيدين الفردي والمجتمعي.

حيث يمكن أن يؤدي نقص الفهم العميق للعلاقة بين الثقافة المجتمعية والميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم إلى تأثيرات سلبية على اختياراتهم المستقبلية. هذا النقص يُسهم في استمرار اتخاذ قرارات مهنية غير متسقة مع قيم الطلبة ومهاراتهم واحتياجات سوق العمل، مما يُضعف فرصهم في تحقيق الاستقرار المهني والرفاهية الاقتصادية. كما يُفقد صُنّاع القرار والمخططين فرصة تطوير سياسات تعليمية ومهنية قائمة على معطيات دقيقة، تعزز من توافق مخرجات التعليم مع متطلبات التنمية المستدامة. بالإضافة إلى ذلك، يُمكن أن يُقلل من إمكانيات تعزيز الثقافة المهنية في المجتمع الفلسطيني، مما يؤثر سلباً على الوعي المهني للأفراد ويُساهم في زيادة فجوات التوافق بين ميولهم الشخصية واحتياجات سوق العمل.

مما سبق، وانطلاقاً من أهمية التعرف إلى تأثير العوامل الثقافية على تشكيل ميول الأفراد المهنية، يمكن أن يسهم ذلك في توجيه الأفراد نحو اتخاذ قرارات مهنية أفضل. كما يعزز الوعي باختيار المسار المهني الذي يتناسب مع ميول الطلبة وأهدافهم الشخصية والمهنية، مما يمكنهم من تحقيق التوازن بين طموحاتهم والمساهمة في تطوير المجتمع. لذا، جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى

الثقافة المجتمعية السائدة وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم، ووضع تصور لبناء ثقافة مهنية على ضوء الخبرات العالمية.

## 2.1 مشكلة الدراسة

تُعتبر الثقافة المجتمعية أحد العوامل الرئيسية التي تُحدد معايير القيم والمعتقدات والتوجهات السائدة في المجتمع، فهي تشكل الإطار الذي يؤثر على سلوك الأفراد في تعاملاتهم اليومية، حيث تضم العديد من المكونات مثل اللغة، والدين، والعادات الاجتماعية، والتعليم، بالإضافة إلى الأيديولوجيات السياسية والاقتصادية التي تحدد هوية الأفراد وتوجهاتهم، كما وتلعب الثقافة المجتمعية دوراً مهماً في اتخاذ القرارات الحياتية، بما في ذلك اختيارات المهن والتخصصات الأكاديمية.

ذلك أن الثقافة المجتمعية قد تشكل أحد العوامل المؤثرة في تحديد المسار المهني للفرد، إذ تعد الميول المهنية من الموضوعات التي تتداخل عدة عوامل في تشكيلها، مثل تأثير الأصدقاء، ورغبات الوالدين، والمكانة الاجتماعية، وتقاليد الأسرة، وغيرها. حيث أظهرت الدراسات أن القيم الثقافية تؤثر في الخيارات والميول المهنية للفرد (Hui & Lent, 2018; Tao et al, 2018; Wambu et al, 2017).

إذ تعتبر الميول المهنية انعكاساً للشخصية الفردية وللتوجهات الثقافية التي يعيشها الفرد في مجتمعه، فقد يحدد الطلبة اهتماماتهم المهنية بشكل غير مباشر استناداً إلى ما يرونه من خلال نظرة المجتمع للوظائف المختلفة، وما يُعتبر 'مقبولاً' أو 'مرغوباً' فيه. وتبدأ هذه الميول بالتشكل منذ سنوات الدراسة المبكرة، وخاصة في المرحلة الثانوية، حيث يواجه الطلبة غالباً ضغوطاً مجتمعية للتوجه نحو مهن معينة استناداً إلى التوقعات الثقافية والاجتماعية.

وعلى الرغم من التحديات الثقافية التي قد تواجهها بعض المجتمعات، فقد شهدت العديد من الدول حول العالم تطورًا كبيرًا في تعزيز التنوع المهني بين الشباب. حيث أظهرت الخبرات العالمية في بناء ثقافة مهنية مستدامة أن نجاح أي استراتيجية تعليمية يتطلب تغييرًا في التصورات المجتمعية حول المهن والوظائف، وقد نجحت بعض الدول في خلق بيئات تعليمية تحترم التنوع المهني وتدعم الطلاب في اختيار المسار المهني الذي يتناسب مع اهتماماتهم الشخصية وقدراتهم، بعيدًا عن الضغوط المجتمعية السائدة.

ومن أبرز الأمثلة على ذلك ما يحدث في الدول الأوروبية وبعض الدول الآسيوية، حيث عملت هذه الدول على تطوير برامج تعليمية تشجع على التفكير النقدي وتدريب الطلاب على اكتشاف ميولهم المهنية منذ مراحل الدراسة المبكرة. وهذا يتيح لهم الفرصة للتعرف على مهارات متنوعة تساهم في تعزيز خبراتهم المهنية.

في السياق الفلسطيني، تتميز الثقافة المجتمعية بتأثيرات خاصة ترتبط بتاريخ طويل من الاحتلال والصراعات السياسية والاجتماعية، التي ساهمت في تشكيل رؤية خاصة لدى بعض الشباب تجاه المهن التي يمكنهم اختيارها. ففي بعض الحالات، قد تعزز التوجهات الثقافية السائدة من هيمنة بعض المهن التقليدية مثل الطب والهندسة على حساب المجالات الأخرى، مثل الفنون، أو التقنيات الحديثة، أو المهن الحرفية. هذه النظرة الثقافية قد تحد من إمكانيات الأفراد في اكتشاف مهاراتهم وميولهم الحقيقية.

إن فهم العلاقة بين الثقافة المجتمعية والميول المهنية لدى طلبة الثانوية في محافظتي بيت لحم والقدس العامة يمكن أن يُسهم في تعزيز فهم التفاعلات بين هذه المتغيرات وأبعادها، وأثرها في

قرارات الطلبة وتوجهاتهم المهنية، مما قد يساهم في إنشاء ثقافة مهنية مستنيرة تعزز من واقع الممارسات التعليمية والتربوية استناداً إلى الخبرات العالمية في هذا المجال.

بناءً على ما تقدم، ومن خلال عمل الباحثة في الميدان التربوي كمديرة لمدارس مهنية في القدس وبيت لحم، فقد تبين لاحظت الباحثة أن الثقافة المجتمعية تلعب دوراً هاماً في تشكيل الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة، فضلاً عن نقص الثقافة المهنية وندرة المعارف والمهارات المرتبطة بسوق العمل لديهم. خصوصاً أن العديد من المؤشرات الكمية تشير إلى أن 49% من الخريجين العاملين في سوق العمل في فلسطين لم يكن لديهم تصور حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها بعد التخرج، كما أن هناك تزايداً في عدد الخريجين في تخصصات تعاني من كساد ولا تجد لها مكاناً في سوق العمل (وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي، 2021).

وأن السوق الفلسطيني مشبع بالتخصصات نفسها، ولا يجد الطلبة مكاناً لهم في سوق العمل بعد التخرج (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021). بالإضافة إلى وجود فجوة كبيرة بين التعليم وسوق العمل المهني، حيث تكمن المشكلة الحقيقية في التخصصات التي يتوجه إليها الطلبة. فبينما تبلغ نسبة التوجه إلى التعليم المهني 8%، فإن 92% من الطلبة يتوجهون نحو التعليم الأكاديمي (أبو جيش، 2021).

وفي هذا الجانب يُؤكد دراغمة (2020) أن انخفاض نسبة إقبال الشباب على التدريب المهني يعود إلى الثقافة المجتمعية السائدة في المجتمع الفلسطيني، التي تفضل التعليم الأكاديمي على التدريب المهني والتطبيقي. ويرجع ذلك إلى النظرة الدونية التي يحملها المجتمع تجاه البرامج المهنية، بالإضافة إلى قلة وعي الأهل والطلبة بأهمية هذه التخصصات ومجالات عملها في توفير فرص مستقبلية تتيح لأصحابها العيش الكريم.

بالنظر إلى هذه المؤشرات وارتباطها بموضوع البحث، ولندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع على الصعيد العربي، وفي المجتمع الفلسطيني بشكل خاص - في حدود اطلاع الباحثة - تبرز الحاجة لإجراء هذه الدراسة التي تهدف إلى تحليل وفهم العلاقة بين الثقافة المجتمعية والميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في القدس وبيت لحم، بالإضافة إلى إيجاد تصور لبناء ثقافة مهنية تستند إلى الخبرات العالمية.

### 3.1 أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي، ما الثقافة المجتمعية السائدة وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم، ووضع تصور لبناء ثقافة مهنية على ضوء الخبرات العالمية؟ وينبثق منه الأسئلة البحثية الآتية:

1. ما هي تصورات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم عن واقع الثقافة المجتمعية؟
2. ما واقع الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين تصورات واقع الثقافة المجتمعية والميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم؟
4. هل توجد فروق في استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، والمحافظة؟
5. هل توجد فروق في استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم في ميولهم المهنية باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، والمحافظة؟

6. ما التصور المقترح لبناء ثقافة مهنية على ضوء الخبرات العالمية؟

#### 4.1 فرضيات الدراسة

ينبثق عن أسئلة الدراسة الثالث، والرابع، والخامسة الفرضيات الآتية:

انبثق عن سؤال الدراسة الثالث الفرضية الآتية:

**H<sub>01</sub>:** لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية وميولهم المهنية.

انبثق عن سؤال الدراسة الرابع الفرضيات الآتية:

**H<sub>02</sub>:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.

**H<sub>03</sub>:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات طلاب الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية تعزى لمتغير المحافظة

#### إنبثق عن سؤال الدراسة الخامس الفرضيات الآتية:

$H_{04}$ : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات

طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لميولهم المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

$H_{05}$ : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات

طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لميولهم المهنية تعزى لمتغير المحافظة.

#### 5.1 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى تصورات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت فلسطين لواقع الثقافة المجتمعية.

2. التعرف إلى الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت فلسطين لحم.

3. تقصي وجود علاقة بين تصورات واقع الثقافة المجتمعية والميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم.

4. فحص وتفسير وجود اختلاف في تصورات واقع الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، المحافظة.

5. فحص وتفسير وجود اختلاف في الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، المحافظة..

6. الخروج بتوصيات وتصوّر مقترح لبناء ثقافة مهنية على ضوء خبرات عالمية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم.

## 6.1 أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في العديد من الاعتبارات النظرية والبحثية والعملية التطبيقية، على النحو

التالي:

### 1.6.1 الأهمية النظرية (العلمية)

نبح أهمية الدراسة من دراسة متغيراتها المتعلقة بالميول المهنية والثقافة المجتمعية في البيئة الفلسطينية، بهدف بناء صورة واضحة توضح العلاقة بين هذه المتغيرات، لما لهذا الموضوع من أهمية كبيرة في التوجيه المهني للطلبة وأسرهم. كما تتضح أهمية الدراسة في محاولة تسليط الضوء والاستفادة من الخبرات العالمية والممارسات الناجحة من خلال توضيح تلك الخبرات والممارسات في بناء ثقافة مهنية.

تعدّ الدراسة الحالية - في حدود اطلاع الباحثة - الأولى من نوعها التي تتناول العلاقة بين الثقافة المجتمعية والميول المهنية في السياق الفلسطيني، تركز الدراسة على تحليل موضوع الثقافة المجتمعية واستكشاف ارتباطها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم. كما تهدف إلى بناء إطار لثقافة مهنية مستند إلى خبرات عالمية، مما يساهم في تحسين الواقع التعليمي والمهني للطلبة بشكل إيجابي

من خلال تحليل العوامل الثقافية المؤثرة ودراساتها في سياق تطور وتشكيل الميول المهنية، يمكن تطوير أطر ومفاهيم نظرية أكثر عمقاً لفهم هذه العلاقة. نأمل أن تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة الإنسانية والمكتبة العربية والفلسطينية، من خلال تقديم معلومات جديدة حول الميول المهنية والثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم.

يمكن أن تشكل هذه الدراسة أساسًا للباحثين والدارسين في الجامعات وللتربويين العاملين في مجال التوجيه المهني مع الطلبة وأسرهم، كما يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال. من المتوقع أن تتوصل الدراسة الحالية إلى نتائج وتوصيات هامة حول علاقة الثقافة المجتمعية بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم.

### 2.6.1 الأهمية التطبيقية (العملية)

- قد تغيد هذه الدراسة أصحاب القرار في المنظومة التعليمية في تحسين السياسات التربوية المتعلقة بالتوجيه المهني، وأخذ نتائجها وتوصياتها بعين الاعتبار وتطبيقها على أرض الواقع، وبالتالي الوصول إلى واقع مهني وتربوي أفضل.
- يأمل أن يُستفاد من الأدب النظري وأدوات الدراسة ونتائجها وتوصياتها من قبل الباحثين، بحيث تؤدي إلى إجراء بحوث ودراسات مكملة لهذا الموضوع.
- قد تسهم الدراسة الحالية في إيجاد بيئة تربوية في المدارس والمؤسسات التربوية تمارس فيها الثقافة المجتمعية والميول المهنية.
- يُؤمل توافر بيئة تربوية مهنية ملائمة للعملية التربوية، وأن تسهم هذه الدراسة في وضع خطط وبرامج ملائمة لتطوير أداء المديرين والمسؤولين في المؤسسات التربوية، إضافة إلى رفع مستوى الوعي لديهم في تنمية السلوك المهني الإيجابي.
- قد تسهم هذه الدراسة في تزويد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين بتصور مقترح واضح لبناء ثقافة مهنية على ضوء خبرات عالمية لتطوير وتعزيز الوعي المهني في البيئة

المدرسية، الذي من شأنه أن ينمي في الطالب الاتجاهات والميول المهنية التي تعزز من تفكيره وممارسته وحسن اختياره المهني.

## 7.1 التعريفات المفاهيمية والإجرائية

### الثقافة المجتمعية

إنَّ الثقافة تعني "جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الإنسان بالتعلم لا بالوراثة، ويشترك أعضاء المجتمع في عناصر الثقافة تلك التي تتيح لهم مجالات التعاون والتواصل، وتمثل هذه العناصر الشكل الذي يعيش فيه أفراد المجتمع ككل" (جيدنز، 2001: 82). ويُرى هوفستيد الثقافة بأنها "الخصائص والقيم المشتركة التي تميز مجموعة من الأفراد عن المجموعات الأخرى" (الهزّش، 2008: 335).

في حين أن الثقافة المجتمعية عند إلبوت تعني أن "ثقافة الفرد تعتمد على ثقافة الجماعة أو الطبقة، وثقافة الجماعة أو الطبقة تعتمد على ثقافة المجتمع ككل" (كُوبر، 2008: 20).

وتعرفها الباحثة إجرائيًا بأنها: مجموعة القيم والمبادئ والمعتقدات والاتجاهات والسلوكيات المعترف بها من قبل المجتمع والتي يعبر عنها الطلبة، وتقاس إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس أبعاد الثقافة المجتمعية التي حددها هوفستد Hofstede في ستة أبعاد، هي: (مسافة السلطة، تجنب المجهول، النظرة طويلة الأجل مقابل النظرة قصيرة الأجل، الجماعية مقابل الفردية، الذكورة مقابل الأنوثة، التساهل مقابل التشدد)، والتي تتكون لدى الفرد من ثقافته المجتمعية التي نشأ فيها وتعتبر مؤثرًا كبيرًا ومرجعية في سلوكه وفي حكمه على المواقف السلوكية المختلفة في الحياة.

### الميول المهنية

يعرف القاسم (2001: 57) الميول المهنية بأنها: "مجموع الاستجابات والقبول التي يديها الفرد والمتعلقة بمهنة معينة، وهو تفضيل الفرد لوظيفة أو مهنة معينة وفق تصورات معينة أو أفكار أو خصائص شخصية ونفسية".

**تعرفها الباحثة إجرائيا:** بأنها شعور ورغبة لدى الطالب يصاحبها انفعالات وسلوكيات معينة تجاه مجال مهني محدد، وتعكس تفضيل الطالب لوظيفة أو لمهنة محددة بناء على أفكار مسبقة لديه، أو خصائص شخصية، أو تصورات معينة، وتقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس الميول المهنية وفق أبعاد الميول المهنية التي حددها هولاند Holland، والمكون ستة أبعاد، هي: الميول الواقعية، الميول التحليلية، الميول الاجتماعية، الميول التجارية، الميول التقليدية، الميول المهنية.

### الثقافة المهنية

تعرف الثقافة المهنية على أنها: "العمق المعرفي والقاعدة العلمية العرضية الذي تركز عليه العلوم التقنية والمهنية لتلبي المتطلبات الأساسية للمهن" (مرتجي، 2008: 20).

**وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها:** مقترح لبناء ثقافة مهنية يستند إلى الخبرات العالمية والتوجهات المعاصرة، يتضمن مبررات وضع النصوص المقترح، المرتكزات التي وضع عليها النصوص، وأهداف إجرائية تعزز من وجود ثقافة مهنية في المنظومة التعليمية الفلسطينية.

## 8.1 حدود الدراسة ومحدداتها

تتمثل حدود هذه الدراسة ومحدداتها بالآتي:

1. **الحدود الموضوعية:** الثقافة المجتمعية وعلاقتها الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة.
2. **الحدود البشرية:** عينة من طلبة الثانوية العامة في ضواحي القدس وبيت لحم.
3. **الحدود المكانية:** المدارس الثانوية في مدارس ضواحي القدس وبيت لحم التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
4. **الحد الزمني:** العام الدراسي (2023/2024).
5. **الحد الموضوعي:** دراسة العلاقة بين الثقافة المجتمعية والميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم: بناء تصور لتطوير ثقافة مهنية بناءً على الخبرات العالمية.
6. **الحد المفاهيمي:** اقتصر على التعريفات الواردة في الدراسة، الثقافة المجتمعية، الميول المهنية، بناء ثقافة مهنية.
7. **الحد الإجرائي:** تقوم هذه الدراسة على توظيف المنهج المختلط (الكمي والنوعي) (Mixed Method) من خلال الاستبيان والمقابلات، والمنهج التطويري من خلال بناء تصور مقترح لتطوير ثقافة مهنية بناءً على الخبرات العالمية، وتتحدد نتائج الدراسة بدرجة موضوعية ودقة استجابة عينة الدراسة من طلبة المدارس الثانوية في ضواحي القدس وبيت لحم وحسن درجة تمثيل العينة وخصائصها لمجتمع الدراسة وإمكانية تعميم النتائج على العينات الممثلة لمجتمع الدراسة، وعلى درجة صدق وثبات أدوات الدراسة المستخدمة، والمعالجات الإحصائية للبيانات الكمية وتحليل وتفسير المحتوى للمقابلات للبيانات النوعية.

## الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل من الدراسة عرضاً للإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة. ففي الجزء الأول منه يتم عرض متغيرات الدراسة الرئيسية، المتمثلة في الثقافة المجتمعية والميول المهنية وما يرتبط بها من موضوعات. أما الجزء الثاني من هذا الفصل فيتناول الدراسات التي لها صلة بالبحث الحالي، وقد اشتملت هذه الدراسات على دراسات عربية وأجنبية، وتم تناول هذه الدراسات وترتيبها من الأقدم إلى الأحدث ومن ثم التعقيب عليها.

### 1.2 الأدب النظري

#### 1.1.2 الثقافة المجتمعية Community culture

يعكس مفهوم الثقافة مجموعة من جوانب الحياة الإنسانية، بما في ذلك العادات والتقاليد والتراث والفنون والأفكار والقيم التي تتحكم في العلاقات الاجتماعية والشخصية داخل المجتمع، حيث تشكل هذه العناصر تكويناً ثقافياً واجتماعياً يمكننا من وضع تصور لفهم العديد من العلاقات الأساسية والتفاعلات في بنية المجتمع وتشكيله الثقافي والفكري (Eagleton, 2016).

يعد مصطلح الثقافة واحداً من أكثر المصطلحات استخداماً في الوقت الحالي، وهو يشمل مجموعة واسعة من القيم والمعتقدات والتقاليد والممارسات التي تحدد سلوك الفرد والمجتمع. وتتراوح مفاهيم الثقافة من شخص لآخر ومن مجتمع لآخر، وتتأثر بعوامل متعددة مثل التاريخ والدين والجغرافيا والتكنولوجيا والاقتصاد وغيرها. إلا أن هناك صعوبة في تحديد تعريف لهذا المصطلح؛ حيث يشير المصدر اللغوي والمفهوم السائد بين الأفراد إلى كونه يعبر عن حالة فردية متقدمة من الناحية العلمية (الخطيمي، 2007).

في المقابل، يشير هذا المصطلح في المجتمعات الغربية للدلالة على حالة جماعية أكثر من كونها حالة فردية، ووفقاً للمعنى الغربي فإن مفهوم الثقافة يتضمن مجموعة من العادات والقيم والتقاليد لمجموعة معينة أو مجتمع إنساني معين، بغض النظر عن مستوى التقدم الذي يشهده هذا المجتمع. إذ تعكس الثقافة مسار الحياة الجماعية للأفراد في مجتمع معين، وتشكل هويته الشخصية التي تميزه عن غيره من المجتمعات من خلال القيم والعادات والتقاليد، واللغة، والقوانين، والمعتقدات وغيرها من الموضوعات التي تشكل الثقافة المجتمعية (Geertz, 2022).

ويُعتبر التعريف الذي قدمه تايلر عام (1873) أقدم التعريفات التي تناولت الثقافة، حيث عرفها بأنها: "مركب كلي معقد يشتمل على المعتقدات والمعرفة والأدب والفن والقانون والأخلاق والعرف والعادات والقدرات التي يكتسبها الفرد كعضو في المجتمع" (الأنصاري، 2015: 64).

بينما تعرفها الدباس (2007: 11) بأنها: "مجموعة من القيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد وترتبط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه".

في حين عرف علماء الأنثروبولوجيا وعلماء الاجتماع مفهوم الثقافة الاجتماعية بكونها "سلوك متعلم يكتسبه الأفراد بصفته أعضاء في جماعات تعيش في مجتمع واحد" (العشماوي، 2010: 109).

ذلك أن الثقافة المجتمعية هي النمو التراكمي للمعتقدات وكل ما يتعلق بالمعرفة المجتمعية من حيث الأعراف والتقاليد والنسيج الاجتماعي، كما أنها تعكس ثمرة التفاعل بين أفراد المجتمع في بيئتهم، وتظهر من خلال تفاعل النظم الاجتماعية وتواصلها داخل المجتمع بهدف إشباع حاجات المجتمع وتهيئته في سبيل تحقيق الأمن والاستقرار (Weisgrau et al, 2023).

وقد دفعت الحاجة منظمة اليونسكو إلى تحديد مفهوم الثقافة بمعناها الواسع بأنها: "جميع السمات المادية والروحية والعاطفية والفكرية التي تميز مجتمع بعينه أو فئة اجتماعية، وتشمل الموروث الاجتماعي، ومحصلة الأنشطة الروحية والذهنية، والفكر القيمي والأدبي، وتتجسد في الأفكار والرموز والنظم والمفاهيم والقيم والحس الجمالي، وهي الامتداد المتنوع لجميع أنواع الخبرات والمعارف الإنسانية" (عطيه، 2011: 18).

ويعود الاختلاف في تعريف مفهوم الثقافة إلى شموليتها وارتباطها الشديد بالعقائد والأفكار والخلفيات الأيديولوجية المتعددة، وهو ما قد يفسر هذا الاختلاف في تعريف هذا المفهوم والاستمرار في وضع اقتراحات وتعريفات جديدة لتعريف مفهوم الثقافة واستخدامها (Levin & Mamlok, 2021).

مما سبق، يمكننا تلخيص الثقافة على أنها مركب يتضمن المعرفة والعادات والمعتقدات والأخلاق والفنون والقوانين، ويمكن استخدام كلمة (ثقافة) للإشارة إلى الطريقة التي يتم من خلالها تذوق الفنون الجميلة والعلوم الإنسانية، نمط من السلوك والمعرفة البشرية والمعتقدات التي تعتمد على التعلم الاجتماعي والتفكير الرمزي، ومجموعة من القيم والأهداف والاتجاهات المشتركة والسلوكيات التي تميز جماعة أو منظمة أو مؤسسة معينة.

### مفهوم الثقافة المجتمعية

تتضمن الثقافة المجتمعية الإطار القيمي والسلوكي للمجتمع، كما وتعبّر عن تطور المجتمعات وتاريخها، وتعكس الأنشطة والعمليات الموجودة فيها، كما وتعكس العلاقة التي تحدد سلوك الفرد وأساليب حياته في المجتمع، ويتحدد أسلوب حياة الفرد من خلال سلوكه (عبيد، 2013).

الثقافة هنا تتضمن مجموعة من العناصر النفسية والاجتماعية التي تعمل على توجيه سلوك الفرد وتحديد مواقفه، ذلك أن العوامل النفسية والاجتماعية التي تتشكل منها ثقافة الفرد تختلف من مجتمع إلى آخر ومن جيل إلى جيل، ويقع في إطار الثقافة نظام المعتقدات والقيم المتعلقة بالأفراد كأعضاء في المجتمع (بوقرة، 2012).

وتعتبر الثقافة المجتمعية نوعًا من الثقافة التي تعكس ظروف الشعوب وبيئتها، وتسمى (مجتمعية) كونها تشمل الإطار القيمي والسلوكي للمجتمع، حيث تظهر الثقافة المجتمعية الارتباط القوي والعميق بين المجتمع والثقافة لأنها تعبر عن تاريخ وتطور المجتمعات وتعكس الأنشطة الموجودة فيها (خمش، 2019).

تتأثر الثقافة المجتمعية بالعديد من العوامل، مثل التراث التاريخي والدين والجغرافيا والاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا وغيرها من العوامل، وتشمل الثقافة المجتمعية العديد من العناصر مثل اللغة والتواصل والعادات والتقاليد والتصورات الجمالية والقوانين والأنظمة الاجتماعية والقواعد السلوكية والقيم والمعتقدات والتصورات للعالم والعلاقات الاجتماعية، حيث تساهم القيم المجتمعية في بناء الثقافة المجتمعية للفرد من خلال التعرف على قيم المجتمع والتكوين المجتمعي الذي يشمل المنتجات الفكرية والثقافية والقيم والعادات والتقاليد، إذ تساعد هذه المكونات في تحديد الهوية الفريدة للمجتمع وتمييزه عن غيره من المجتمعات (Jovchelovitch, 2019).

وتعتبر الثقافة المجتمعية مهمة جدًا في تحديد سلوك الأفراد وتفاعلاتهم مع بعضهم البعض ومع المجتمع بأكمله، ويكتسب الأفراد الثقافة المجتمعية من خلال التربية والتعليم والتجارب الشخصية والتفاعلات الاجتماعية. وتؤثر الثقافة المجتمعية في شكل المجتمع وتكوينه من حيث الأسرة والزواج

والتعليم والعمل والدين والفن والموسيقى والأدب والرياضة وغيرها من جوانب الحياة والتفاعلات الاجتماعية المختلفة داخل المجتمع (Kantamneni et al, 2018).

وقد تختلف الثقافة المجتمعية من مجتمع إلى آخر ومن ثقافة إلى أخرى، وتتغير مع مرور الوقت وتتأثر بالتطورات الاجتماعية والتكنولوجية الحاصلة. ومع ذلك، تُعد دراسة الثقافة المجتمعية لأي مجتمع أمرًا ضروريًا لفهم طبيعة وتكوين هذا المجتمع ولتفهم التفاعلات والسلوكيات القائمة فيه. كما أنها تعزز التفاهم والتواصل والتعاون بين الأفراد والثقافات المتعددة (خمش، 2019).

ويمكن أن تتضمن الثقافة المجتمعية أيضًا عناصر أخرى مثل الأنشطة والممارسات والسلوكيات التي يمارسها أفراد المجتمع في حياتهم اليومية لتلبية حاجاتهم ومتطلباتهم، بالإضافة إلى القواعد الاجتماعية التي تحدد السلوك المقبول وغير المقبول للفرد أو الجماعة داخل المجتمع. كما وتتضمن الثقافة المجتمعية المعتقدات والقيم الأساسية التي يحملها أفراد المجتمع والتي تسهم في تشكيل تصوراتهم للعالم وتوجهاتهم وسلوكياتهم (الفكي، 2016).

وتعرف الثقافة المجتمعية من وجهة نظر الأنثروبولوجيا بأنها مجموعة التراث الاجتماعية، أو أسلوب حياة المجتمع، ولهذا فإن لكل شعب ثقافته التي تحدد قيمه وسلوكه التي تميزه عن غيره من الشعوب. بمعنى أن لكل مجتمع أنماط معينة من السلوك والتنظيم الداخلي لحياته وتفكيره التي اصطلحت عليها الجماعة وتناقلتها الأجيال عبر التواصل والتفاعل الاجتماعي وتجربة شؤون الحياة وممارستها (منصور، 2017).

كما تعرف الثقافة المجتمعية على أنها "نظام المعلومات المتجذر في الجماعة، والذي يستمد من مصادر متعددة مثل العادات والتقاليد والدين، وتلعب هذه الثقافة دورًا مهمًا في تشكيل توجهات

الأفراد والعلاقات الاجتماعية، وتعد مرجعية للأنشطة الاجتماعية المتنوعة المقبولة داخل المجتمع، ويكون للأفراد موقف محدد تجاه ثقافة المجتمع السائدة" (الجوهري، 2008: 77).

وهناك شبه إجماع في تعريف الثقافة المجتمعية بأنها "ذلك الكل المعقد الذي يتضمن العادات الاجتماعية والمعرفة والفن والمعتقد والأخلاق والقانون، وأي إمكانات اجتماعية أخرى والطبائع التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضوًا في مجتمعه" (عبد الغني، 2008: 109).

### خصائص الثقافة

على الرغم من أن الثقافات يمكن أن تختلف اختلافًا كبيرًا من مجتمع لآخر، إلا أنها تشترك في خصائصها في معظم الثقافات الإنسانية، وتتميز بعدة خصائص منها:

1. إنسانية: إن ربط الثقافة بالإنسان يعني أنها ظاهرة تخص الإنسان وتعكس النتاج العقلي الذي يمتاز به بإمكانياته الإبداعية وقدراته العقلية الذي ميزه فيها الله عز وجل عن باقي المخلوقات، فالثقافة من صنع الإنسان ولا تنتقل إلا بواسطته (الصقريه ورابعة، 2020).

2. مكتسبة: تتميز الثقافة بأنها متعلمة، حيث تنتقل الثقافة بين الأفراد في مجتمع ما بطرق ووسائل مختلفة حيث يشكل التفاعل الاجتماعي وعملية التنشئة أحد أهم الطرق التي تنتقل بها الثقافة عبر الأجيال، حيث تُعرف عملية تعلم الثقافة بالثقافة، فالثقافة ليست وراثية، ولا يولد الفرد مع الثقافة، حيث يمكن أن يتربى الطفل في أي ثقافة ليتعلم قيمها ودينها ولغتها، وذلك الدين، وتلك اللغة، والمهارات المهمة في تلك الثقافة (حسن، 2023).

فالفرد يتعلم الثقافة التي يكبر وينشأ فيها من خلال عملية تُسمى (التثقيف) أو (التنشئة الاجتماعية)، ويمكننا أن يتعلم الفرد الثقافة بشكل مباشر وبشكل غير مباشر، على سبيل المثال،

نتعلم تاريخنا ولغتنا بشكل واعي ورسمي في المدارس من خلال دروس التاريخ واللغة، لكننا نتعلم أيضًا ثقافتنا بشكل غير رسمي وغير واعي من خلال العائلة والأصدقاء ووسائل الإعلام، ومن خلال ملاحظة الآخرين وتقليدهم، وتتواصل مع الآخرين، ونستوعب ونتعلم ثقافتنا من خلال هذه العملية، ويتعلم كل فرد الطريقة التي تقوم بها ثقافته بالأشياء والطريقة التي تلبي بها ثقافته الاحتياجات الإنسانية الأساسية (Yun et al, 2020).

**3. مشتركة:** يشارك الفرد الثقافة مع أعضاء آخرين في مجتمعه، حيث يتعلم الفرد السلوك المقبول اجتماعيًا بالإضافة إلى التنبؤ بكيفية تصرف الآخرين، وعلى الرغم من الطبيعة المشتركة للثقافة، إلا أن ذلك لا يعني أن الثقافة متجانسة، فالثقافة هي شيء تتقاسمه مجموعة من الناس، كما أنها ممارسات وتفاعلات مشتركة، فإذا كان شخص ما يفكر بشيء ما أو يتصرف بطريقة معينة فهذه ليست ثقافة بل عادة شخصية، ولكن إذا كان معظم الناس في المجتمع يفعلون ذلك فهذه ثقافة، حيث يتم مشاركة الثقافة بين أعضاء المجموعة، مما يعني أنهم جميعًا يفكرون ويتصرفون بنفس الطريقة تقريبًا لأنهم نشؤوا في نفس الثقافة (عبد الهادي، 2020).

ومع ذلك، قد يكون هناك أيضًا ثقافات فرعية وثقافات مضادة، تختلف عن الثقافة السائدة في المجتمع، فالثقافات الفرعية هي مجموعة من الأشخاص داخل ثقافة ما لديهم نوع من المعتقدات أو السلوكيات الفريدة، ولكنهم أيضًا ما زالوا يشتركون في أشياء مشتركة مع الثقافة السائدة، فالثقافات الفرعية هي مجموعات فرعية من الثقافة السائدة، وقد تختلف الثقافة بناءً على عدد من المتغيرات مثل النوع الاجتماعي والعمر، ذلك أن للأجناس المختلفة أدوار مختلفة في المجتمع، لذا فإن تجربتهم الثقافية قد تكون مختلفة (Yun et al, 2020).

4. **مبنية على الرموز (رمزية):** تقوم الثقافة على الرموز ، وتنتقل الثقافة من جيل إلى جيل عن طريق من خلال الرموز ، حيث يتعلم الناس معتقدات ثقافتهم وسلوكياتهم من خلال الرموز ، حيث تمثل الرموز شيئاً معيناً في كل ثقافة، وتختلف الرموز عبر الثقافات وليس لها معنى إلا عندما يتفق الناس في الثقافة على استخدامها، ذلك أن اللغة والمال والفن كلها رموز تستخدم من قبل الأفراد وفق ما تعينه في ثقافتهم، وتمثل اللغة العنصر الرمزي الأكثر أهمية في الثقافة، فالكلمات تمثل الأشياء والأفكار، ولا تقتصر الثقافة على الرموز فحسب بل تُستخدم لنقل الثقافة من للأجيال من خلال اللغة، ويمكن اعتبار الثقافة مجموعة من المعرفة الرمزية التي يتقاسمها الناس في المجتمع ( Nanda & Warm's, 2021).

5. **الاستمرارية:** الاستمرارية في الثقافة تُعبر عن قُدرتها على البقاء والانتقال عبر الأجيال والمُجتمعات، فالعادات والتقاليد تظل قائمة ولها تأثير طَوِيل الأمد، وتحفظ بهويتها عبر الزمن، وتنتقل المكونات الثقافية من مُجتمع إلى آخر من خلال وسائل الاتصال الثقافي، مما يسهم في نقلها واستمرارها عبر الأجيال، هذه الاستمرارية تَعكس التأثير العميق الذي تتركه الثقافة في تشكيل هَوِيَّات المُجتمعات على مر الزمن، والقدرة على نقل الثقافة واستمرارها تسهم في تماسك الهوية الثقافية داخل المجتمع، وتمنح المجتمعات استقراراً وتميزاً، ومع استمرار التواصل الثقافي بين المجتمعات تظل القيم والتقاليد والتصورات مستمرة في تأثيرها (عبيد، 2013).

6. **متكاملة:** يُعرف هذا بالشمولية وهي أن الثقافة مُتكاملة ومترابطة في أجزائها، حيث ترتبط وتتأثر جميع جوانب الثقافة ببعضها البعض، ولكي نفهم الثقافة حقاً، يجب علينا أن نفهم ونتعلم جميع أجزائها، فالثقافة نظام معقد، يتكون من أجزاء كثيرة متشابكة ومترابطة فيما بينها، بعض الأمثلة على أجزاء الثقافة هي التعليم والزواج وبنية الأسرة والمعتقدات والدين واللغة (الصقريّة ورابعة، 2020).

إن ترابط الثقافة يعني أنه عندما يتغير جزء من النظام تتغير الأجزاء الأخرى أيضًا، فالثقافة مُتصلة أي تغير يحدث في جزء واحد منها يمكن أن يؤثر ويغير في الأجزاء الأخرى منها. وعلى الرغم من ذلك، فقد لا تكون كل أجزاء الثقافة مترابطة بهذه الطريقة، وقد تكون بعض أجزاء الثقافة متعارضة مع بعضها البعض، لكنها لا تزال جزءا من نظام ثقافي واحد (منصور، 2017).

**7. تطويرية (تكيفية):** وهذا يعكس تفاعل الثقافة وتغيرها، ولأن معظم الثقافات تتداخل وتتصل مع الثقافات الأخرى، فإنها تتبادل الرموز والأفكار وهو ما يجعل جميع الثقافات تتغير وتتطور بشكل مستمر، وإلا فإنها ستواجه مشاكل في التكيف مع البيئات المتغيرة، ولأن الثقافات متكاملة فإذا أي تغير أو تعديل في أحد مكوناتها يؤثر على النظام بأكمله (Yun et al, 2020).

الثقافة ليست ثابتة، بل هي في تطور وتغير مستمر، وهذا التغير يظهر في ممارسات الأفراد والمجتمع. حيث تعتبر الثقافة جزءًا من الظواهر التي تتغير باستمرار، إذ يحدث التطور بفضل ما تُضيفه الأجيال الجديدة نتيجة خبراتها وتجاربها وأدواتها وقيمها لتلائم متطلبات الحياة الجديدة ورغبتها في تلبية احتياجاتها المتجددة (Weisgrau et al, 2023).

**8. التنبؤية:** تعكس الخاصية التنبؤية للثقافة الطابع التوجيهي الذي تملكه في توجيه سلوك الأفراد في المجتمع، بمعنى آخر يمكن التنبؤ بكيفية تصرف فرد معين بناءً على القيم والأسلوب الذي تفرضه ثقافته عليه، حيث تقوم الثقافة بتوجيه الأفراد في التعامل مع التحديات والمواقف اليومية بناءً على المعتقدات والقيم التي يحملها، وهذا يعكس تأثير الثقافة على بنية شخصية الفرد وكيفية تكوينها، حيث تُشكل الثقافة الأساس للتفكير والتصرف لأفراد المجتمع (الصقرية ورابعة، 2020).

مما سبق، يظهر أهمية الثقافة من خلال ما تتضمنه من خصائص لها أهمية كبيرة في حياة الأفراد والمجتمعات، حيث تساعد الثقافة الإنسان على التكيف مع بيئته، وتؤثر بشكل مباشر على

توجهات وقيم الأفراد، وتوجيه سلوكهم، ويظهر أن الثقافة ليست مجرد مجموعة من المعتقدات والعادات، بل هي قوة توجيهية تؤثر على تكوين الشخصية وتوجهات الأفراد، إذ يمكن لهذه الخاصية أن تعزز التماسك الاجتماعي والتواصل بين أفراد المجتمع، حيث يشتركون في أسلوب مشترك لحل المشكلات والتعامل مع التحديات، كما يظهر تأثير هذه الخاصية للثقافة (التنبؤية) في تشكيل هوية المجتمع وتوجهات أفرادها في مواجهة التحولات والتغيرات المستمرة.

### النماذج المفسرة لأبعاد للثقافة المُجتمعية

تناول الأدب النظري محاولات متعددة قام بها العلماء لتحديد أبعاد الثقافة المُجتمعية، حيث ركزت هذه المحاولات على إنشاء نماذج تُساعد في فهم سمات الثقافات المختلفة ومقارنتها، بدءًا من عام 1951 مع نموذج بارسونز وحتى الوقت الحاضر (Weiss, 2021).

#### 1. نموذج بارسونز (Parsons) عام 1951:

استند نموذج بارسونز (1951) إلى تحليل الفروق في أولويات الأفراد عند اتخاذ قراراتهم في مواقف متعددة. وقسم هذه الفروق إلى الأبعاد التالية:

- **درجة العاطفة (الحياد العاطفي):** تعبر عن درجة احتياج الأفراد للشعور العاطفي والوجداني، ويمكن أن يكون هذا الاحتياج شديدًا وعاطفيًا وغير متحكم، أو أن يكون متحكمًا ومتزنًا.
- **العالمية مقابل الإقليمية:** تعبر عن طرق تصنيف الأشخاص والأشياء، ويمكن أن يكون التصنيف إما بشكل عام لكل الأشخاص والأشياء، أو بشكل خاص ومحدد لكل حالة (آل ياسين، 2021).
- **التوجه نحو الذات مقابل التوجه نحو الجماعية:** تعبر عن درجة توجه الأفراد في المجتمع في سلوكهم واختياراتهم بين الفردية وحب الذات وتفضيلها، أو التوجه نحو الجماعية وتفضيلها.

• الانتشار مقابل النوعية: تعبر عن أساليب الاستجابة للأشخاص والأشياء، ويمكن أن تكون الاستجابات إما منتشرة وعامة، أو تكون نوعية وخاصة ومحددة.

• المساهمة مقابل التعبير: تعبر عن الهدف الذي يسعى إليه الأفراد من خلال التفاعلات بينهم، ويمكن أن يكون الهدف إما المساهمة والمساعدة المتبادلة، أو مجرد التعبير والتعبير الشخصي (بكاي، 2016).

تعتبر هذه الأبعاد جزءًا من النموذج الذي قدمه بارسونز لفهم وتحليل الثقافة المجتمعية، وتساعد في فهم التفاعلات الاجتماعية والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الأفراد في المجتمع (آل ياسين، 2021).

## 2. نموذج كلوكهوهن وسترودباك (Kluckhohn & Strodtbeck) عام 1961:

وهو نموذج ثقافي يساعد على فهم التباينات والاختلافات بين الثقافات المجتمعية المختلفة في العالم، وهو يوضح خمسة أبعاد رئيسية تستخدم لتصنيف الثقافات (Steinert, 2023)، وهي على النحو الآتي:

• **العلاقة مع الزمن:** يعكس بُعد العلاقة مع الزمن كيفية تعامل الثقافات مع مفهوم الزمن وتنظيمه. فقد تميل بعض الثقافات إلى التركيز على المستقبل (مثل التخطيط والتوقعات المستقبلية)، بينما تركز أخرى على الحاضر (الاستمتاع باللحظة)، أو الماضي (الاحتفاظ بالتقاليد والتاريخ) (Yahyagil, 2015).

• **العلاقة مع الطبيعة:** يعكس هذه البعد الاعتقادات والاتجاهات المتعلقة بالعلاقة بين الإنسان والطبيعة، إذ يمكن أن تميل الثقافات إما للسيطرة على الطبيعة (مثل الثقافات التي تؤمن بأن الإنسان

يجب أن يسيطر على البيئة) أو للتوازن مع الطبيعة (مثل الثقافات التي تؤمن بالتناغم والتواصل مع الطبيعة) أو للخضوع للطبيعة (مثل الثقافات التي تؤمن بأن الإنسان يجب أن يندمج ويستسلم للقوى الطبيعية) (Yeganeh, 2021)

• **العلاقة مع الآخرين:** يعكس هذا البعد الاعتقادات والتوقعات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والتفاعلات البشرية، حيث يمكن أن هنالك ثقافات تميل إما للتفضيل للفرد (مثل الثقافات التي تركز على الاستقلالية والاعتماد على الذات) أو للتفضيل للمجموعة (مثل الثقافات التي تؤمن بأهمية الانتماء للمجموعة والتعاون) أو للتفضيل للتوازن بين الفرد والمجموعة (بكاي، 2016).

• **العلاقة مع العقلية والجسم:** وهذا البعد يعكس الاعتقادات والاتجاهات المتعلقة بالنشاط البدني والعقلي والتفاعل معهما، بحيث يمكن أن تميل الثقافات إما للتفضيل للعقلية (مثل الثقافات التي تؤمن بأهمية العقل والمعرفة والتفكير) أو للتفضيل للجسمية (مثل الثقافات التي تركز على العمل الجسدي والحس المباشر) أو للتفضيل للتوازن بين العقل والجسم (بكاي، 2016).

### 3. نموذج شوارتز (Schwartz) عام 1999:

طوّر شوارتز (1999) نموذجًا بارزًا يُفسّر أبعاد التنوع الثقافي بين المجتمعات من خلال القيم والمعايير التي تحدد السلوك المقبول داخل كل مجتمع. تتكون هذه القيم من سبعة أبعاد رئيسية تشمل: المحافظة مقابل الاستقلالية، والهرمية مقابل المساواتية، والسيطرة مقابل التناغم مع المحيط، (مجدوب، 2018). حيث وصف شوارتز (Schwartz, 2006) هذه الأبعاد التي تحدد أنواع القيم الثقافية في المجتمع، على النحو الآتي:

• **المحافظة مقابل الاستقلالية العاطفية أو الفكرية:** يُركز هذا البعد على العلاقة بين الفرد والمجتمع، في الثقافات المحافظة، يُعتبر الأفراد جزءًا من النسيج الاجتماعي، ويتمحور معنى الحياة

في هذه الثقافات حول العلاقات الاجتماعية ودور الفرد في المجموعة، والأهداف الجماعية التي يشارك فيها المجتمع بأكمله. ترفض في هذه الثقافة أي أفعال أو أفكار تضر بالجماعة والنسيج والتضامن الاجتماعي، وتولي اهتماماً بالعادات والتقاليد والتنظيم الاجتماعي (بكاي، 2016)،

أما في الثقافات التي تتسم بالاستقلالية، فإن علاقة الفرد بالمجتمع تكون مستقلة، حيث يتمتع الفرد بحرية الاختيار في طريقة حياته والتعلم وبناء الأفكار وتبني الآراء، ويوجد نوعان من هذه الثقافة، وهي: ثقافة الاستقلالية العاطفية والتي تشجع أفرادها على خوض تجارب إيجابية في حياتهم والاستفادة منها، كما وتشجع إشباع الرغبات والتمتع بالحياة، في حين أن ثقافة الاستقلالية الفكرية تشجع أفرادها على تتبع أفكارهم الشخصية وحرية تكوين المعتقدات الفكرية، وتشجع قيم الفضولية والإبداع وتقبل الآخر (Schwartz, 2014).

• **الهرمية مقابل المساواتية:** يتعلق هذا البعد بتنظيم المجتمع وعلاقة الأفراد بالسلطة والمسؤولية، ففي الثقافات الهرمية يكون التسلسل الاجتماعي واضحاً حيث يوجد أفراد في مكانة ومناصب عليا، بينما يكون لدى الآخرين مكانة ومناصب دنيا، حيث يقبل أفراد هذه الثقافة هذا الترتيب والتنظيم السلمي للسلطة، حيث تتوزع السلطة والمسؤولية والأدوار والمصادر بطريقة غير متساوية، بحيث تشجع هذه الثقافة قيم السلطة الاجتماعية والنفوذ والطاعة، وتعتبر الثروة عاملاً مهماً وسبباً للحصول على النفوذ (بكاي، 2016).

أما في الثقافة المساواتية يعتقد الأفراد فيها أنهم متساوون ويتشاركون قيم الإنسانية، حيث ينشئ الأفراد في هذه الثقافة على ضرورة مساعدة الآخرين والحفاظ على مصالحهم، والتحرك لدعمهم، وتشجع هذه الثقافة قيم المسؤولية والعدالة الاجتماعية (Schwartz, 2014).

• **ثقافة السيطرة مقابل التناغم:** يتناول هذا البعد علاقة الأفراد بمحيطهم، في ثقافة السيطرة يسعى الأفراد لإظهار سيطرتهم على محيطهم وتغييره في سبيل تحقيق أهدافهم، وتعتمد هذه الثقافة على المبادرة الفردية سواء في خدمة المصالح الشخصية أو المصالح الجماعية، وتشجع قيم الاستقلالية، والشجاعة، والمبادرة، والطموح (بكاي، 2016).

في حين ثقافة التناغم فإن أفرادها يتقبلون حالهم ومحيطهم كما هو، ويحاولون فهمه وتقبله دون اللجوء لتغييره، ويعتمدون في إنجازاتهم على المبادرة الجماعية دون الاعتماد على الفرد، وتشجع هذه الثقافة قيم المسالمة والتناغم مع المحيط والطبيعة، والمحافظة عليها كما هي (Schwartz, 2014).

#### 4. نموذج هوفستد (Hofstede's) عام 1983:

قدم هوفستد (1983) نموذجًا رائدًا في دراسة أبعاد الثقافة المجتمعية، حيث استند إلى بيانات جمعت من عدة دول خلال الستينيات والسبعينيات. بدأ نموذجه بأربعة أبعاد رئيسية: مسافة السلطة، الفردية مقابل الجماعية، تجنب الغموض، والذكورية مقابل الأنوثة. لاحقًا، أضاف أبعادًا أخرى مثل التوجه طويل الأجل، وبعدي الاحتراف والانغماس (قعدان، 2017).

إذ خلصت نظرية هوفستيد في صيغتها المحدثّة اعتماداً على سلسلة من الدراسات المعمّقة والشمولية من ثقافات مختلفة والمتعلّقة بالقيم والثقافة المُجتمعيّة إلى سبعة أنماط ثقافية (أبو طير، 2019)، وهي على النحو الآتي:

**البعد الأول: بعد قبول/ عدم قبول التفاوت في توزيع السلطة (Power distance)**

يركز هذا البُعد على درجة التفاوت في توزيع السلطة داخل التنظيمات المجتمعية، حيث يُشير إلى مدى تقبل الأفراد لفكرة وجود تفاوت بين الرؤساء والمرؤوسين في الهياكل الهرمية، مع تسليط الضوء على بروز المناصب والسلطة في سياق بنية التنظيم حيث يعبر هذا البعد مستوى التفسير والقبول للتفاوتات في التوزيع السلطوي في المجتمع (Akosah-Twumasi, 2018).

ففي الثقافات ذات السلطة العالية تكون هناك توزيعات سلطوية غير متكافئة واختلاف واضح بين الرؤساء والمرؤوسين، حيث يظهر وجود تباعد في المراكز الإدارية داخل التنظيم، مع تعبير عن درجة المركزية والقاعدية والتسلسل الهرمي داخله، تتلخص هذه الفكرة في اعتقاد أن هناك تفاوتًا في السلطة بين أفراد المجتمع، حيث يكون التنظيم هرميًا في الثقافات التي تتسم بفجوة كبيرة في توزيع السلطة، وفي هذه الثقافات يكون التركيز على الأفراد الذين يمتلكون السلطة (Hofstede & Hofstede, 2005).

بينما في الثقافات ذات السلطة المنخفض فإن توزيع السلطة يكون أكثر تكافؤًا وتوازنًا، ويكون التنظيم أقل هرميًا، والسلطة تتوزع بشكل أكثر تكافؤًا، ويرتبط ذلك بشكل كبير بقبول أفراد المجتمع لتفاوت السلطة وتحملهم المسؤولية لذلك (أبو طير، 2019).

حيث يتحدث هذا البُعد الثقافي الذي طرحه هوفستيد عن مدى تفاوت السلطة داخل المجتمعات، وكيف ينعكس هذا التفاوت على الأفراد والثقافة المجتمعية، ففي المجتمعات التي تميل إلى التفاوت الكبير في توزيع السلطة يظهر الميل نحو استخدام السلطة لتحقيق الأهداف دون التشاور مع الآخرين، تحاول المجتمعات تركيز السلطة في أيدي قليلة، حيث يتوقع من المرؤوسين الالتزام بالقوانين والانضباط، وتكوين هياكل إدارية طويلة الهرم في هذه المجتمعات، يكون هناك تقدير وقبول لتفاوت السلطة والتحكم (الشجيري، 2011).

فالمؤسسات والهيكل الاجتماعية تكون غالباً هرمية، حيث يتم تركيز السلطة في يد قلة محددة من الأفراد، ويُفترض من الأفراد التكيف مع هذا التفاوت، ويمكن أن يكون هناك توقع بالانحياز إلى قرارات السلطة، ويترتب على ذلك ارتفاع المكانة الاجتماعية للأفراد، وتفضيل الأعمال التي تعطي السلطة والنفوذ، وبروز دور المكانة الاجتماعية للأفراد في الثقافة المُجتمعية (قعدان، 2017).

أما في المجتمعات التي تحد من التفاوت في السلطة، يكون هناك رفض للتفاوت الكبير في التوزيع السلطوي، ويتوقع الأفراد توزيعاً أكثر تكافؤاً للسلطة، وتكون الهياكل الاجتماعية أقل هرمية، يتوقع الأفراد مشاركة أوسع في عمليات اتخاذ القرار وتوزيع السلطة، وتتاح للأفراد الفرصة لتولي وظائف تتطلب المبادرة، ويعكس ذلك تقديراً للاستقلالية والتحرر، وعلى الرغم من أن التفاوت في السلطة يتراجع في بعض المجتمعات، مما يشير إلى وجود تحولات وتطورات في القيم والمواقف بين المجتمعات، إلا أن الاختلافات الثقافية ما زالت قائمة (أبو طير، 2019).

يمكن القول، أن تأثير هذا البُعد يظهر في مختلف الجوانب والتفاعلات داخل المجتمعات، بما في ذلك في العلاقات الاجتماعية، والتعليم، والهياكل الأسرية، حيث يتم التعامل مع الهياكل التنظيمية والتفاعلات الاجتماعية وفقاً لمدى تقبل أو رفض المجتمع لتلك التفاوتات في السلطة.

### البعد الثاني: الجماعية مقابل النزعة الفردية (Individualism /Collectivism)

يعكس هذا البعد مدى توجه أفراد المجتمع نحو تحقيق المصالح الشخصية أو المصلحة الجماعية، حيث تتميز الثقافات الفردية بالتركيز على الاستقلالية والإنجازات الشخصية، بينما تتسم الثقافات الجماعية بالتماسك الاجتماعي وتفضيل مصالح المجموعة (Hofstede, 2001; Hofstede, 2005). ذلك أن المجتمعات ذات التوجه الجماعي يُنظر إلى الفرد على أنه كيان مترابط يتم التركيز على العلاقات الاجتماعية والانتماء إلى المجموعة، ويتم اتخاذ القرارات بالاشتراك مع

المجموعة (مثل الأسرة، والأشخاص المهمين الآخرين في حياة الفرد والأقران)، بحيث يكون الهدف الأساسي هو تحسين تعظيم الفائدة للمجموعة (بكاي، 2016).

وتتسم هذه المجتمعات بالتركيز على التماسك الاجتماعي وتحقيق المصلحة الجماعية، ويكون الولاء للمجموعة أكثر أهمية من المصلحة الشخصية، ويتوقع أن يتحلى الأفراد بروح التعاون والالتزام بالتقاليد والقيم الجماعية (الشجيري، 2011).

وقد نجد المجتمعات الجمعية غالباً ما يعيش أفرادها في مجتمعات متماسكة تتخذ من العائلة الكبيرة إطاراً مرجعياً، ويعتقدون بأن قرارات الجماعة أفضل من القرارات الفردية، وتحرص هذه المجتمعات على الالتزامات الأخلاقية تجاه الجماعة، واحترام النظام والأمن، وحماية أعضائها في مقابل الولاء لها (قعدان، 2017).

يمكن القول، أن هذا البعد يلعب دوراً هاماً في تحديد سلوك الأفراد وكيفية تفاعلهم مع هياكل المجتمع والعمل، وكيفية تصورهم للعلاقات الاجتماعية والعمل الجماعي.

### **البعد الثالث: تجنب المجهود (Uncertainty avoidance)**

يشير هذا البعد إلى مدى استعداد أفراد المجتمع لمواجهة المواقف الغامضة أو المجهولة، وكيفية تعاملهم مع المخاطر وعدم اليقين (Jaber, 2015).

إذ يميل الأفراد إلى تجنب المغامرات والمخاطرة ويجدون صعوبة في التعامل مع حالات عدم اليقين، ويرتبط هذا البعد بالتنظيم الهرمي والقواعد الداخلية في المجتمع أو التنظيم، فكلما ازدادت القواعد والإجراءات داخل التنظيم، زاد تجنب الأفراد للمجهول، وعلى العكس كلما قلت القواعد والإجراءات قل تجنب الأفراد للمجهول (Fellague, 2020).

إن التعامل مع المجهول يتطلب درجة عالية من المرونة والتسامح في التعامل مع الأمور، حيث نجد أن المجتمعات التي لا تراعي المجهول تضع العديد من القوانين داخل المجتمع والقواعد السلوكية الصارمة، وتميل إلى عدم قبول الاختلاف والاعتقاد بوجود حقيقة واحدة، ويتم تفضيل القواعد والتوجيهات الصارمة والمحددة بدقة للتعامل مع الغموض وتقليل المخاطر، حيث يغلب هذه الثقافات الاستقرار والتنظيم ويتم وضع نظم وإجراءات صارمة للتحكم في المتغيرات وتجنب الوقوع في مواقف غير مألوفة (حسن، 2021).

أما الثقافات ذات تجنب الغموض المنخفض يمكن أن تتحمل المزيد من المخاطر والمواقف غير المعروفة، إذ تميل هذه الثقافات إلى التفكير المرن والقدرة على التكيف مع المتغيرات غير المتوقعة، وهو ما قد يسهم في تعزيز الابتكار والقدرة على التكيف في بيئات العمل التي تتميز بتجنب الغموض المنخفض (Hofstede et al, 2004).

إن تأثير هذا البعد على الأفراد وقراراتهم داخل المجتمع قد يظهر بطرق متعددة، حيث أن الأفراد في ثقافات ذات التجنب العالي للمجهول قد يظهرون ميلاً نحو الحذر والامتناع عن المغامرة، وقد يكونون أكثر تحفظاً تجاه التغيير والابتكار، في المقابل فإن الأفراد في المجتمعات ذات التجنب المنخفض للمجهول قد يكون الأفراد فيه أكثر استعداداً لتحمل المخاطر، ويمكن أن يكونوا أكثر مرونة وقبولاً للتغيير (قعدان، 2017).

يمكن القول، إن فهم هذا البعد في سياق الثقافة المجتمعية يساعد في تفسير تفضيلات وسلوكيات الأفراد والتوجهات الثقافية داخل المجتمع، مما يسهم في فهم طريقة تفاعلهم مع اليقين وعدم اليقين في مختلف جوانب حياتهم.

## البعد الرابع: الذكورة والأنوثة (Masculinity/ Feminism)

ظهر هذا البعد كيفية توزيع الأدوار بين النوعين الاجتماعيين، حيث تركز الثقافات الذكورية على القيم المرتبطة بالإنجاز والتفوق، بينما تركز الثقافات الأنثوية على التعاون والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية (Hofstede, 2001).

حيث يتعامل هذا البعد مع القيم والأولويات السائدة وتوزيع الأدوار بين النوع الاجتماعيين في المجتمع، حيث تتجه الثقافات الذكورية إلى تقدير الإنجاز وتراكم الثروة وتشجيعها بقوة، بحيث يُشجع على التنافس وتُعزز قيم القوة والتفوق، ذلك أن الثقافات ذات الطابع الذكوري تميل إلى أن تكون القيم المرتبطة بالرجولة والقوة هي المسيطرة، وتشمل هذه القيم التحدي، والتنافس، وتحقيق الأهداف الشخصية والاهتمام بالنجاح المهني، ويمكن أن يكون لدى هذه الثقافات تفضيل للقيادة القوية واتخاذ القرارات الصارمة، مع التركيز على الاستقلالية والتفوق الفردي (Fellague, 2020).

لذا يرى هوفستد (Hofstede, 1984) أن الثقافات ذات البعد الأنثوي المرتفع، تكون القيم المرتبطة بالأنوثة هي السائدة، وتشمل هذه القيم التعاون، والرعاية، والتفاعل الاجتماعي والتوجه نحو الاهتمام بالآخرين وبناء العلاقات، مع التركيز على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ويمكن أن يظهر التوجه نحو قبول التنوع والتعبير عن المشاعر بشكل أكبر.

ويمكن أن يُولد النمط الأنثوي رغبة قوية في التعاون والعمل الجماعي، ويتطلع الأفراد إلى بناء علاقات صحية وقوية في محيط العمل وخارجه، كما وتعتبر العلاقات الاجتماعية والاهتمام بالآخرين أمورا ذات أهمية، حيث ظهر الأفراد اهتماما بالعلاقات الشخصية والمهنية، كما ويظهر اهتمام بتقدير التنوع واحترام الاختلافات بين الأفراد، ويُشجّع هذا النمط على قبول الاختلافات الثقافية والفردية، ويتجنب الأفراد في هذا النمط السلوك التنافسي، ويُفضّلون حل الصراعات من خلال الحوار والتفاوض،

وتُعزّز قيم الجودة والحياة الاجتماعية للحفاظ على علاقات اجتماعية وشخصية جيدة (الشجيري، 2011).

يمكن القول، أن تأثير هذا البعد يظهر في أدوار النوع الاجتماعي داخل المجتمع والعمل، وفي الأفكار حول ما يعتبر مقبولا من سلوكيات الذكور والإناث، ويساهم هذا الفهم في تفسير سلوك الأفراد والقرارات التي يتخذونها، واختلافات الأدوار بين النوع الاجتماعي في مجتمع معين.

### **البعد الخامس: النظرة طويلة الأجل للمستقبل مقابل النظرة قصيرة الأجل ( Long term orientation/ Short term orientation)**

ركز هذا البعد على التوجهات المستقبلية للمجتمعات، حيث تميل المجتمعات ذات النظرة طويلة الأجل إلى التخطيط الاستراتيجي والنمو المستدام، بينما تركز المجتمعات قصيرة الأجل على القيم التقليدية والاستمتاع بالحاضر (Hofstede & Minkov, 2010).

من جهة أخرى، في المجتمعات ذات التوجه قصير المدى، تظهر قيم مثل الاحترام العالي للتقاليد والالتزام بالواجبات الاجتماعية، يتميز هذا النمط بالاستمتاع بالحياة الحالية والتركيز على تحقيق الرغبات الفورية، يظهر الميل إلى الاستقرار وعدم قبول التغيير، مع المحافظة على القيم والثوابت الاجتماعية التقليدية (قعدان، 2017).

ويذكر فيجليو وآخرون (Figlio et al, 2019) أن هذا البعد يؤثر على سلوك الأفراد والمجتمعات في مجالات متعددة مثل التعليم، والاقتصاد، والتنظيمات، فالمجتمعات ذات النظرة والتوجه طويل الأجل للمستقبل لديها اهتمام أكبر بالتعلم المستمر وتطوير الذات، بينما تركز المجتمعات التي تتجه نحو النظرة قصير المدى للمستقبل على الحفاظ على الثوابت الاجتماعية

والثقافية، هذا البعد يلقي الضوء على كيفية تصوّر الأفراد للمستقبل وكيفية تأثير ذلك على تفضيلاتهم وقراراتهم في مختلف جوانب الحياة.

يمكن القول، أن هذا التباين في القيم يعكس الفروق الثقافية بين المجتمعات وكيفية تأثير طريقة تفكيرها على اتخاذ القرارات وتوجيهات الحياة في المستقبل.

### البعد السادس: بعد التساهل/ الانضباط (Indulgence versus restraint)

يعكس هذا البعد مدى تركيز المجتمع على تلبية احتياجات الأفراد ورغباتهم، حيث تميل الثقافات المتساهلة إلى تعزيز السعادة الشخصية والحرية، بينما تفرض الثقافات المنضبطة قيودًا أكبر على إشباع الرغبات (Hofstede et al, 2010).

وتتمتع الثقافات ذات الدرجة العالية من التساهل بالحياة وتتصرف وفقًا للدوافع الإنسانية الأساسية، ولذلك فإن الاستمتاع وتحقيق الرغبات يعتبر أمرًا طبيعيًا، يتصرف الناس بطرق تؤدي بهم إلى إشباع حاجاتهم، وبطبيعة الحال، كلما تم تلبية الاحتياجات الأساسية، شعر الناس بمزيد من الرضا والسعادة (Chudnovskaya & O'Hara, 2022).

ومع ذلك، فإن التركيز الزائد على المتعة وتلبية الاحتياجات الأساسية قد يصبح ضارًا بتطور الشخصية والمجتمع، وقد يمنع أيضًا الأشخاص من التركيز على الأهداف طويلة المدى وتأجيل المتعة لتحقيق أهداف أكثر أهمية (Sun et al, 2019).

في حين أن المجتمعات المنضبطة أو المتحفظة فإنها تميل إلى تقيد إشباع رغبات أفرادها، وتعمل على وضع معايير صارمة حولهم لتتماشى أكثر مع الأعراف المجتمعية، ويكون التعبير عن

العواطف بشكل أقل حرية، ولا تعطى السعادة والحرية وأوقات الفراغ أهمية، كما أن تفضيل الواجب على الحرية هو سمة من سمات المجتمعات المتحفظة التي تمارس الضبط (Li et al, 2022).

حيث تميل المجتمعات التي تظهر قدرًا أكبر من الضبط إلى تقدير الواجب على حساب المتعة، كما أنهم يعملون بجد وقد يتجاهلون احتياجات معينة من أجل الوفاء بواجباتهم، إن السيطرة على الدوافع البشرية الأساسية تكون أكثر وضوحًا في مثل هذه المجتمعات، وهذا يسمح لهم بالتركيز على أهدافهم أو مسؤولياتهم، وتعتبر الأعراف الاجتماعية مهمة، لذلك يحاول الأفراد في المجتمع التكيف بدلاً من إتباع احتياجاتهم الشخصية لتحقيق الإشباع، وقد يؤثر ذلك على موقفهم تجاه العمل وعلاقات العمل الخاصة بهم أيضًا (قعدان، 2017).

وقد قدمت النظريات المختلفة العديد من الأبعاد الثقافية، إلا أن هذه الأبعاد قد تظهر الشمولية والترابط بشكل أكبر في أبعادها المختلفة، ويمكن الاعتماد على الأبعاد التي قدمها هوفستد في التعرف إلى واقع الثقافة المجتمعية داخل المجتمعات (Maleki& Bots, 2013).

حيث تساهم هذه الأبعاد الثقافية في فهم الاختلافات الثقافية وتأثيرها على القيم والسلوك وتوجهات الأفراد في المجتمع، ومن خلال فهم هذه الأبعاد، يمكن للأفراد والمنظمات (الأسرة، المدرسة) أن يكونوا أكثر حساسية وفهمًا لاحتياجاتهم وتوجهاتهم المهنية (حسن، 2021).

ويؤكد جونكل وآخرون (Gunkel et al, 2013) دور وأهمية المعايير والقيم الثقافية في التوجهات المهنية، ذلك أن البيئة التي ينشأ فيها الفرد والقيم والتقاليد التي يتعلمها تؤثر على انطباعه حول العمل والمسارات المهنية المحتملة، حيث تؤثر القيم الثقافية على عملية اتخاذ القرارات المهنية والتنمية، وعلى التخطيط الوظيفي للطلاب، والقدرة على التكيف الوظيفي، والتفاوض الوظيفي، والمعرفة المتعلقة بالمهنة.

وعليه، تعتبر الثقافة المُجتمعية تمثيل القيم المشتركة داخل لمجتمع والمشكلة لسلوك الفرد، ذلك أن البعد الثقافي هو بناء إنساني يهدف إلى تمثيل مجموعة من القيم المترابطة والمتشابهة، لا يمكن قياس الأبعاد الثقافية إلا من خلال مقارنتها بالثقافات الأخرى.

ولهذا كان هوفستيد (Hofstede) أول من أظهر أن الاختلافات الثقافية بين الشعوب يمكن قياسها وترتيبها بشكل هادف من خلال مجموعة منفصلة من الأبعاد التي تمثل إجابات مختلفة للمشاكل العالمية للمجتمعات البشرية (Minkov, 2018).

وقد لاحظ هوفستيد أن الثقافة عامل حاسم عندما يتعلق الأمر بالتصنيف الاجتماعي والاقتصادي للبلدان، إن سمات الشركات في الأسواق العالمية تتأثر بشكل كبير بثقافتها، وفي إطار مجتمع المعرفة الذي يتميز بنمو قنوات تبادل المعلومات، ويمكن تعريف الثقافة بحسب هوفستيد بأنها برمجة العقل البشري، مما يؤدي إلى تميز فئة من الناس عن الآخرين، حيث أن البيئة الاجتماعية التي يقيم فيها الشخص لها تأثير عميق على البرمجة العقلية للفرد (Hofstede & Hofstede, 2005).

ويرى هوفستيد أن هناك مستويات مختلفة من الثقافة، مستمدة من المستويات المختلفة للبرمجة العقلية داخل الفرد، وتشمل هذه المستويات المستوى الوطني والمستوى الإقليمي، وتُستخدم الثقافات الوطنية لتصنيف معظم الدول على الساحة الدولية، وهناك ثلاث خصائص رئيسية يمكن استخدامها لتحديد الثقافات الوطنية، هذه الخصائص مستمدة من ثقافة الناس، وهي تشمل: العلاقة بالسلطة، ومفاهيم الذات، وطريقة استجابة الناس للصراع، وهذا يعكس طريقة التحكم في الصراعات والطريقة التي يعبر بها الناس عن مشاعرهم (Obeidat et al, 2012).

ووفقاً للأنثروبولوجيا الاجتماعية، يمكن أيضاً النظر إلى تصنيف البلدان وفقاً للثقافة من وجهة نظر نسبية ويشبه هذا حجة هوفستيد بأن الارتباطات الثقافية مشتقة من البرمجة العقلية، وتلعب البيئة الاجتماعية للشخص دوراً كبيراً في تنمية الارتباطات الثقافية لمجموعة أو أمة معينة، ولا يمكن القول بأنه لا توجد مجموعة معينة من الأشخاص تمثل انعكاساً كاملاً لثقافة المجتمع الذي يعيشون فيه، وهذا يعطي مجالاً للناس لنقد التصنيفات، بما في ذلك الأطر الثقافية التي يفترضها هوفستيد (Stocking, 2001).

ومن الأهمية بمكان أن نقول إن ثقافة المكان هي تصور للعقل البشري، الذي تشكله البيئة الاجتماعية للفرد (Ferraro & Andreatta, 2010). ووفقاً لهوفستيد، فالعالم العربي عالم ذكوري، ويعني ذلك أن الناس في الدول العربية يعيشون من أجل العمل، كما أن المديرين في الدول العربية حازمون وحاسمون بطبيعتهم، وتركز الإدارة في هذه البلدان على المنافسة والإنصاف والأداء، كما تتم إدارة الصراعات من خلال محاربتها، وهذا الأمر محل نقاش نظراً لأن العالم العربي يبذل جهوداً لضمان اندماجه الكامل في عالم العولمة، علاوة على ذلك، لكل دولة طريقها الخاص في التنمية، مما يؤثر على الثقافة السياسية والاقتصادية للبلاد، ولا يمكن القول بأن عدد الدول المأخوذة كعينة لتصنيف العالم العربي قد يعكس بالضرورة جميع الدول الأخرى في المنطقة (Alkailani et al, 2012).

وقال هوفستيد أيضاً إن الدول العربية تفرض قواعد سلوك ومعتقدات صارمة ولا تتسامح مع السلوكيات الأخرى، ويواصل القول بأن هذه الميزات تجعل هذه البلدان مقاومة للابتكار، إن ما شوهد في معظم الدول العربية هو جمود سياسي، بمعنى أن معظم الأنظمة تتمسك بالسلطة لفترة طويلة

(Ferraro & Andreatta, 2010). ومع ذلك، فقد أظهرت معظم البلدان قدرتها على تبني

التكنولوجيات بوتيرة أسرع حتى من الدول غير العربية (Balambo. 2014).

السمة الأخرى التي استخدمها هوفستيد لتجميع الدول العربية هي أنها تتبنى الجماعية، والتي تعني أن الدول العربية تتبنى العمل الجماعي، وهذا له بعض الحقيقة بالنظر إلى حقيقة أن هذه البلدان لا تتبنى الممارسات الرأسمالية بشكل كبير، ومرة أخرى يمكن القول أن صفة الجماعية مستمدة من الدين السائد في البلاد (Obeidat et al, 2012).

كما أن الحجة القائلة بأن العالم العربي هرمي، تحمل وزناً كبيراً، وغالباً ما يتم استخلاص التسلسل الهرمي من نظام الحكم في البلاد، وهذا يعني أن نظام الإدارة المتبع في الدول العربية هو نظام مركزي، وبينما لا يزال عدد كبير من البلدان العربية يتبنى الإدارة المركزية، فإن البيئة العولمة تجبرها على التحول إلى نظام الإدارة الهجين، الذي يقلل من التسلسل الهرمي (Ferraro & Andreatta, 2010).

ويمكن الاتفاق على أن دول العالم العربي اتبعت الهيكل السلطوي للإدارة، ولذلك يمكن اعتبار صفة الحزم ثقافة، وطابعاً من سمات الدول العربية. ومع ذلك، فمن الأهمية بمكان أن نلاحظ أن معظم البلدان تقوم بتغيير هياكل عملها من أجل تلبية متطلبات العالم المتغير، كما أن الإشارة إلى أن العالم العربي ذكوري لم يعد من الممكن تطبيقها بشكل شامل، فقد أدركت الشركات في العالم العربي جوهر الاندماج في الاقتصاد العالمي وتتبنى ممارسات إدارية أكثر ملاءمة (Ameen & Willis, 2015).

مما سبق، يمكن القول إن الثقافة عنصر حاسم يمكن استخدامه لتصنيف البلدان. وانطلاقاً من أن الثقافة هي التي تتشكل من العقول البشرية.

ويؤكد تصنيف هوفستيد الثقافي على أهمية الثقافة المجتمعية في تشكيل القيم، وتتأثر الميول المهنية بين طلبة المدارس الثانوية بالثقافة التي نشأوا فيها، حيث تلعب الثقافة دوراً مهماً في التنمية الفردية، ويؤثر وجود ثقافة مهنية للتدريس في التعليم المهني على تحصيل الطلاب بشكل إيجابي، مما يسلط الضوء على أهمية الممارسات التعليمية الفعالة وتعاون المعلمين، ويعد فهم التفاعل بين الثقافة المجتمعية والأخلاقيات المهنية والممارسات التعليمية أمراً بالغ الأهمية لتعزيز بيئة تعليمية مواتية وتشكيل الميول المهنية للطلبة (Tonbul & Ceylan, 2021).

## 2.1.2 الميول المهنية Professional Tendencies

يحظى التعليم في مختلف مراحله باهتمام كبير على كافة المستويات، نظراً لدوره المحوري في تلبية احتياجات الفرد والمجتمع، وذلك من خلال إعداد الكوادر البشرية المؤهلة علمياً ومهنياً وثقافياً (البدو، 2021، 15).

وتعتبر المدرسة مؤسسة تربوية أوجدها المجتمع من أجل تحقيق أهدافه، حيث تُعد وحدة إدارية أساسية لأي نظام تربوي وفي أي بلد في العالم، وثاني مؤسسات التنشئة الاجتماعية بعد الأسرة في تنشئة المتعلمين تنشئة اجتماعية سوية سليمة، إذ تُمثل المستوى الإجرائي للعملية التربوية (Alalfy, 2015).

كما أنها ركيزة أساسية للنظام التربوي، فكل ما يجري بداخلها من ممارسات وتفاعلات ينعكس على جميع العاملين فيها من إداريين ومستخدمين ومُعلّمين ومتعلّمين، إذ تلعب المدرسة دوراً حاسماً في تعزيز شخصية الفرد واستكشاف المجالات المهنية (Ames et al, 2020).

## مفهوم الميول المهنية

تشكل الميول المهنية عاملاً حاسماً في نجاح الفرد أو فشله في مجالات الدراسة والعمل، حيث تُعتبر دافعاً داخلياً يُوجه الفرد نحو بذل المزيد من الجهد في تحصيل المعرفة وتطوير المهارات اللازمة في هذا المجال، وتحظى الميول المهنية بأهمية كبيرة في عملية اختيار المهنة والتحضير لها وتحقيق النجاح، حيث تعد الميول المهنية من أهم جوانب الشخصية التي تسهم بشكل كبير في اختياراتنا الدراسية والمهنية، ويعتقد العديد من المختصين في مجال التوجيه المهني أن وجود الميول المهنية لدى الفرد يحفز على بذل جهود إضافية لتحقيق النجاح في النشاطات التعليمية والمهنية (الحنبلي، 2020).

وتشكل دراسة الميول المهنية أهمية كبيرة في مجال التوجيه التربوي والمهني، ذلك أن فهم الميول المهنية للأفراد يساعد على توجيههم نحو المجالات التعليمية والمهنية التي تتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم، مما يزيد من فرص نجاحهم ورضاهم في حياتهم المهنية، ومن خلال فهم الميول المهنية للفرد، يمكن توجيهه نحو البرامج التعليمية الملائمة وتوفير الدعم والموارد اللازمة لتحقيق أهدافه المهنية (زعيزع، 2010).

كما أن دراسة الميول المهنية تساعد في تطوير استراتيجيات تعليمية مبتكرة تعزز من الانخراط والتفاعل الإيجابي للطلاب في المجالات التي يتمتعون بميول نحوها، كما ويمكن توظيف تقنيات مختلفة لتوجيه الطلاب وتطوير مهاراتهم واهتماماتهم المهنية (Chander, 2014).

وفقاً لسترونج تتميز الميول المهنية بثباتها واستقرارها، كما يشير إلى أن الأفراد يشاركون في العديد من الأنشطة المختلفة ويتعلقون ببعضها ويتجنبون الأخرى وفقاً لمدى قبولهم أو رفضهم لها، ويشدد على أن الميول المهنية تظهر بثبات أكبر وتستقر أكثر من الميول العامة (ميسون، 2011).

ويرى لكونين (Kunnen, 2013) أن الميول المهنية هي انجذاب الفرد لمهنة أو عمل معين، حيث يفضل العمل فيه على غيره حتى لو كانت العوائد المالية أقل، نظرًا للمتعة النفسية التي يجدها في هذا المجال.

وقد تتمثل الميول المهنية في مجموعة متنوعة من العناصر، مثل المهارات المهنية، أو الاهتمام بالعلوم والتكنولوجيا، أو القدرة على التواصل والتعامل مع الآخرين، وغيرها من الجوانب المتعلقة بالمجال المهني المرغوب فيه، كما وتلعب الميول المهنية دورًا هامًا في توجيه الفرد في اختيار مساره الدراسي والمهني، وتؤثر بشكل كبير على رغبته وقدرته على تحقيق النجاح والرضا في حياته المهنية (Zunker, 2015).

ويُعرف (جيلالي، 2018) الميول المهنية بأنه يعكس انتباه توجه الفرد لعمل محدد يشعر تجاهه بالرضا والارتياح؛ فيقبل عليه ويختاره ويفضله عن أي عمل آخر. كما ويعرف أكوساه-توماسي وآخرون (Akosah-Twumasi, 2018) الميول المهنية بأنها تنظيم سلوكي معقد يتضمن مجموعة استجابات قبول نحو نشاط مهني معين، في حين يعرف أيضاً بأنه جزء من البنية المركزية للشخصية، حيث يتحكم هذا الجزء في اتخاذ القرارات المهنية والتكيف مع المهنة المختارة، ويرتبط بالأنشطة والعمليات المتعلقة بتلك المهنة.

كما وتعرف الميول المهنية بأنها الاتجاهات والاهتمامات الشخصية التي تحتل الفرد على الاختيار والاحتراف في مجال مهني معين، وتعكس الميول المهنية الانجذاب الداخلي للفرد نحو نشاطات محددة وتوضح الاستجابة العاطفية والاهتمام بتلك النشاطات (الحنبلي، 2020).

يتضح مما سبق، أن الميول المهنية تعكس اهتمام الفرد ورغبته في العمل بمجال معين يفضل به بغض النظر عن المكاسب المادية. ويؤثر هذا الميل بشكل كبير على اختيار الفرد لمساره التعليمي والمهني، مما يجعله عنصرًا حاسمًا في تحقيق النجاح والرضا المهني.

### تصنيف الميول المهنية

ظهرت محاولات جادة لتصنيف الميول بشكل عام والميول المهنية بشكل خاص، حيث تهدف هذه التصنيفات إلى تحديد اهتمامات الأفراد وميولهم المهنية من خلال تجزئة الأنشطة المهنية إلى فئات مختلفة، إذ تساعد هذه التصنيفات الأفراد نحو اختيار مسار مهني يتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم الشخصية (Zunker, 2015)، ويمكن تناول بعض من هذه التصنيفات على النحو الآتي:

#### 1. تصنيف كودر (kudar) للميول المهنية

قسّم كودر الميول المهنية إلى عدة تصنيفات بناءً على اهتمامات الأفراد وتوجهاتهم العملية، وتشمل (Kazi, 2014; Lee, 2020).

- **الميل للعمل في الخلاء:** يشير إلى رغبة الأفراد في العمل في الهواء الطلق أو مع عناصر الطبيعة كالحيوانات والنباتات.
- **الميل للعمل الميكانيكي:** يركز على العمل مع الآلات والأدوات الميكانيكية، بما يشمل تشغيلها وإصلاحها.
- **الميل للعمل الحسابي:** يرتبط بتفضيل الأعمال التي تعتمد على الأرقام والعمليات الحسابية مثل المحاسبة.

- **الميل للعمل التجريبي:** يعكس اهتمام الأفراد بالاكشاف وحل المشكلات وإجراء التجارب العلمية.
- **الميل للعمل الإقناعي:** يرتبط برغبة الأفراد في التفاعل مع الآخرين وإقناعهم بأفكار أو مشروعات جديدة.
- **الميل للعمل المهني:** يُظهر تفضيلاً للإبداع والابتكار في مجالات مثل التصميم والفن.
- **الميل الموسيقي:** يتجه نحو الموسيقى والعزف والغناء.
- **الميل للعمل الكتابي:** يركز على الأنشطة التي تتطلب الكتابة الدقيقة والتنظيم المكتبي.
- **الميل للعمل الأدبي:** يشمل الاهتمام بالأدب والكتابة الإبداعية مثل الشعر والقصص.
- **الميل للعمل الاجتماعي:** يتمثل في الأعمال التي تعتمد على مساعدة الآخرين مثل التوجيه والإرشاد والطب

## 2. تصنيف هولاند (Holand) للميول المهني

تعتمد تصنيف هولاند للميول المهنية على فكرة أن الأفراد يميلون إلى نمط مهني محدد يتوافق مع شخصياتهم واهتماماتهم، ويحدد هولاند ستة أنماط رئيسية لكل فرد نمط يبرز فيه أكثر. وهي كالآتي:

### أولاً: النمط الاجتماعي

يُركز النمط الاجتماعي على العمل مع الآخرين ومساعدتهم، حيث يفضل الأفراد الذين ينتمون إليه المهن التي تعتمد على التفاعل الاجتماعي مثل التدريس والإرشاد النفسي والخدمات الاجتماعية (الحربي، 2008).

ويتمتع أصحاب هذا النمط بمهارات اجتماعية متقدمة وقدرة عالية على التواصل والتفاعل مع الآخرين، وقيمهم الأساسية تتمحور حول الإنسانية والدينية، ويتجلى ذلك في عمل الموجهون الاجتماعي الذين يستمتعون بأدوارهم من خلال مساعدة الآخرين، ويتمتعون بمهارات لفظية ممتازة ومهارات اتصال فعالة (عياد، 2011).

كما أن بيئة عمل هذا النمط تكون في البيئة الاجتماعية، حيث يتطلب العمل في هذه البيئة مهارات التفاعل والتواصل مع الآخرين وفهم سلوكياتهم، ومن أمثلة المهن التي تتدرج ضمن هذا النمط هي المهن التعليمية والرعاية الصحية (الهلال، 2007).

#### ثانياً: النمط الاستقصائي

يتسم النمط الاستقصائي بالميل إلى الفضول والسعي وراء المعرفة، يفضل الأفراد في هذا النمط المهن التي تعتمد على البحث والتحليل والتفكير النقدي، مثل العلوم والأبحاث الأكاديمية (عياد، 2011).

كما يفضل أصحاب هذا النمط التفكير في حل المشاكل بدلاً من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم ويهتمون بالبحث عن أسباب الأشياء وعلاقتها، ويفضلون المهن العلمية والفكرية (الحربي، 2008).

كما ويتفاعل الأفراد بهذا النمط مع البيئة باستخدام الذكاء والتفكير العميق واستخدام الرموز المعرفية، ويفضلون المهن العلمية والمهام النظرية مثل القراءة والجبر والأنشطة الإبداعية، كما يحاولون تجنب المواقف الاجتماعية ويرون أنفسهم غير اجتماعيين أو مستقلين ويعتبرون أنفسهم

أكاديميين ومنطويين ويحبون العزلة، يتألقون في المجالات العلمية والأكاديمية، وعادة ما لا يكونون مناسبين للوظائف القيادية (الهلال، 2007).

### ثالثاً: النمط الواقعي

يتميز النمط الواقعي بالتركيز على المهارات المهنية والعملية، حيث يفضل الأفراد في هذا النمط المهن التي تعتمد على العمل اليدوي مثل الهندسة والزراعة والتقنيات الميكانيكية (الحربي، 2008).

إذ يتميز الأفراد ذات النمط الواقعي بالقدرات الرياضية والميكانيكية، ويفضلون العمل خارج المكاتب ويتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية أو التعامل مع الآخرين، يتمتعون بالمهارات العملية في التعامل مع مشاكل الحياة ويفضلون الأعمال اليدوية والتعاون مع الآلات والمعدات والنباتات والحيوانات (الهلال، 2007).

في هذا النمط، يتفاعل الأفراد مع البيئة بشكل واقعي ولملموس، ولا يحبون الأنشطة والأهداف التي تتطلب الذاتية أو استخدام المهارات الاجتماعية أو الذكاء أو القدرات المهنية، ويوصفون بأنهم غير اجتماعيين ومستقرين وانفعاليين وماديين، ويفضلون المهن الزراعية والتقنية والهندسية والميكانيكية وأنشطة تتطلب مهارات حركية واستخدام الآلات والأدوات، كما ويتجهون نحو الأعمال الروتينية والمهام المحسوسة ويعبرون عن هذا النمط بالحركية (عياد، 2011).

### رابعاً: النمط الاقتصادي

يركز النمط الاقتصادي على الطموح والقيادة، يميل الأفراد في هذا النمط إلى المهن التجارية والسياسية التي تتطلب مهارات الإقناع والتواصل والقيادة (الهلال، 2008).

ويَتفاعل الأفراد في هذا النمط مع البيئة من خلال مُمارسة أنشطة تُسمح لهم بالتعبير عن المُغامرة والسيطرة والحماس والاندفاعية، ويتم وصفهم بأنهم مقنعون ولديهم قدرات لفظية، ويشعرون بالثقة، ومُتقبلون لأنفسهم، ومُتباهون، ويُفضلون وظائف ومِهَن تشمل البيع والإشراف والقيادة لتلبية حاجاتهم في السيطرة وإظهار القوة في بعض الأحيان، وتتطلب بيئة هذا النمط القدرة على التواصل اللغوي والاجتماعي، وتعتمد على القدرة على الإقناع والتعامل مع الآخرين، مثل مجالات السياسة والأعمال التجاري (عياد، 2011).

#### خامساً: النمط المهني

يعكس النمط المهني ميل الأفراد إلى الإبداع والتعبير الفني. يفضلون المهن التي تعتمد على التخيل والابتكار مثل الكتابة، التصميم، والموسيقى (الحربي، 2008).

كما يتفاعل الأفراد في هذا النمط مع البيئة عن طريق الخلق والإبداع المهني ويُعتمدون على انطباعاتهم وتُخيلاتهم الذاتية في البحث عن الحلول للمشاكل، ويُفضلون المِهَن الموسيقية والأدبية والثقافية والدرامية التي تَتطلب الإبداع، كما أن بيئة هذا النمط هي البيئة المهنية والمهن التي تتطلب مهارة في التخيل وفهم أذواق ومشاعر الآخرين (الهلال، 2007).

#### سادساً: النمط التقليدي

يركز النمط التقليدي على الدقة والتنظيم والامتثال للقواعد. يفضل الأفراد في هذا النمط المهن الإدارية والمحاسبية التي تتطلب الالتزام بالقوانين والترتيب (عياد، 2011).

ويَتفاعل الأفراد في هذا النمط مع البيئة من خلال اختيار الأنشطة التي تحظى بالاستحسان الاجتماعي ويتعاملون بطرق روتينية وتقليدية، يُعتبرون أنفسهم مُرتبين واجتماعيين ومُحافظين،

ويُفضلون الأنشطة التي تتطلب التنظيم مثل الأعمال المكتبية، ولديهم استعداد أكبر في المجال الرياضي من المجال اللفظي (الحربي، 2008).

ويُشكل تصنيفات الميول المهنية دورًا هامًا في توجيه الأفراد نحو اختيار المهنة المناسبة لهم، كما وتُعكس هذه التصنيفات الاهتمامات والقدرات الشخصية للأفراد، وتُساعدهم في فهم ما يجذبهم وما يُناسبهم في سوق العمل (Lam & Santos, 2018).

وتُعتبر ذات أهمية كبيرة لإرشاد الأفراد لاتخاذ قرارات مهنية صحيحة، كونها تُقدم لهم معلومات متنوعة عن مجموعة من المهن والمجالات المهنية، مما يُساعدهم على تحديد الخيارات المناسبة لهم بناءً على ميولهم واهتماماتهم الشخصية (دايخ، 2020).

وتُساعد تصنيفات الميول المهنية الأفراد على اكتشاف وتحديد قدراتهم ومواهبهم الفريدة، حيث يمكن وعي الفرد بميوله المهن من تطوير المهارات والمعرفة التي تتناسب مع هذا الميل، وبالتالي يُصبح لديه فرصة أكبر لتحقيق النجاح والتميز في المهنة التي اختارها (دحلان، 2022).

ويُوفر تصنيف الميول المهنية للأفراد إرشادًا قيمًا لاتخاذ قرارات مهنية تُلبّي احتياجاتهم وتُساعدهم على تحديد المهن والوظائف التي تتناسب مع شخصيتهم وقدراتهم، كما أن فهم الميول المهنية الخاص بالفرد يُساهم في تحقيق الرضا الوظيفي والتقدم المهني، وبالتالي يُؤثر إيجابًا على جودة حياته المهنية بشكل عام (الزبن، 2017).

### العوامل المؤثرة في الميول المهنية

تتحد العديد من العوامل لتشكيل الميول المهنية للفرد، حيث تتأثر الميول المهنية بالعوامل الثقافية والاجتماعية الموجودة في البيئة، والتجربة الشخصية إذ أن هذه العوامل تجعل الفرد يميل إلى

بعض المهن على حساب المهن الأخرى (بوصلب، 2014)، ومن العوامل المؤثرة في الميول المهنية، ما يلي:

**العوامل الذاتية:** تتعلق العوامل الذاتية بالخصائص الشخصية مثل السمات الوراثية، والنوع الاجتماعي، والعمر، والتي تؤثر على تفضيلات الفرد المهنية وسلوكياته (دحلان، 2022).

**الصفات الجينية:** لا تقتصر الصفات الجينية التي يرثها الأطفال من والديهم على السمات الجسدية مثل لون البشرة والشعر، بل تتجاوز ذلك إلى بعض الخصائص الأخرى مثل الميول إلى مهنة معينة (عبد الهادي والعزة، 2014).

إذ أن هنالك صفات لها أساس وراثي وغريزي قوي مثل الذكاء العام والمواهب الخاصة وبعض الدوافع مثل الدافع للانتماء إلى مجموعة، وهذه الصفات مهمة لتمهيد الطريق لظهور الميول المهنية التي تناسب الفرد، ومن الواضح أن هناك تأثيراً للوراثة على الميول المهنية، ولا يتعارض إدراك تأثير الوراثة في الميل مع العامل البيئي (Taleb & Al-Mutawa, 2019).

**النوع الاجتماعي:** يعتبر عامل النوع الاجتماعي من أهم العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني وتميز التوجه المهني لدى الذكور والإناث عن بعضهم البعض في كثير من الحالات، حيث نجد أن التركيب البدني والعضلي للذكر يختلف عن تكوين الأنثى، كما نجد أن للذكر اهتمامات خاصة تتناسب مع تركيبته الجسدية، وللأنثى كذلك اهتماماتها الخاصة، وقد يشكل هذا الاختلاف عاملاً مؤثراً في الاختيار المهني، إضافةً لتأثر الاختيار المهني بحسب النوع الاجتماعي في الثقافة المجتمعية (سويد، 2017).

**العمر:** يعتبر العمر عاملاً مؤثراً في الميول المهنية لدى الفرد، حيث يمر الإنسان بمراحل مختلفة من حياته، ولكل مرحلة من مراحل الحياة ميول مختلفة، وخلال هذه المراحل يتم توجيه الميول والقدرات الفردية من مرحلة إلى أخرى (شنودة، 2020)، كما تتأثر ميول الشاب باختلاف صفاته الوراثية وجنسه ذكراً كان أم أنثى، ويتأثر أيضاً بعمره الزمني ومرحلة التطور التي يمر بها (Whiston, 2017).

حيث يختلف الشباب في ميولهم المهنية عن ميول الأطفال، وميول هذا وذاك تختلف عن ميول الكبار، وفي مرحلة ما تختلف ميول الشباب حسب عمرهم الزمني، فكلما كبر الفرد كلما كانت الفرصة أكبر لنضج الميول المهنية واستقرارها، وقد يشكل الوعي المهني وتعزيز دور الثقافة المهنية في مراحل عمرية مبكرة فرصة للفرد لتتبلور وتستقر ميوله المهنية في وقت مبكر (الزعبي، 2017).

**الرضا عن المهنة:** يعتبر الرضا عن المهنة التي ينتمي إليها الفرد من أهم العوامل التي تؤثر على ميوله المهنية، إذ يعد الرضا عن المهنة من العوامل التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالميول المهنية للفرد، حيث يكون الناس أكثر سعادة في العمل الذي يعزز لديهم الاستقلالية والشعور بالإنجاز الشخصي، وهذا يؤدي إلى التمتع بالعمل والاندماج فيه (Sollarova & Kaliska, 2019).

**العوامل البيئية:** تشمل العوامل البيئية تأثير الأسرة، والمدرسة، والمجتمع على ميول الفرد المهنية. فالأسرة توفر الدعم المباشر، والمدرسة تساهم في تشكيل شخصية الفرد وصقل مهاراته، بينما يُحدد المجتمع الثقافة والقيم التي توجه اهتماماته المهنية (الداهري، 2005).

**الأسرة:** إذ تشكل الأسرة عاملاً أساساً في التأثير على الميول المهنية للفرد، إضافة إلى الظروف الاجتماعية للأسرة والتي يمر بها الفرد على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، حيث تعتبر

معتقدات الأبناء حول ميول والديهم ذات أهمية كبيرة في تشكيل ميولهم الحقيقية، ذلك أن للوالدين تأثير كبير على اختيار أبنائهم للمهن، بشكل مباشر أو غير مباشر (خنجر ومهدي، 2018).

**المدرسة:** تشكل المدرسة العامل البيئي الثاني بعد الأسرة من حيث تأثيرها على الفرد، فهي المكان الذي ينتمي إليه الفرد في مرحلة مبكرة من حياته حيث تساهم المدرسة في تكوين وصقل شخصيته وتزويده بالعديد من الخصائص والاهتمامات، حيث تتسع دائرة التأثيرات على شخصية الفرد في المدرسة من خلال المعلمين والأقران وغيرهم (الداهري، 2005).

**المجتمع:** يشكل المجتمع أحد العوامل البيئية التي تؤثر بالفرد، حيث يتأثر الفرد بشكل كبير بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، إذ تتأثر شخصية الفرد في كثير من جوانب حياته السياسية والاجتماعية والثقافية بشكل مباشر وغير مباشر مع ما يحيط به في مجتمعه، والمقصود هنا بالمجتمع هو ثقافة المجتمع وأفكاره، حيث يلعب المجتمع دورًا مهمًا في ميول واهتمامات الأفراد (عبد الهادي، 2014).

إذ تشكل العوامل الاجتماعية وثقافة المجتمع دورًا مهمًا في تشكيل الميول المهنية، ففي المجتمعات ذات القيم الثقافية التقليدية، تؤثر الفوارق بين الجنسين على التطلعات المهنية، مما يسلط الضوء على تأثير المواقف السلبية على خيارات المرأة، كما وتؤثر الجماعية والقيم الثقافية على الأهداف المهنية للفرد، حيث تعتبر الاهتمامات المهنية، المتأثرة بالمتغيرات الاجتماعية والعاطفية، أمرًا بالغ الأهمية في صنع القرار المهني، مما يشير إلى وجود علاقة بين النظرة الشخصية والميول المهنية بين الطلبة، حيث تؤثر العوامل الديموغرافية والاجتماعية الطبقية، إلى جانب العناصر الاجتماعية والثقافية، على التفضيلات المهنية للطلبة. (Adeyemo & Jegede, 2023).

**القيم التي يتبناها الفرد:** تُعتبر القيم التي يتبناها الفرد ويؤمن بها مُحددات مهمة لسلوكه وميله نحو الأشياء أو حكمه عليها، أن قيم الفرد تتبع من كل ما يحيط به، وخاصة الأسرة والمدرسة والمجتمع، ذلك أنها قيم الفرد تشكل أحد العوامل التي تؤثر على ميوله المهني (Alkaya et al, 2018).

يتضح مما سبق، أن الميول المهنية تتأثر بمجموعة من العوامل الذاتية والبيئية التي تتفاعل لتشكيل اهتمامات الفرد وتوجيهه نحو مهن تتناسب مع شخصيته. لذا، فإن فهم هذه العوامل يعد أمراً بالغ الأهمية لتوفير الدعم والإرشاد المهني المناسب، وتعزيز فرص النجاح والرضا الوظيفي.

### **العلاقة بين الثقافة المجتمعة والميول المهنية**

تطور عالم المهن والأعمال بشكل مستمر مع التغيرات التي تشهدها المجتمعات الإنسانية. ففي الماضي، كانت فرص العمل محدودة وتركزت على تلبية الاحتياجات الأساسية للبقاء، بينما أصبح العمل اليوم يعكس دوافع متنوعة تشمل تطوير الذات، تحقيق الاستقلالية، ومساعدة الآخرين (Taleb & Al-Mutawa, 2019).

من بين الأسباب المشتركة للعمل في الوقت الحاضر، هي تعزيز الفرد لذاته وتحسين مهاراته وقدراته، في حين يسعى آخرون إلى تحقيق الاستقلالية والحرية في مساراتهم المهنية، أما البعض الآخر قد يسعى إلى مساعدة الآخرين وتحقيق الخير العام، بينما يعمل البعض الآخر بغرض السلطة والتحكم، وبسبب التغير الحاصل في حاجات الأفراد والمجتمعات، فإن التنوع في دوافع الميول والتوجه المهني الذي يحدث في حياة الأفراد يتغير أيضاً سواء على مستوى الفرد أو الجماعة (سويد، 2017).

وتشكل أن مهنة الفرد تحمل أهمية كبيرة في حياته الشخصية والاجتماعية، حيث تؤثر على نتائج حيوية في المستقبل، وتنعكس على الفرد نفسه وأسرته ومجتمعه. لذا، أصبح اختيار المهنة

المناسبة أحد القضايا المهمة التي يُولي لها اهتمامًا في الوقت الحاضر، ومنذ عدة قرون، ركزت التربية على تنمية القدرات البشرية وإعداد الأفراد بشكل شامل كنواة أساسية لتكوين المجتمع (Cooper, 2011).

ويعد اختيار المهنة قضية مهمة في نمو وتطور الأفراد كونها ترتبط في العديد من العوامل النفسية والجسدية والاجتماعية والاقتصادية في حياتهم، وتعد مرحلة الشباب أحد أهم المراحل التي يتخذ فيها الفرد مساره المهني كونها تعكس التطلعات حول الحياة المهنية المثالية المتصورة لديهم وتصوراتهم للمستقبل وقد تعكس هذه التطلعات حول اختيارهم المهني التفاعل الديناميكي بين ميولهم المهني والظروف البيئية السائدة (Howard, 2011).

ويتطلب اتخاذ القرار المهني مرور الفرد بعملية فهم لتحديد ما يريد القيام به والتعرف على مجموعة متنوعة من الخيارات المهنية من خلال عمليات التوجيه والتخطيط التي يحصل عليها من المحيط، وقد تعزز المعالجة السليمة التي تتم في إطار البحث عن الخيار المهني الهوية الفردية والاستقرار والرضا الوظيفي (غزو وآخرون، 2022).

وعلى الرغم من النظر إلى كون الاختيار المهني قرار فردي، إلا أن الخيارات المهنية تتأثر بشكل كبير بالسياق الثقافي والاجتماعي للفرد، حيث تميل بعض المجموعات الاجتماعية أكثر من غيرها إلى التفكير في التوجه المهني ليعكس الرغبة الجماعية أكثر من كونه اختيار فردي (Kim et al, 2016).

تلعب الثقافة المجتمعية دورًا جوهريًا في تشكيل اهتمامات الأفراد وميولهم المهنية، حيث تؤثر القيم والمعتقدات والتوجهات المشتركة داخل المجتمع على الخيارات المهنية للأفراد وتحديد أهدافهم الوظيفية (Hui & Lent, 2018).

وقد أظهرت الدراسات السابقة أن هنالك عوامل اجتماعية تؤثر على الخيارات المهنية للفرد (عياد، 2011؛ جرو، 2017) كما وتؤكد عدد من الدراسات أن القيم الثقافية لها تأثير على الخيارات المهنية للفرد منها دراسة (Hui & Lent, 2018; Tao et al, 2018; Wambu et al, 2017).

كما وظهرت نماذج نظرية تفسر العوامل المعرفية والاجتماعية التي تؤثر على عملية التطوير المهني واتخاذ القرار، أحدها النظرية الاجتماعية المعرفية - Social Cognitive Career Theory SCCT وفقاً لهذا النظرية فإن هنالك ثلاثة عوامل معرفية اجتماعية تؤثر في اختيار المهنة واتخاذ القرارات المهنية، حيث تتفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض في تشكيل قرارات الشخص، يعكس البعد الأول العوامل الشخصية المرتبطة بالاعتقادات والمعرفة الذاتية للفرد والمهارات والقدرات والاهتمامات والقيم الشخصية والاعتقاد في النجاح المهني والثقة بالنفس، وفيها يؤمن الفرد بأنه يمكنه تحقيق النجاح في مجال مهني معين بناءً على تلك العوامل الشخصية (Blanco, 2011).

وأما العامل الثاني فيرتبط بالعوامل البيئية التي تركز على التأثيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والعائلية والتعليمية والوظيفية للدور الوظيفي وتوقعات الأهل والمعلمين والأقران وتوافر الفرص الوظيفية والمعلومات المتاحة عن المهن التي تؤثر على اختيار المهنة، ويتعلق العامل الثالث بالاعتقادات والتوقعات المرتبطة بالنتائج المرتقبة للقرار المهني والتوقعات المتعلقة بالمستقبل (Akosah-Twumasi, 2018).

حيث تعكس هذه العوامل الثلاثة العوامل الخارجية التي يرتبط بها اختيار المهنة وتوجهات الفرد نحو المستقبل المهني، إذ تتفاعل العوامل الداخلية للفرد كمعتقدات الكفاءة الذاتية والتوقعات والأهداف والنوايا المهنية للفرد مع العديد من المتغيرات الخارجية كالثقافة والنوع الاجتماعي والوضع الاجتماعي والاقتصادي والدعم الاجتماعي وأي حواجز متصورة أمام تشكيل المسارات التعليمية

والوظيفية للفرد (Lent & Brown, 2000)، وهذا يؤكد على التفاعل المعقد بين التطلعات الشخصية للفرد في اختياراته المهنية وصنع القرار والتأثيرات الخارجية التي تؤثر عليها (Akosah-Twumasi, 2018).

وتذكر المعاينة (2022) أن التجارب والخبرات السابقة التي يتعرض لها الأفراد تشكل حجر الأساس لكيفية تصورهم لتطلعاتهم المهنية، وأن جميع العوامل المؤثرة على الحياة المهنية تتبع من أبعاد داخلية أو خارجية أو شخصية، وتشير جرو (2017) إلى البعد الجوهري لتأثير الجماعة في الاهتمامات المتعلقة بمهنة ودورها في المجتمع، إضافة إلى ارتباط البعد الشخصي بتأثير الآخرين مثل الأسرة والأصدقاء والمعلمين.

بالتالي، إن الأفراد الذين تحركهم عوامل شخصية فإن اختياراتهم واهتماماتهم المهنية نابعة من القرارات المنبثقة عن الذات والمرتبطة بالسمات الشخصية للفرد والرضا الوظيفي والتقدم في المهنة (Kunnen, 2013)، في حين تدور العوامل الخارجية حول اللوائح الخارجية والفوائد المرتبطة ببعض المهن وتوافر الوظائف التي تحفز اتخاذ القرارات المهنية للشباب (Shoffner et al, 2015).

لذا يختار الفرد ذو الدوافع الخارجية حياتهم المهنية بناءً على المزايا المرتبطة بمهنة معينة مثل المكافأة المالية والأمن الوظيفي وإمكانية الوصول إلى الوظيفة ومستوى الرضا الذي يشعر به الفرد، في حين تشمل العوامل الشخصية التنشئة الاجتماعية المرتبطة في حياة الفرد بما فيها من تأثير لأفراد الأسرة والمعلمين والأقران والمسؤوليات المجتمعية (Wu et al, 2015).

على هذا الأساس، فإن المجتمعات التي تتماشى مع الثقافة الفردية تتجه نحو تعزيز الاستقلال والاعتماد على الذات والحرية والاستقلالية الفردية؛ في حين أن المجتمعات التي تتماشى مع الثقافة الجماعية تركز على الترابط المجتمعي والفوائد المجتمعية (جرو، 2017)

فإن البناء الثقافي للمجتمعات قد يفسر الاختلافات الكلاسيكية في اتخاذ القرار المهني بين الأفراد، إذ تتمثل الممارسة المعيارية للمجتمعات الفردية في تشجيع الشباب على اختيار حياتهم المهنية وتطوير كفاءتهم لإنشاء مسار وظيفي لأنفسهم، بينما قد تظهر المجتمعات الجماعية الحاجة إلى الامتثال للمعايير الأسرية والمُجتمعية في الغالب ما يُتوقع منهم إتباع مسارًا وظيفيًا محددًا مسبقًا (Amit & Gati, 2013).

### 3.1.2 الثقافة المهنية Professional culture

تشير الثقافة المهنية إلى مجموعة القيم والمعارف والمهارات التي يكتسبها الفرد من خلال التفاعل مع بيئته المحيطة، والتي تسهم في تطويره المهني والشخصي. تُعد الثقافة المهنية أحد المكونات الأساسية للتربية المعاصرة، حيث تعزز من قدرات الفرد على الأداء المهني الاحترافي والتكيف مع متطلبات العمل (مرتجي، 2008).

وقد أشار سليم (1997) إلى أن الفلسفات القديمة أثرت بشكل كبير على إبراز أهمية الثقافة المهنية من خلال نظرتها للتربية المهنية، التي أبرزت دور العقل والفكر والقيم وخصت فيها طبقت الصفوة الذين يتعلمون جميع فروع المعرفة، في حين وُكِّلت لطبقة الجند مهمة الدفاع عن الوطن، أما بالنسبة للطبقة الصناعية والفلاحين فارتبطت مهاراتهم بالعمل المهني والأعمال التي تتطلب قدوة جسدية وتقديم الخدمات لطبقة الصفوة في المجتمع نظرًا لتقييمها المتدني من الناحية الفكرية والعقلية، وهذه الممارسات وهذا الاعتقاد أدى في النهاية إلى الفصل بين التعليم المهني والتعليم العام.

وفي ظل تطور الأدب التربوي برزت أهمية الجوانب التطبيقية كأحد عناصر العملية التعليمية والمهنية، فقد تناولت اليونسكو في عرضها لمفهوم التربية جميع الأعمال والتأثيرات التي تطور وتهذب مهارات الفرد ومعارفه وسلوكياته، وقدراته العقلية من أجل تطوير شخصيته إلى حد ممكن ليكون

عضواً فاعلاً في المجتمع، إضافة إلى التأكيد على الجوانب التطبيقية ومكانتها المرتبطة بمكانة العمل في نظام القيم السائدة في المجتمع، حيث تتفاوت هذه المكانة بين المجتمعات في ضوء الهوية والخلفية الثقافية التي تميز المجتمعات (بدرخان، 2006).

ويؤكد مصطفى (2016) أن الثقافة المهنية تشكل محتوى التربية وأهدافها في النظم التربوية المعاصرة، وقد أخذ موضوع الثقافة المهنية أهمية كبيرة في معظم دول العالم الصناعية والنامية منها، إذ تعكس الثقافة المهنية النهج التربوي الذي يعمل على إعداد الإنسان المُتقن لعملة والمنتج لنفسه ومُجتمعة.

وتُعَدُّ الثقافة المهنية أحد التوجهات التربوية الواعدة لتحسين النظم التعليمية، وركيزة أساسية في برامج التطوير والتنمية المهنية، وقد طُور هذا المفهوم على اعتبار أن المدرسة مجتمعا، ويُمثل الوحدة الرئيسية في إحداث التحولات الفعالة، ووسيلة منهجية لتحسين أداء التعليم والتعلم والثقافة المدرسية (Arthur et al, 2021).

ولم يعد التعليم المهني يقتصر على عملية تدريب الطالب فقط، وإنما على تكوين شخصيته وتطويرها، فنجاح النشاط المهني يعتمد إلى حد كبير على الاهتمام ببناء الخصائص النفسية الفردية للطالب والتي تُلبّي مُتطلبات المهنة، وإعداده على أساس قواعد ومعايير السلوك المهني في مجال مهني معين، وهذا النهج يوفر أساس للثقافة المهنية وطُرق تكوينها ويُشكل عاملاً مهماً في تكوين وتطوير الصفات المهنية للطالب، كما وتشمل الثقافة المهنية الإتقان والإبداع وتطوير الشخصية المعرفية للطالب وإملاكه الإستراتيجية في أداء المهام والحُدى المهني، ومما لا شك فيه أن الثقافة المهنية مُرتبطة بالثقافة العامة للمجتمع وإن كانت لها خُصوصياتها، حيث تعكس الثقافة المهنية مظهرًا من مظاهر الثقافة العامة في ظروف مهنية مُحددة (مرجي، 2016).

## مفهوم الثقافة المهنية

عكس الاهتمام بمفهوم الثقافة المهنية في بدايته في كونها عملية تشمل تعزيز المفاهيم الأساسية للمهنة، ويُتيح هذا التكوين للفرد فهم أعماق مجاله المهني ويُعزز معرفته وفهمه للتحديات والفرص التي قد تواجهه في مساره المهني (سليم، 1997).

شمل مفهوم الثقافة المهنية تكامل المعرفة، والكفاءة الشخصية والاجتماعية، والقيم المهنية. ويُنظر إليها كإطار شامل يُوجه السلوك المهني للأفراد ويحدد أهدافهم وتوجهاتهم المستقبلية، وتعكس الثقافة المهنية الخبرات المكتسبة والمعارف الضرورية التي يحتاجها الفرد لأداء عمله بطريقة احترافية، حيث يشير الصغير (2009) إلى أن الثقافة المهنية مفهوم متكامل يعكس مستوى المهارات المكتسبة والإبداع والموقف تجاه العمل والقدرة على اتخاذ القرار، وتتشكل الثقافة المهنية للفرد على أساس المزيج البناء من الكفاءة المهنية والاجتماعية.

وتُتيح الثقافة المهنية إطارًا تشغيليًا لسلوك الفرد في ميدانه المهني من خلال التفاعل مع القيم والتوجهات المهنية الخاصة بأفراد هذا المجتمع المهني، كما وتلعب الثقافة المهنية دورًا رئيسيًا في توجيه وتشكيل السلوك المهني للأفراد وإطارًا مهمًا لتحديد الأهداف المهنية والتوجهات المستقبلية (ذبيات، 2010).

ويرى مرجي (2016) أن مفهوم الثقافة المهنية يشمل مساعدة المتعلمين على فهم جوهر المهنة المُختارة ومتطلباتها وأهدافها، حيث يعكس محتوى ووظائف النشاط المهني الاستراتيجيات الفردية في أداء الواجبات المهنية، ومواصفات المهارة المهنية وطرق إتقانها، بالإضافة إلى طرق التكيف الإبداعي مع المحتوى وهيكل النشاط المهني. ويظهر مفهوم الثقافة المهنية في السياق التربوي كمفهوم يرتبط بمفهوم الثقافة والكفاءة التربوية، حيث تشمل الثقافة المهنية مفاهيم الثقافة العامة،

والثقافة التربوية، والثقافة الأخلاقية، والثقافة الجمالية، والثقافة الفلسفية، ولذلك يمكن تعريفها بأنها محصلة عامة للثقافة الشخصية والمعرفة المهنية في الاتجاهات الرئيسية للنشاط التربوي ( Stukalo, 2021).

وتُعرف الثقافة المهنية في كونها تمثل الإلمام الشامل بالمعارف والمعايير والتقنيات والمهارات الضرورية لأداء مهنة أو عمل بطريقة احترافية ومنظمة، من خلال عملية مستمرة تشمل التعلم النظري والممارسة الفعّالة والتدريب العملي، كما إنها تمثل المجموع الشامل للخبرات والمعرفة التي يحتاجها الفرد في سياق مُحدد لأداء واجباته المهنية بشكل مؤهل ومُحترف (Trede & Jackson, 2021).  
وتُشكل الثقافة المهنية إطارًا مرجعيًا يُحدد السلوك المهني للفرد، ذلك أنها تتضمن قيمًا وتعايير وطُموحات وآمال وتوقعات المستقبل المهني للفرد من خلال بلوغ كمال نموه عن طريق ربطه بالقيم الاجتماعية والحياة الاقتصادية والقيم الإنسانية في مجتمعه (Connell, 2019).

ويؤكد كل من تريد وجاكسون (Trede & Jackson, 2021) إن الثقافة المهنية تُعبر عن الجوانب الجوهرية التي يُحققها الفرد في نموه الشخصي والمهني، والتوقعات التي يضعها لتطويره المستقبلي، حيث تُحدد خصائص وسمات شخصيته وتعبّر عن معاييرهِ وتطلعاتهِ وقيمه وتوجهاته المهنية، وتُعدُّ الثقافة المهنية جوهرًا فرعيًا ذا أهمية كبيرة في سياق المهن، حيث تُحدد اهتمامات الفرد في ميدانه المهني.

في الختام، تُعد الثقافة المهنية إطارًا شاملاً يوجه السلوك المهني للأفراد، حيث تجمع بين القيم الاجتماعية والمعارف التقنية والمهارات اللازمة لتحقيق النجاح المهني. تسهم الثقافة المهنية في تعزيز مستوى الاحترافية والإبداع لدى الأفراد، مما يجعلها ركيزة أساسية في بناء مسارات مهنية ناجحة ومستدامة.

## أهمية الثقافة المهنية في سياق التعليم المدرسي

تلعب الثقافة المهنية دوراً هاماً في تعزيز قدرة الفرد لاتخاذ قرارات مستنيرة في سياق العمل التربوي، ويظهر ذلك من خلال القدرة على التفكير الاستراتيجي والتكيف الإبداعي مع المحتوى وهيكّل النشاط المهني، كما وتلعب المهارات الاجتماعية دوراً حيوياً في بناء الثقافة المهنية من خلال تشجيع التواصل وتبادل الأفكار بين المتعلمين والمعلمين لتطوير المهارات وتحسين الأداء، حيث يعكس مفهوم الثقافة المهنية التزام الفرد بتحسين ذاته ومجال عمله، وتطوير قدراته المهنية والاجتماعية، إذ تكمن أهمية هذه الثقافة في تعزيز جودة التعليم والتدريب وتحقيق التحسين المستمر في المجال التربوي والمهني لدى الفرد (Arthur et al, 2021).

ومن المؤكد أن الثقافة المهنية تسهم بشكل كبير في تطوير الأفراد وتعزيز فعالية النظام التربوي، كما وتشجع الثقافة المهنية مبدأ التعلم المستمر، حيث يُشجع المتعلمون والمعلمون على تطوير مهاراتهم وزيادة معرفتهم بشكل دائم، وهو ما يحسن من الفهم العميق لمجالاتهم المهنية، كما وتشجع الثقافة المهنية على التواصل الفعّال وتبادل الخبرات بين الخبراء في ميدان التعليم، حيث يُظهر التفاعل والتعاون النشاط المهني والتحفيز المستمر لتحسين الأداء، كما وتعزز الثقافة المهنية من القدرات القيادية لدى المعلمين والمسؤولين في المؤسسات التربوية، إذ يتيح هذا التطوير لهم القيام بدور فعّال في توجيه وتحفيز الفرق التعليمية (Stukalo, 2021).

وتعتبر الثقافة المهنية أساساً لتعزيز القيم الأخلاقية في سياق التربوي، حيث تشجع على الالتزام بالمعايير الأخلاقية وتعزز سلوكيات مهنية نموذجية، ويؤدي التركيز على الثقافة المهنية إلى تحسين جودة التعليم وتحقيق تأثير إيجابي على تجربة التعلم للطلاب، ويترتب على ذلك تحسين فعالية عملية التعليم والتعلم (Gulbaram et al, 2021).

كما وتشجع الثقافة المهنية على إتباع أساليب إبداعية في مجال التعليم، ويتيح هذا للمعلمين والمتعلمين تطوير واستخدام أساليب جديدة وابتكارات في مجال التدريس والتعلم، حيث تُعتبر الثقافة المهنية عنصراً أساسياً في تعزيز تطور الفرد وتحسين الأنظمة التربوية، وهي عنصر حيوي يعزز التميز والجودة في ميدان التعليم (Kononenko, 2003).

كما وترتبط الثقافة المهنية بتنظيم العملية التعليمية المتكاملة، وتتجه نحو تطوير القدرات المهنية من خلال التركيز على محتوى تعليمي يقدم على أساس الارتباط المتكامل مع إتقان العمل الإنساني والاجتماعي والمهني، حيث تقوم الثقافة المهنية على تقديم المهارات المهنية والتحفيزية والمكونات القيمة والعاطفية التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار في مجال مهني معين كمكونات مترابطة (vorona & kolodnytska, 2021).

ويشكل الفضاء التعليمي مصدراً للتطوير الذاتي للطلبة في مجالهم المهني المستقبلي، حيث أن الثقافة المهنية في السياق التعليمي تشمل مساعدة الطالب على التخطيط العملي والهيكل والوظيفي وتكوين الثقافة المهنية لمهنة المستقبل، إضافة إلى التدريب الشامل الذي يتضمن التدريب المنهجي الأساسي والتدريب الإنساني، والتدريب العملي في المجال المهني لتكوين مهارات العمل المستقبلية (Vorona & Prokop, 2020).

إن الحاجة إلى أساليب تعليمية هادفة ومُتكاملة في العمل تظل أمراً مهماً لإعداد الطلبة وإكسابهم القدرات المهنية المطلوبة للممارسات المهنية المستقبلية، ويُشكل هذا بحد ذاته تحدياً لمؤسسة التعليمية في ظل ما يشهده عالم الأعمال من تطور متسارع وازدياد التعقيدات بسبب التغيرات العالمية المُتصلة بالعولمة، حيث يُعتبر التعامل مع عدم اليقين والانخراط بشكل هادف والتكيف والتغيير السريع أمراً مهماً في عالم المهن (الشنقيطي، 2018).

أن التّعلّم الحقيقي الهادف والمبني على الممارسة يمكن أن يُعزز من التطوير الشّخصي للطلاب ويُشجّعه على التفكير والتّعلّم من التحديات الثقافية والسياسية والأخلاقية التي قد يواجهها في بيئات العمل، حيث أصبح التّعليم المهني والمُتكامل كأولوية إستراتيجية لتزويد الطلاب بالقدرات المَطْلوبة وتعزيز قابليتهم للتوظيف وتطوير هويتهم المهنية (Barnett, 2010).

وتُشكل الثقافة المهنية فرصة لتوفير تجارب تعلم وتعليم مُتكاملة تُمكن الطلاب من تطوير قُدراتهم وتُعزيز من فهمهم لمتطلبات السوق والمهن المستقبلية، وهنا يظهر أهمية توفير بيئات تَعلم داعمة تُساعد الطلاب على التفكير والتّعبير عن تجاربهم التّعليمية بشكل فعّال ( Gulbaram et al, 2021).

حيث يتيح هذا النهج التربوي تطوير مهارات التفكير النقدي والإبداعي وتحسين مهارات التواصل لدى الطّلبة، بالإضافة إلى تعزيز قُدراتهم على البَحْث عن حُلُول مُستدامة للتحديات والتّغيرات العالمية، إذ تُعزز الفرص التّعليمية للطّلبة المقرونة بممارسات عمليّة من التفاعل الفعّال مع بيئات العمل الحَقِيقية وتطوير فُهمهم للمفاهيم النظرية وتطبيقاتها على سياقات العمل الحقيقية (قيس والأحد، 2005).

كما أن التّعليم له أهمية كبيرة في إكساب الأفراد الثّقافة المهنيّة المُتصلة بالمهن المتنوعة في سوق العَمَل، إلى جانب دورها الهام في التأثير على الاتجاهات الشخصية للفرد وقيمه ودوافعه وهذه بدوره يؤثر في تحسين مستويات الإنتاجية للقوى البشرية العاملة (الحاج محمد، 2002).

ويَعتمد تَقدير فُقر الثّقافة المهنيّة للطّلبة على أساس مدى تَوافق هذه الثقافة مع سياسات الاقتصادية في المجتمع، وكيف تتأثر بالتطورات التكنولوجية وانعكاس ذلك على المهارات المَطْلوبة (سليم، 1997).

ذلك أن عدم صول الطلبة إلى الفهم الكافي للثقافة المهنية التي تمكنهم من المشاركة في وحدات الإنتاج في المجتمع والحصول على فرص عمل مناسبة لمهاراتهم التي اكتسبوها من التعليم، وقيامهم بمسؤوليات هذا العمل وتلبية متطلباته ضمن إطار يُحدده سوق العمل في المجتمع بناءً على مسؤوليات وسياسات اقتصادية واجتماعية معينة، يعني أن هؤلاء الطلبة عرضة للوقوع في فقر الثقافة المهنية (الهنداوي، 2012).

وقد يظهر هذا الفقر في الثقافة المهنية من خلال قلة المعارف والمهارات المرتبطة بعمل أو وظيفة معينة في سوق العمل، أو من خلال الانعكاسات النفسية والتوجهات والمشاعر والتوقعات والأفكار التي يحملها هؤلاء الشباب نحو هذا العمل، أو بسبب نقص الفرص المتاحة لهم للعمل والإنتاج في المجتمع (الشنقيطي، 2018).

مما سبق، تظهر أهمية تعزيز الثقافة المهنية والتي تعتبر جزءاً أساسياً من تحضير الطلبة لسوق العمل ول مستقبلهم المهني، إذ تكمن أهميتها في تحقيق التوازن بين الفهم النظري والتجارب العملية والذي يسهم في نجاحهم في مجتمعات مهنية تتطلب تكاملاً فعالاً بين المهارات العلمية والعملية.

### تعزيز الثقافة المهنية في التعليم

يشكل التعليم بيئة محفزة للطلاب يكتسب من خلالها أنماط التعلم والسلوك، ويعتبر التعليم الذي يحاكي الواقع المهني هو العامل الذي يؤثر على زيادة كفاءة العملية التعليمية، وتعتبر إحدى طرق التدريس المهمة، ووسيلة يمكن للطلاب من خلالها تطوير الاستقلال والمسؤولية وكذلك ممارسة النموذج الاجتماعي للسلوك (Stefanou et al, 2013). بالإضافة إلى ذلك، فإنه يحسن القدرة

التنافسية ومستوى التحفيز لدى الطلبة، ويعتبر ذات أهمية خاصة فيما يتعلق بالتدريس المتمركز حول الطالب، وسوق العمل التنافسي (Bell, 2010).

ويمكن ملاحظة أن الأهداف التعليمية التي يجب التركيز في المدارس الثانوية لا تقتصر فقط اكتساب على المعرفة الوصفية والتحليلية، وإنما هنالك ضرورة لإنشاء بيئات التعلم وتطوير مهارات العمل الجماعي، حيث تزيد مثل هذه الظروف من إمكانية تحقيق الطالب لذاته من خلال الأنشطة المهنية (Flores et al., 2006).

أن المهام والأنشطة التي يجب أن توفرها المدارس الثانوية كبيئات تعلم مهني تساعد الطلبة على الانخراط في عالم المهن وتشكيل السلوك الملائم لها، بالإضافة إلى تعزيز الإبداع لدى الشباب، كما ويطلب من المدرسة أن تكون معززة للوعي الذاتي والمساعدة في تحقيق الطلبة لذاتهم (Ganieva et al., 2014).

كما أن وضع الطالب في بيئات تعلم واقعية وسياقية لحل المشكلات يعزز من تنمية جميع قدراته، ويساعده على إتقان المعرفة والمهارات من خلال عملية موسعة تتمحور حول المهام التعليمية المصممة التي تعكس واقع العمل، حيث تساعد هذه الممارسات التعليمية في تنمية مهارات العمل الجماعي، وتنمية التفكير النقدي (Lin & Tsai, 2016).

وبما أن الوظائف العقلية البشرية تنمو وتعزز من خلال عملية التفاعل، فإن تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة يعتبر أمراً مهماً في الأنشطة التعليمية والإبداعية المشتركة، والتي يمكن تنفيذها بالكامل من خلال بيئات تعليمية مهنية تتبنى مبادئ التعلم بالممارسة، كمبادئ التعليم التي تركز على الطالب، حيث تعزز هذه الأنشطة التعليمية من مهارات الطالب، وتزيد من ثقته بنفسه، وقدرته على تحديد ميوله المهنية، كما أنها تساعد في بناء بيئة تعليمية تساعد الطلبة على الاستقلالية وتزيد

من أنسنة العملية التعليمية، حيث تعكس صورة تفاعلية للبيئة الحقيقية التي سيواجهها الطلاب في مكان العمل، وتعتبر أحد العوامل التي تساعد الطلبة على تنمية ميولهم المهنية (Burganovaa et al, 2016).

إذ يجب أن يوفر التعليم تنمية الشخصية المهنية لدى الطالب، والغرض من التعليم المهني ليس فقط تثقيف وإخراج متخصص مهرة، وإنما شخص قادر على حل المشاكل الشخصية والاجتماعية، حيث يعزز التعلم المتمركز حول الطالب إلى توسيع دور التقنيات التعليمية في التعليم، من خلال تنفيذ البرامج التعليمية والتعليم القائم على المشاريع (Shehata wt al, 2023).

كما وتعد التقنيات التعليمية جزءاً لا يتجزأ من التطوير المبتكر للتعليم المهني، حيث تُعرف تكنولوجيا التعليم الحديثة بأنه نظام ووسائل وأشكال وعمليات تنظيم التفاعل التعليمي، بما يضمن الإدارة والتنفيذ الفعالين للعمليات التعليمية على أساس مجموعة من الأهداف التعليمية، وبطريقة محددة، وتعتبر التقنيات التعليمية المبتكرة مثل: التعليم القائم على المشاريع، والأنشطة المنهجية، والتعليم في البيئة الواقعية أمراً مهماً يعكس العملية التعليمية التي تقوم على مجموع من الأنشطة والإجراءات، والغرض منها هو تنمية الشخصية، وضمان تحقيق النتيجة المتوقعة بشكل فعال في المواقف المهنية التربوية التي تؤسس لتكامل بين طرق التدريس والتفاعل بين الطلبة والمعلمون في العملية التعليمية (Gutman et al, 2019).

حيث تشير هذه الأنشطة التربوية إلى التقنيات المهنية التي تركز على الطالب في العملية التعليمية، والتي تعزز من شخصية الطالب، وتعكس التنظيم المتكامل لأشكال وأساليب التدريس ووسائل التفاعل التيسيري بين الطلبة والمعلمين، والغرض منها تعزيز الشخصية المهنية للطالب، فإن

دمج الأنشطة اللامنهجية يجب أن يستند إلى القيم الأساسية للأنشطة المهنية المستقبلية ( Afzal & Ali, 2022 ).

إن دور المدرسة في تعزيز الوعي المهني يعتبر ذات أهمية كبيرة في مساعدة الطالب على الاختيار المهني الذي يتناسب مع ميوله وقدراته، ومع ذلك قد تتأثر الميول المهنية بشكل كبير بالعوامل الثقافية والتطورات الاجتماعية للشباب، حيث تظهر تحليلات التوجهات المهنية للشباب في سوق العمل أن قيمة العمل للعديد منهم يُحددها مستوى الأجر وفرص تحقيق الذات خلال مسيرته المهنية (Santilli et al, 2020).

مما سبق، يظهر أن قيمة الثقافة المهنية تظهر في كونها تساعد الطلبة على بناء مسار مهني ناجح، حيث يعكس التعليم قيماً تمثل مظهرًا اجتماعيًا، أو نشاطًا، أو عملية، أو قيمة، أو نظامًا، أو تأثيرًا أو تفاعلًا، فكل قيمة من هذه القيم يجب أن تشكل صورة شاملة في النظام التعليمي لتحقيق عملية تعليمية تلبي احتياجات الطلبة، وتساعدهم على تشكيل الوعي الذاتي لديهم، لمساعدتهم على تحقيق ذواتهم.

### **جهود الأنظمة التعليمية العالمية لتعزيز الثقافة المهنية في التعليم**

نستعرض في هذا الجزء من الدراسة الأنظمة التعليمية لبعض الدول والتقارير المنشورة لها على المستوى المحلي والدولي للاستفادة منها للخروج بتصوير حول كيفية الاستفادة من هذه التجارب في واقعنا التعليمي والمهني في فلسطين.

**فيما يخص التعليم في دولة روسيا،** يتألف النظام التعليمي في روسيا من تسع مراحل، تبدأ من رياض الأطفال وتمتد حتى الدراسات الجامعية (الأستاذية)، وتتفرع إلى ست مراحل للمسار

الجامعي وست مراحل للمسار التقني، بالإضافة إلى أربع إلى خمس مراحل للمسار المهني، يشمل هذا التنوع للمسارات التعليمية مراحل ما بعد الثانوية، كما ويخضع الانتقال إلى كل مرحلة أو مسار تعليمي لاختبارات القبول واختبارات الأداء، ويوفر النظام التعليمي الروسي المرونة في تغيير المسار التعليمي للطالب والانتقال إلى مسار آخر في حال رغبته بذلك أو عدم اجتيازه للمرحلة الحالية (Vaillant, 2016).

كما ويميز النظام التعليمي الروسي بين نوعين من التعليم هما التعليم العام والتعليم المتخصص (المهني، والتقني)، ويتضمن كل نوع منهما أهدافاً عامة تسعى مؤسسات التعليم إلى تحقيقها، إذ يهدف التعليم المهني والتقني المتخصص في روسيا إلى إعداد الخريجين لممارسة الحرف والمهن بمهارة عالية، وتطوير قدرات الفرد من خلال منحه المؤهلات المهنية الضرورية وتأهيله أكاديمياً وعلمياً لتخصصات علمية وتطبيقية متنوعة (المركز الروسي للعلوم والثقافة، 2017).

حيث يتيح النظام التعليمي الروسي وجود مسارين تعليميين مهنيين يكونان متاحين للطلبة عند عمر 15 عاماً بشكل مركز، وهو ما يُمكنهم من متابعة تعليمهم سواء كان ذلك في المجال المهني أو المهني (غير الجامعي) أو الأكاديمي (الجامعي)، كما ويتميز النظام التعليمي الروسي بالمرونة وتعدد الخيارات والمسارات التعليمية أمام الطلاب بشكل يتناسب مع ميولهم وقدراتهم إلى حد كبير (Bolotov et al, 2015).

تُتيح جميع البرامج التعليمية في روسيا (باستثناء التعليم العام) الحصول على دبلومات أو شهادات أو درجات علمية معينة، تعطى أولوية في ممارسة المهن، تشمل هذه البرامج برامج التعليم المهني والتخصصي، حيث يُمنح الطلاب في مسار التعليم المهني والتقني شهادتين يمكن الحصول

عليهما بعد الانتهاء من المراحل المبكرة من التعليم، وكذلك في مسار التعليم المهني (Berestova et al, 2020).

يعد النظام التعليمي في روسيا الثاني عالمياً من حيث معدل إكمال التعليم بعد الثانوية، حيث يكمل 54% من الطلاب الروس تعليمهم ما بعد الثانوية، ويعتبر ذلك تحسناً قوياً وإيجابياً لقطاع الأعمال والمهن، خاصة أن التركيز في التعليم ما بعد الثانوية (حتى المرحلة الجامعية) يكون القطاع المهني والمهني والتقني، وتشير إحصائيات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لعام 2016 إلى أن نسبة التوظيف لخريجي التعليم ما بعد الثانوية في روسيا وصلت إلى 83% في عام 2015 (OECD, 2016 a).

مما سبق، يظهر أن النظام التعليمي في روسيا يتيح للطلبة مسارين مهنيين عند عمر (15) عاماً، مما يعزز المرونة و يتيح للطلبة توجيه تعليمهم وفقاً لاهتماماتهم وقدراتهم، ويخضع الانتقال بين المراحل والمسارات لاختبارات القبول والأداء، مما يشجع على تحديد القدرات واكتساب المهارات اللازمة، كما ويُعزز التعليم المتخصص المهني والتقني في روسيا استعداد الطلاب لممارسة الحرف والمهن بمهارة عالية، ويُمكنهم من تطوير قدراتهم من خلال الحصول على المؤهلات المهنية والتأهيل الأكاديمي والعملية، ويعكس هذا التزام النظام بتحقيق أهداف تعليمية عامة وتحفيز التنوع في التخصصات.

كما أن ارتفاع معدل إكمال التعليم بعد الثانوية في روسيا، يعكس إشارة إيجابية للقطاع الاقتصادي والمهني، حيث يتركز التعليم ما بعد الثانوية بشكل رئيسي على القطاع المهني والمهني والتقني، هذه النتائج تُظهر كيف يساهم النظام التعليمي في روسيا في تحفيز الطلبة على اكتساب المهارات والمعرفة التي تلبي احتياجات سوق العمل.

**التعليم في فنلندا، يُركز النظام التعليمي في فنلندا على المساواة والعدالة والجودة في التعليم** على مراحل مختلفة، حيث تحتل فنلندا المرتبة الثالثة عالمياً في التنافسية الاقتصادية والمرتبة السادسة في مجال الإبداع والتميز، ويسعى النظام التعليمي في فنلندا إلى تحقيق أهداف التعليم العام المتمثل في توفير فرص مُتساوية للحصول على تعليم عالي الجودة، وتعزيز المسؤولية الأخلاقية والعدالة، بجانب تعزيز المهارات والمعرفة والقيم السلوكية للطلاب، إضافة إلى إعدادهم لمواجهة تحديات سوق العمل والعولمة (الزعبي، 2011).

وحول سبيل تحقيق هذه الأهداف، اعتمدت فنلندا في مسارها التعليمي على كيانين حكوميين أساسيين يلعبان دوراً محورياً في نظامها التعليمي، هما وزارة التربية والثقافة والوكالة الوطنية للتربية، حيث تقوم الوزارة بدورها في تنظيم التشريعات التعليمية والتنظيمات المالية والإشراف على التعليم العالي، بينما تسهم الوكالة الوطنية الفنلندية للتربية في إشراف ورعاية التعليم على مختلف المستويات، بدءاً من مرحلة الطفولة المبكرة حتى مرحلة التعليم والتدريب للكمبار (Sahlberg, 2021).

حيث تبدأ المرحلة الأساسية الإلزامية في فنلندا عند سن 7 وتستمر حتى 16 سنة، وتهدف إلى إعداد الطلبة ليكونوا مؤهلين ومنتجين، من خلال إيجاد بيئات تعليمية مُلهمة ومُمتعة، تعتمد على التعلم من خلال اللعب وتجنب التسلط والنظام المتشدد، ويظهر شكلان مميزان للنظام التعليمي الفنلندي والذي يمتد لتسع سنوات، حيث ينقسم إلى مرحلتين: الابتدائية لست سنوات والثانوية الدنيا لثلاث سنوات وتتيح شهادة هذه المرحلة للطلاب فرص متابعة التعليم الثانوي أو الانخراط في التعليم المهني (وزارة التربية والتعليم، 2018).

فبعد المرحلة الأساسية يصبح لدى الطلبة القدرة على الاختيار بين الثانوية العامة أو المهنية أو الانضمام إلى سوق العمل مباشرة، حيث إن هذه المرحلة غير إلزامية، وفي هذا السياق، أشار

الدخيل (2015) إلى أن 95% من الطلاب أكملوا المرحلة الثانوية، ومنهم 30% انتقلوا إلى الثانوية العامة، في حين اختار 70% المسار المهني في عام 2014، هذه الإحصائيات تُظهر تفضيل الطلاب الفنلنديين للمسار المهني بشكل واضح، على عكس ما يحدث في بعض الدول الأخرى، وتعكس هذه النسبة من التحاق الطلاب بالتعليم المهني تفضيلهم لهذا النهج بنسبة تفوق المتوسط العالمي في منظمة OECD بنسبة تصل إلى 44% (OECD, 2016 a).

وتشير الوكالة الوطنية الفنلندية للتربية (Education for Agency National (2016) إلى أن كل برنامج مهني في المرحلة الثانوية المهنية (16-18 سنة) في فنلندا يتطلب (6) أشهر تدريبية في مجال ممارسة العمل، بالإضافة إلى الدراسة الأكاديمية، حيث تشكل الدراسات المهنية ما نسبته (75%) من هذه البرامج وفقًا لاختيار الطالب، في حين تشمل الـ (25%) الأخرى دراسات نظرية وأكاديمية تمثل المواد والمتطلبات الأساسية التي تُدرس في جميع المسارات، وتفيد الوكالة الفنلندية بوجود (8) مسارات تعليمية مهنية تحتوي على أكثر من (50) مؤهلاً مهنيًا في نحو (50) برنامجًا مهنيًا وتطبيقيًا حيث يتطلب كل مؤهل تطبيقًا عمليًا (Kelly et al, 2018).

مما سبق، وبالنظر إلى النظام التعليمي في فنلندا يمكن استلزام عدة جوانب من هذا النظام لتعزيز الثقافة المهنية، على سبيل المثال، يظهر النظام الفنلندي التركيز على تقديم فرص متساوية للطلاب لاختيار مساراتهم التعليمية والمهنية وتحقيق توازن بين التعليم الأكاديمي والتعليم المهني، وهو ما يُعزز تنوع الخيارات التعليمية المتاحة للطلاب، حيث يُشجعهم على توجيه اهتماماتهم وميولهم نحو المجالات المهنية والتقنية، وهو نهج يُشجع على المرونة في اتخاذ القرارات التعليمية، مما يتيح للطلاب تغيير مساراتهم التعليمية بناءً على اكتسابهم لتجارب ومهارات جديدة.

**التعليم في ألمانيا،** تطوّرت مؤسسات التعليم المهني في ألمانيا بشكل ملحوظ في القرن الحادي والعشرين، حيث يتميز التعليم المهني والتدريب المهني في ألمانيا بالتنوع في الممارسات التعليمية، حيث يجمع بين النظرية والتطبيق، إضافة إلى وجود شراكة قائمة بين المؤسسات التعليمية والشركات في مجال التعليم المهني والمهني (Nickolaus et al, 2015)، حيث يتلقى الطلبة تدريبهم من خلال العمل في الشركات والمصانع والمؤسسات لمدة يوم أو يومين في الأسبوع للحصول على الجانب العملي والتدريبي، وتعتمد مؤسسات التعليم المهني والمهني على مبادئ قوية تؤهل الفرد للعمل، من خلال نظام مزدوج يجمع بين النظرية والتطبيق والتمرين، وقد ساهم توجه ألمانيا نحو السوق الحر في العمل في تقليل معدلات البطالة من خلال توفير برامج تدريبية متنوعة تشمل جميع الأعمار والمراحل التعليمية (Attia, 2019).

وتقدم المدارس في ألمانيا برامج مهنية في مستويات مختلفة، من المستوى الأول إلى المستوى الثاني الذي يستمر من سنتين إلى 4 سنوات، في حين تُقدم بعض الأقاليم برامج التعليم والتدريب المهني الإضافية في المستوى الثالث، وتهدف هذه البرامج إلى تسهيل الانتقال إلى التعليم والتدريب المهني للأفراد الذين يواجهون صعوبات في مؤسسات التلمذة الصناعية (Böhn & Deutscher, 2021).

تسعى ألمانيا جاهدة لزيادة قدرتها التنافسية العالمية من خلال تعزيز مؤسسات التعليم المهني، حيث يمكن للطلبة الاختيار بين الدخول إلى مؤسسات التعليم العالي بعد المرحلة الثانوية للحصول على مؤهلات أكاديمية أو بدء العمل المهني، ويتيح هذا النظام إعداد الخريجين لمواجهة تحديات الحياة المهنية، مما يتيح للمتدربين دمج التقدم في المدارس المهنية مع التدريب العملي في الشركات أو المصانع، ويتضمن هذا النظام إقامة المتدربين في الشركة لفترات تتراوح بين ثلاثة أو أربعة أيام

في الأسبوع، ويُنسق المحتوى التعليمي في المدرسة المهنية بشكل متناغم مع التدريب العملي في الشركة أو المصنع، وهو ما يعزز من اكتساب الكفاءة المهنية المطلوبة لدى الطلبة (Attia, 2019).

مما سبق، يعتبر هذا النموذج في ألمانيا نموذجاً ناجحاً في تعزيز الثقافة المهنية بين الطلاب، حيث يمكنهم الاستفادة من النظام المزدوج الذي يجمع بين التعليم المهني والتدريب المهني بشكل فعال، مما يؤدي إلى تطوير كفاءاتهم والاستعداد لمواجهة تحديات الحياة المهنية بنجاح.

**التعليم في الصين،** تقوم الصين بجهود مستمرة لتطوير مؤسسات التعليم المهني، حيث انعكس هذا في القرارات والتحديثات التي تم اتخاذها على مر السنوات، في عام 1998 اعتمد المؤتمر الوطني خطة لإصلاح مؤسسات التعليم المهني، مما أدى إلى تحديد مهام الإشراف والتنسيق والمسؤوليات المختلفة، حيث تم تعزيز الاتصالات والارتباطات الاقتصادية بين مؤسسات التعليم المهني والمؤسسات الصناعية (Liu, 2014).

في عام 2004، أصدر مجلس الدولة قراراً بهدف تعزيز الإصلاح وتطوير التعليم المهني عن طريق تعزيز الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والشركات الصناعية، مما ساهم في توفير المدربين والبرامج التدريبية، ونتيجة لإنشاء مراكز بحثية تطورت أبحاث التعليم المهني، وقد استوعبت مؤسسات التعليم المهني في الصين التغيرات التكنولوجية السريعة، حيث تم توسيع نطاق التعليم المهني لتلبية الطلب المتزايد على العمالة المؤهلة في مختلف التخصصات، وفي الفترة من 2014 إلى 2020، عملت الصين على تطوير مؤسسات التعليم المهني لضمان استيعاب 50% من طلبة المدارس الذين يلتحقون بالمدارس الثانوية المهنية العليا، وهو ارتفاع بما يقارب 45% عن الفترة السابقة، حيث تم تطوير المدارس الثانوية المهنية لتضم تخصصات مثل إدارة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات والتجارة

الدولية، كما تم أيضًا تطوير مدارس العمال المهرة التي تقدم تدريبًا عمليًا وشهادات معترف بها بعد فترات قصيرة من التدريب في الشركات (Po, 2014).

كما استفادت المدارس المهنية في الصين من شراكة فعّالة مع الحكومة الأسترالية من خلال البرامج المشتركة لتعزيز وتوسيع نطاق التعليم المهني والمهني، مثل مشروع التدريب والتعليم المهني الصيني الأسترالي الذي يهدف إلى تحسين مستوى التدريب للقوى العاملة من خلال إقامة دورات تدريبية تبادلية من الجانبين في عدة مجالات مهنية (طلبة، 2016).

وعليه، يظهر أن النظام التعليمي في الصين يدعم تعزيز الثقافة المهنية للطلبة من خلال جهود مستمرة في تطوير مؤسسات ومدارس التعليم المهني، حيث تُظهر القرارات والتحديثات التي تم اتخاذها على مر السنوات التزام الصين بتعزيز هذا القطاع، ويُبرز التنسيق الفعّال بين المؤسسات التعليمية والشركات الصناعية والتحديث المستمر لبرامج التعليم المهني لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة، بالإضافة إلى تبادل الخبرات مع الدول الأخرى والاستفادة من خبراتها.

**التعليم في أستراليا**، شهدت مؤسسات التعليم الأسترالية تقدمًا كبيرًا في بداية القرن الواحد والعشرين من خلال ربطت أنشطتها بِحاجات المجتمع، وتقديمها برامج تدريبية في مجالات صناعية مختلفة، مثل هندسة البناء والتشييد والمبابة، بالإضافة إلى ميكانيكا السيارات والطباعة والصناعة التحويلية وغيرها من المهن استنادًا إلى احتياجات سوق العمل (Saunders, 2002).

حيث تستمر برامج التدريب عادةً لفترة لا تتجاوز عامين، ويتم استقبال المتدربين من الطلبة داخل المؤسسات والشركات المهنية في سن مناسبة للمهنة التي يختارونها، خاصة في مجالات الصناعات التحويلية، كما تقدم هذه المؤسسات للطلبة الذين يتمتعون بالمهارات المناسبة ولم يكملوا

مؤهلاتهم التعليمية برامج أكاديمية للحصول على مؤهلات دراسية للعمل في المؤسسات الإنتاجية (Smith & Wilson, 2002).

ومع استمرار النمو السكان في أستراليا وتطور اقتصادها، زاد الطلب على تنوع الصناعات والخدمات الأخرى وهو ما عزز الشراكة بين مؤسسات التعليم والمصانع والمؤسسات الإنتاجية، حيث يتم توقيع عقود تدريب مع أصحاب العمل أو الشركات المتخصصة لتقديم تدريب جماعي لطلبة والمتدربين، وتتيح هذه الشركات فرص التوظيف للمتدربين بعد انتهاء فترة التدريب، ومع البدء في تنفيذ مخطط التعليم والتدريب المهني في عام 2009 ارتفع عدد الطلبة رواد التعليم المهني القادرين على دخول سوق العمل والمنافسة في مختلف المهن (Allen, 2015).

يمكننا القول، أن النظام التعليم في أستراليا يعمل على دعم وتعزيز الثقافة المهنية بفعالية من خلال تطوير مؤسسات التعليم المهني وربطها بحاجات المجتمع وسوق العمل، حيث يمثل هذه الدعم في تقديم برامج تدريبية في مجالات صناعية تقليدية وأخرى حديثة تواكب متطلبات العصر، مما يسهم في تزويد الطلبة بالمهارات اللازمة وتحقيق تكامل بين التعليم النظري والتطبيقي، حيث يفتح النظام التعليمي أبواب التعليم المهني للطلبة ويوفر فرصاً للتدريب العملي الذي يناسب ويلبي توجهات الطلبة من خلال إقامة شراكات مع الشركات والمصانع في المجتمع المحلي، وهو ما يوفر فرص التوظيف للطلبة بعد انتهاء فترة التدريب.

**التعليم في اليابان،** يتميز نظام التعليم في اليابان بالدمج بين التعليم الأكاديمي والتعليم المهني، والعمل بشكل متناغم مع وزارات العمل لفهم احتياجات سوق العمل، حيث يكون للطلبة بعد مرحلة الدراسة الأساسية القدرة على الاختيار للتوجه نحو المسارات التقنية والمهنية وتحضير أنفسهم لتكون لديهم القدرة على الاندماج في سوق العمل وفقاً لاختصاصاتهم المختارة، وحرصاً على التناغم مع

سوق العمل تقوم المؤسسات والشركات بتقديم قائمة بعدد الموظفين والمجالات التي يحتاجونها إلى وزارة العمل والتي تُرسلها بدورها إلى وزارة التعليم، وفي كل مدرسة يوجد مجلس فني تابع لها يعمل بشكل مستمر على متابعة احتياجات المؤسسات في سوق العمل (المحاريق، 2016).

يمكن القول، أن التناغم الحاصل بين المؤسسات التعليمية مع وزارات العمل لفهم احتياجات السوق يتيح للطلبة اختيار المسار المهني الذي يناسبهم ويتناسب مع ميولهم المهنية لتأهيلهم بشكل فعال لتحقيق احتياجات سوق العمل ورفعته بالعمالة المهارة.

وبالنظر إلى موضوع الثقافة المهنية وتطورها في منظومة التعليم العربية نجد أن هنالك عدد من المحاولات التي تظهر على شكل مشاريع وبرامج في سبيل تعزيز وتطوير هذا الجانب، وهنا نستعرض أبرز التجارب العربية في هذا المجال:

**التعليم في دولة الإمارات، تسعى دولة الإمارات إلى تقييم أداء النظام التعليمي بانتظام لوضع أهداف وخطط إصلاحية بشكل مستمر، وفيما يتعلق بالمسارات التعليمية يظهر نظام التعليم الإماراتي تنوعاً في المسارات التعليمية التي يُمكن للطلبة الالتحاق بها في المرحلة الثانوية، حيث تُقدم مرحلة التعليم الثانوي في الإمارات أربع مسارات هي المسار المهني والمتقدم والعام والنُخبية، مما يعني أن الطلبة لديهم الفرصة للاختيار بين التعليم الجامعي والمهني والتقني، حيث يُتيح هذا التنوع للطلبة الاختيار الذي يتناسب مع ميولهم ومستقبلهم المهني (الشهري، 2018).**

وقد سعت دولة الإمارات إلى اعتماد التعليم التطبيقي للمسارات المهنية والتطبيقية من خلال معهد التكنولوجيا التطبيقية، حيث يُقدم المعهد البرامج التعليمية التطبيقية للمدارس الثانوية بهدف الجمع بين التعليم المهني والتقني والاهتمام بالجانب الأكاديمي لهذه البرامج، ويُظهر معهد التكنولوجيا التطبيقية الذي تأسس في عام 2005 وجود (14) مدرسة ثانوية مهنية، و(4) كليات تطبيقية، وكليتان

باللغة الإنجليزية لمراحل التعليم الثانوي والتعليم الجامعي، وذلك بهدف تقديم برامج تعليمية ومهنية تهدف إلى توفير الكوادر الوطنية من مهندسين وفنيين في مجالات متعددة (وزارة التربية والتعليم، 2017).

مما سبق، تُظهر هذه المبادرات القائمة على تحسين جودة وكفاءة قطاع التعليم والتدريب المهني وتوسيع نطاق المهارات والفرص التعليمية الخاصة بمشاريع التعليم المهني اهتمام وزارة التربية والتعليم في تحسين وتطوير برامج التعليم والتدريب المهني لصقل المهارات العليا لدى الطلبة، وبفضل هذه المبادرات يتم توجيه الطلبة نحو مجالات مهنية محددة، مما يعزز الثقافة المهنية لديهم ويعمل على تحسين جودة التعليم وتطوير المهارات الضرورية للنجاح في سوق العمل.

أما دولة قطر، وفي سياق تعزيز الثقافة المهنية في دولة قطر أشار مركز قطر للتطوير المهني (2017) أن دولة قطر تسعى إلى تطوير استراتيجيات متقدمة لتعزيز الثقافة المهنية بين الطلبة، مدفوعة برؤيتها الطويلة الأجل للاستثمار في رأس المال البشري وتطوير القوى العاملة، حيث قام مركز قطر للتطوير المهني بمبادرة بحثية شملت عينة واسعة من الشباب القطري وأولياء الأمور والفاعلين في القطاعين الحكومي والخاص تمحورت حول دراسة دور التوجيه المهني في مواءمة طموحات ومهارات الشباب مع احتياجات الاقتصاد القطري، تم من خلالها تسليط الضوء على مواضيع مثل التوعية المهنية، وسلوكيات التطوير المهني، والتحديات التي تواجه دولة قطر (مركز قطر للتطوير المهني، 2017).

كما قامت وزارة التربية والتعليم القطرية بتنفيذ برنامج مهارات الاستعداد المهني بهدف تعزيز جهود التوجيه المهني للطلبة، خاصة الذين يواجهون صعوبات خفيفة إلى متوسطة في التعلم، ويهدف البرنامج إلى خلق بيئة مهنية فعالة على المستوى المحلي وإعادة صياغة التوجه المجتمعي نحو

التعليم والتّعلّم المهني، ويَعتمد البرنامج على أفضل النماذج العالمية في مجال التوجيه المهني مع تكييفها لتلبية احتياجات المجتمع القطري، كما ويسعى البرنامج إلى زيادة ثقة الطلبة بأنفسهم وتّوفير فُرص لتنمية مهاراتهم وقدرتهم على اتخاذ قراراتهم بشأن مستقبلهم المهني، يشمل البرنامج وورش عمل ومحاضرات تحفيزية يقدمها رواد أعمال قطريون، إلى جانب تنفيذ رحلات ميدانية إلى قطاعات اقتصادية مختلفة، وأنشطة تطوعية، ومشاريع تعزز من المسؤولية المُجتمعية لدى الطلبة وتشجيعهم ليكونوا أعضاء فَعّالين في مجتمعهم من خلال اختيارهم للمسار المهني الذي يتناسب مع ميولهم ويتسق مع رؤية قطر الوطنية 2030 (مركز قطر لتطوير المهني، 2022).

**التعليم في المملكة العربية السعودية، في إطار التجديد في الفكر التربوي تعزيز الوعي المهني**  
وإكساب الطلبة النّقافة المهنية اللازمة داخل مدارس المرحلة الثانوية، بدأت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية في التعاون مع مؤسسات التدريب التقني والمهني لتحديد المهارات والبرامج الأكثر ملائمة لتنفيذها داخل المدارس الثانوية، وقد بدأت بالتشديد على أهمية الاستثمار في الطلبة السعوديين من خلال تحقيق التوازن بين التطورات السريعة في التعليم والاقتصاد، ويركز التحديث الذي تسعى إليه وزارة التّربية والتّعليم على تطوير مهارات الطلبة وتوفير فرص توظيف أفضل، وفي سبيل ذلك بدأت الوزارة بالتنسيق مع المؤسسات العامة للتدريب التقني والمهني لتحديد الاحتياجات وضمان التكامل لتحقيق الأهداف المشتركة والاستفادة القصوى من الكوادر البشرية والتقنية والمهنية العاملة في المؤسسة في الميدان التربوي، وبدأت بتنفيذ مبادرة الورش المهنية ومبادرة التأهيل المهني في التعليم العام لتعزيز الفهم والوعي المهني لدى الطلبة حول سوق العمل (مخلف، 2015).

وفي هذا الإطار يشير الشمري (2016) أن الجهود التي تبذلها المملكة العربية السعودية لتعزيز النّقافة المهنية في المدارس تنطلق من التزامها بتحسين جودة التعليم وتطوّر مهارات الطلبة

وثقافتهم المهنية لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة، وتزويدهم بالمهارات والمعرفة الضرورية للنجاح في مجالاتهم المهنية، وتقديم برامج تعليمية تُطابق احتياجات السوق وتُعكس رؤية المملكة 2030، ذلك أن التعاون الوثيق بين وزارة التعليم والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني يُبرز التكامل المطلوب بين التعليم العام والتدريب المهني، مما يخلق جسراً مهماً بين توجهات ومتطلبات التعليم واحتياجات سوق العمل.

**التعليم في سلطنة عُمان،** تعمل وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان على دعم المبادرات التربوية التي تعزز من الثقافة المهنية بين الطلبة، حيث تُظهر مبادرة خبرات العمل في سلطنة عُمان توجه وزارة التربية والتعليم إلى تنمية الثقافة المهنية بين الطلبة وتعزيز فهمهم لخياراتهم المهنية ومساعدتهم في اكتساب تجارب عملية، حيث تبنّت وزارة التربية والتعليم الزيارات الميدانية، وورش العمل ليحصل الطلبة على فرصة لاستكشاف العديد من المجالات المهنية وفهم متطلبات سوق العمل، وترى وزارة التربية والتعليم أن هذه الزيارات تُتيح للطلبة اكتساب خبرات عملية في بيئة العمل الحقيقية، والتعرف على متطلبات المهن المختلفة ومجالاتها، لمساعدتهم على اتخاذ قرارات تعليمية ومهنية مُستنيرة بناءً على تجاربهم وخبراتهم الواقعية (وزارة التربية والتعليم - سلطنة عُمان، 2022).

**التعليم في الواقع الفلسطيني،** منذ تسلم السلطة الفلسطينية مسؤولية التربية والتعليم في عام 1994م، عملت الوزارة على تعزيز المنظومة التعليمية وسياساتها، وقد عملت الوزارة في برامجها المختلفة على تعزيز مفهوم الثقافة المهنية في المؤسسات التعليمية، وشهد التعليم التقني والمهني في فلسطين تقدماً ملحوظاً، حيث بذلت الوزارة جهوداً مستمرة وكبيرة لتطويره في المنظومة التربوية، إذ تتنوع جهات خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، حيث تضم العديد من المؤسسات في الضفة وقطاع غزة، وتقدم برامج متنوعة من التعليم والتدريب المهني والتقني من مدارس ثانوية

صناعية مهنية، وكليات التعليم التقني وكليات المجتمع، ومراكز التدريب المهني المنتشرة في جميع المحافظات، وتتبع هذه المؤسسات مسؤولية القطاع العام والأهلي والقطاع الخاص، حيث يشرف عليها عدة وزارات من بينها وزارة العمل، ووزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة التنمية الاجتماعية، بالإضافة إلى وكالة الغوث، وجمعيات خيرية ودينية، ومُنظمات غير حكومية على الصعيدين المحلي والدولي، بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص (فراج، 2022).

وفي إطار تطوير التعليم تسعى وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين إلى تحسين جودة التعليم الثانوي من خلال تطوير مسار مدرسي شامل في الصف العاشر، يتيح للطلبة اختيار مسارهم الأكاديمي أو المهني بطريقة أكثر شمولية، تأتي هذه الخطوة ضمن برنامج أجندة إصلاح التعليم الذي يستهدف تحسين طرق التدريس والتقييم، حيث يبدأ العمل بها ابتداءً من العام الدراسي 2022-2023، إذ تهدف الوزارة إلى مراعاة قدرات ومهارات الطلبة المتنوعة، وتؤكد الوزارة أن هذا المسار لا يهدف لاستبدال امتحان الثانوية العامة (التوجيهي)، وإنما يُشكل أداة مُستحدثة تُتيح للطلبة اختيار مسارهم المهني بفعالية (وزارة التربية والتعليم العالي، 2022).

ويذكر العوضي (2016) أن تطوير التعليم المهني في فلسطين يبدأ بالتخطيط المُدمج بين المؤسسات التعليمية والنقابات وأصحاب الشركات والمصانع، وهو ما يُعزز وضع برامج تتناسب مع احتياجات سوق العمل الفلسطيني، والتركيز عليها لتطوير مهارات الطلبة بشكل فعال في كل مجال، وأهمية اختيار مناهج تعليمية تستند إلى التجارب العالمية وتواكب التطور التكنولوجي العالمي، إضافة إلى أهمية وجود بنية تحتية مناسبة وتعزيزها من خلال توفير الأجهزة والمعدات اللازمة، وتوفير فريق تدريسي مؤهل ومدرّب ليكون قادراً على نقل المعرفة العلمية بشكل صحيح وفعال.

ويؤكد عوض (2011) أن الارتقاء بمستوى التعليم والعمل المهني في فلسطين يمكن تحقيقه من خلال تحسين التدريب الميداني بطرق تتناسب مع احتياجات السوق الفلسطيني، ونقل الخبرات والتجارب للعاملين في السوق من خلال تضمينها في المناهج الدراسية بهدف الاستفادة القصوى منها، وضرورة وضع إستراتيجية خاصة لتأهيل الكوادر البشرية في مؤسسات التعليم المهني لمواكبة التطورات وتعريفهم بالتكنولوجيا الحديثة والتقدم الحاصل في سوق العمل، وضرورة تحقيق التوافق بين المنشآت الاقتصادية والمؤسسات التعليمية المهنية من خلال وضع برامج مشتركة لضمان توفر فرص العمل في القطاعات المهنية التي يتم تدريسها في مدارس التعليم المهني.

مما سبق، يظهر أن الاختلاف بين التجربة العربية وتلك في الدول المتقدمة في مجال التعليم المهني والمرتبطة بتعزيز الثقافة المهنية في مجال التعليم، وهذا يظهر في التركيز الذي توليه الدول المتقدمة لهذا النوع من التعليم ابتداءً من المرحلة الدراسية الأولى حيث يعزز النظام التعليمي في هذه الدول التعاون بين سوق العمل والمؤسسات المهنية ووزارة العمل، بالإضافة إلى كافة القطاعات الأخرى بهدف تعزيز وتمكين الطلبة وتعزيز وعيهم المهني، حيث يتضمن هذا التعاون والتخطيط الجماعي توجيه الطلبة وتدريبهم وتوجيههم وفقاً لميولهم المهني وقدراتهم واحتياجات سوق العمل، ومن خلال هذا التفاعل يتم تشجيع الطلبة على الالتحاق بسوق العمل وفق إمكانياتهم وتفضيلهم المهني واحتياجات السوق، في المقابل، تفتقر الدول العربية إلى هذا النوع من التعاون الفعال بين الحكومة والنقابات المهنية والمصانع والشركات.

يمكننا القول، أن التجارب العالمية المختلفة في تعزيز الثقافة المهنية سعت في معظمها إلى تضمين المحتوى المهني في المناهج الدراسية بهدف تعزيز تكامل العناصر المهنية في المواد الدراسية، وهو ما يوفر رؤية مستنيرة للطلبة للانخراط بشكل أفضل في سوق العمل، كما أظهرت هذه

التجارب أهمية إدماج دروس ومشاريع تطبيقية تربط الطلاب بمهن محددة، وعكست اهتماماً كبيراً في تطوير شراكات مع المؤسسات الصناعية والمهنية في سوق العمل لتقدم تجارب واقعية ومشورة مهنية مستتيرة للطلبة، وإشراك الخبراء في سوق العمل في العملية التعليمية لنقل خبراتهم وتجاربهم المهنية، والتأكيد على تشجيع الطلبة على تحديد أهدافهم المهنية ودعمهم في تحقيقها، وضرورة تكامل التكنولوجيا في عمليات التعليم والتعلم لتعزيز الوعي بالتقنيات المستخدمة في الصناعة، واستخدام الوسائط الرقمية لتوفير موارد تعليمية تفاعلية حول مختلف المهن، وتقديم برامج تدريب مهني وورش عمل للطلاب لتطوير مهاراتهم العملية، وتشجيعهم على المشاركة في برامج تعليمية تطبيقية، إذ توفير هذه الفرص والخبرات دوراً هاماً في بناء ثقافة مهنية قوية ورفد الطلبة بالمعرفة والمهارات التي تمكنهم من اتخاذ قرارات مهنية مستتيرة.

وعليه، إن التجديد الهادف نحو تعزيز الثقافة المهنية في العملية التعليمية في فلسطين يتطلب تكامل الجهود بين السوق المحلي والمؤسسات التعليمية، وهو ما يضمن اختيار البرامج التعليمية المناسبة وضمان توافقها مع احتياجات السوق، بالإضافة إلى تعزيز تحسين الوعي في المجتمع المحلي حول أهمية التعليم المهني، وتغيير الثقافة المجتمعية لدى أفراد المجتمع خاصة تلك الفكرة النمطية حول التعليم المهني وارتباط هذا النوع من التعليم بالطلبة ذوي التحصيل المنخفض، وتطوير برامج تعليمية لتعزيز الثقافة المهنية لدى الطلبة لمساعدتهم في استكشاف اهتماماتهم وميولهم المهنية، ودمج عناصر التعليم المهني في المناهج الدراسية لتعزيز فهم الطلاب للمهارات المطلوبة في سوق العمل، وتعزيز التعاون بين المدارس والمؤسسات والشركات المحلية لتوفير فرص التدريب والتعلم العملي، وتشجيع الطلاب على التفكير في خطط مستقبلية وتحديد أهداف وظيفية وتعليمهم وكيفية تحقيقها.

## 2.2 الدراسات السابقة

يتناول هذا القسم من البحث الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث المتعلقة بالثقافة المجتمعية والميول المهنية والثقافة المهنية ومتغيرات أخرى مرتبطة بها، وقد تم عرض هذه الدراسات بناء على المتغيرات التي تناولتها هذه الدراسة، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم.

### 1.2.2 الدراسات التي تناولت الثقافة المجتمعية ومتغيرات أخرى مرتبطة بها

قامت سليمان (2022) بدراسة هدفت للتعرف إلى أبعاد الثقافة المجتمعية وفقاً لنموذج هوفستد المتمثلة في (تجنب عدم اليقين، ومسافة القوة، والذكورة مقابل الأنوثة، الفردية مقابل الجماعية)، واختبار تأثيرها على الاستباقية كسلوك داخل المؤسسة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة استمارة تم إعدادها لأغراض الدراسة لقياس متغيرات الثقافة المجتمعية وأثرها على السلوك الاستباقي، واشتملت عينة الدراسة على (51) موظفاً في المستويات الإدارية العليا والمتوسطة بولاية عنابة، وقد أظهرت النتائج توفر توجه إيجابية تجاه أبعاد الثقافة المجتمعية ووجود أثر معنوي في الاستباقية كسلوك في المؤسسة، ولم تظهر النتائج فروق في تقدير الثقافة المجتمعية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، والمسمى الوظيفي.

وفي دراسة قام بها آل ياسين (2021) هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر أبعاد الثقافة المجتمعية في توقع محفظة أبعاد أخلاقيات العمل من خلال تبني الأبعاد الستة للثقافة المجتمعية التي قدمها (هوفستد) في دراساته، وحافطة أبعاد أخلاقيات العمل مقدمة من قبل ميلر وآخرون (2022)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتضمنت عينة البحث المختارة عشوائياً (356) فرداً من عدة دول، هي: العراق (105)، (136) الهند (115) من كوريا الجنوبية، وأكدت النتائج تأثير أبعاد الثقافة المجتمعية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل، ومع ذلك تفاوت مستوى التأثير بين الدول

الثلاث، ونتائج المقارنة أظهرت وجود فروق بين الدول في أبعاد الثقافة المجتمعية، وفي أبعاد أخلاقيات العمل، في حين لم تكن هناك فروق بين أفراد العينة على مستوى الدولة الواحدة سواء في أبعاد الثقافة المجتمعية أو في أبعاد أخلاقيات العمل.

وقام التليلي وآخرون (Tlili et al, 2021) بدراسة هدفت للتعرف إلى فهم تأثير الثقافة المجتمعية على التعليم عبر الإنترنت في المنطقة العربية، وذلك من خلال فهم كيفية تأثير الثقافة العربية في سلوكيات التعلم عبر الإنترنت لدى طلبة المدارس الثانوية في تونس، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تنفيذ دورة على شبكة الإنترنت، ومن ثم تم مناقشة أنماط سلوك التعلم المختلفة بناءً على الإطار النظري للأبعاد الثقافية المجتمعية لهوفستيد، واشتملت عينة الدراسة على (116) طالباً وطالبة من طلبة المدارس الثانوية في تونس، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير للثقافة المجتمعية على كيفية مشاركة الطلاب في مناقشات التعلم عبر الإنترنت وكيفية الحفاظ على ثقافتهم وأداء التعلم عبر الإنترنت، وتشير النتائج كذلك إلى أن تجارب التعلم عبر الإنترنت قد تكون مفيد للطلّابات اللواتي يتعرضن لضغوط اجتماعية في الثقافات العربية.

وفي دراسة الصقرية ورابعة (2020) التي هدفت إلى استكشاف مدى تأثير الثقافة المجتمعية المتمثلة في (الدينية والقانونية والنفسية) في الحد من انتشار وباء كورونا في سلطنة عمان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على (200) فرد من محافظة جنوب الباطنة، واعتمدت الدراسة على استبيان اشتمل على ثلاثة محاور تمثل الثقافة المجتمعية، أظهرت النتائج أن الثقافة المجتمعية المتمثلة في الثقافة الدينية والقانونية والنفسية تؤثر في الحد من انتشار وباء كورونا بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية لمتغير النوع الاجتماعي والعمر والمستوى التعليمي.

وأجرت أبو طير (2019) دراسة هدّفت للتعرف إلى أثر الثقافة المُجتمعية استناداً إلى نموذج هوفستد على الثقافة المدرسية لدى الموظفين من المدراء والمعلمين والإداريين العالمين في مدارس القدس ومدارس منطقة المثلث، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (109) أفراد منهم (9) أفراد تم مقابلتهم و(100) فرد تم توزيع الاستبانة عليهم من إعداد الباحثة، وقد أظهرت النتائج في الجانب النوعي أن المجتمع العربي في الداخل يميل إلى الفردية واحتكار السلطة كونه مجتمع مأزوم وتأثرت ثقافته بشكل سلبي كونه ويعيش تحت الاحتلال الإسرائيلي، في حين أن الجيل الجديد في مدراء القدس اوجد ثقافة تعزز من العمل الجماعي والانغماس في نجاح الطلاب وتخرجهم والتنافس الايجابي، وفي الجانب الكمي أن الأبعاد الثقافية وفقاً لنموذج هوفستد تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة وكان هنالك أثر ايجابي لأبعاد الثقافة المُجتمعية على الثقافة المدرسية لدى المعلمين، كما أظهرت النتائج وجود فروق في تقدير أنماط الثقافة المُجتمعية بين منطقة المثلث، والقدس.

وأجر عاصي (2019) دراسة هدّفت لاستكشاف دور الثقافة المُجتمعية من منظور (التربية الدينية، الأعراف والأخلاق، الشعور بالمسؤولية، الفهم الديني، والانتماء للأرض والمنزل) على سلوكيات أفراد في معالجة النفایات الصلبة في مدينتي رام الله والبيرة، وقد جمعت الدراسة بين الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة، والمقابلات المقننة، واشتملت عينة الدراسة على (400) فرد تم اختيارهم بطريقة العشوائية، وإجراء مقابلات مع (10) من الخبراء الاجتماعيين، وكشفت الدراسة أن هناك ثقافة سائدة لها تأثير قوي على المجتمع وسلوك أفراد الدراسة في معالجة النفایات، حيث تظهر النتائج دور الثقافة المُجتمعية في سلوك الأفراد، وكان التأثير الكبير من خلال (تربية أفراد الأسرة والأعراف المتعلقة بالأخلاق)، ويليهما تأثير (الشعور بالمسؤولية)، في حين جاءت الجوانب (الدينية والوطنية) بدرجة منخفضة من حيث التأثير على سلوك الأفراد.

وفي ذات السياق قام محمد (2018) بدراسة هدّفت إلى تسليط الضوء على دور الثقافة المدرسية في تحقيق الإصلاح الشامل في البيئة المدرسية في محافظة جدة، من خلال استقصاء درجة توافر الثقافة المدرسية التعاونية وتطوير مقترح لتحسينها، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة الثقافة المدرسية التعاونية استناداً إلى جروينرت وفلاننتين Gruenert & Valentine (1998) والمكونة من ستة أبعاد، هي: (القيادة التعاونية، تعاون المعلم، التنمية المهنية، وحدة الهدف، دعم الزملاء، وشراكة التعلم)، واشتملت عينة الدراسة على (497) فرد من قادة ومعلمي مدارس التعليم العام بمحافظة جدة، وأظهرت النتائج أن توافر الثقافة المدرسية التعاونية بمدارس التعليم العام في جدة كان متوسطاً، وجاء في الترتيب الأول بعد دعم الزملاء، وفي الترتيب الأخير جاء بعد وحدة الهدف، ويظهر الدور الجوهرى للثقافة التعاونية المدرسية في تحقيق الإصلاح الشامل في البيئة المدرسية، ويمكن تفعيل الثقافة المدرسية التعاونية بمدارس التعليم العام كمتطلب فاعلاً للإصلاح الشامل.

وأجرى شيخاوي وبوكميش (2018) دراسة هدّفت للتعرف إلى أثر الأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في المجتمع على مدى التزامه بتعليمات العمل وأخلاقياته وتجسيدها في سلوكيات العمل، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم تطبيق الدراسة على مجتمع مكون من (359) موظفاً في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأردار، وتطبيق استمارة لجمع البيانات مكون من 66 سؤالاً من إعداد الباحثان، وقد أظهرت النتائج أن وجود أثر للأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في المجتمع على مدى التزامه بتعليمات العمل وأخلاقياته وتجسيدها في سلوكيات العمل، كما تظهر النتائج أن الثقافة المُجتمعية تؤثر في احترام قواعد العمل والمحافظة على الممتلكات، كما أن المستوى التعليمي للمشاركين في الدراسة (ثانوي وجامعي) يعكس وجود ثقافة عامة تؤثر على أهمية العمل وقيّمته الحياتية لدى كافة الفئات، وكيفية تجسيده في سلوكيات عملية، كما وتشير النتائج إلى أن الثقافة

المجتمعية المرتبطة بالعمل تُعد جزءًا أساسيًا من القيم والعادات الأخلاقية التي يكتسبها الفرد داخل المجتمع، والتي تنعكس بشكل مباشر على سلوكه المهني وتوجهاته الوظيفية. وعليه، فإن تأثير البيئة الاجتماعية والثقافة المجتمعية التي تتشكل فيها شخصية الفرد يلعب دورًا بالغ الأهمية في تشكيل سلوكياته المهنية وتوجهاته العملية.

وحول تأثير الثقافة المُجتمعية على الأسرة وبنيتها قام كل من غونزاليس ومنديز باوند (Gonzalez & Méndez-Pounds, 2018) بدراسة هدفت إلى استكشاف تأثير القيم الثقافية على الأبوة والأمومة للمهاجرين من أصل إسباني، من خلال استكشفت العملية التي تمر بها العائلات المهاجرة من أصل إسباني عند هجرتها إلى الولايات المتحدة من خلال تطبيق منهجية نظرية ذات أسس بنائية، وتوضح النظرية العملية على ثلاث مراحل: الوصول إلى بلد جديد، ودمج القيم الجديدة، والحفاظ على القيم، ومن خلال هذه المراحل يتضح التفاعل المستمر بين الثقافات وتأثيره في ديناميات الأسرة، وتكونت عينة الدراسة من (16) ولي أمر من العائلات من أصل إسباني، واعتمد الباحث منهج دراسة الحالة من خلال عمل المقابلات مع الفئة المستهدفة، وتشر النتائج إلى أن العائلات المهاجرة منفتحة على تضمين عناصر الثقافة الجديدة التي تمت مواجهتها مع الحفاظ على عناصر ثقافتهم الأصلية بمجرد تلبية احتياجاتهم الأساسية، حيث قام هؤلاء الآباء بدمج اللغة الإنجليزية، ومنحوا حرية أكبر لأطفالهم، وأصبحوا أكثر انخراطاً في النظام المدرسي، وأدرجوا التقاليد الأمريكية في احتفالاتهم، وغيروا أساليب الانضباط الخاصة بهم بناءً على تفاعلهم مع الثقافة الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، حافظ الأهل على قيمة الاحترام، واللغة الإسبانية، وعززوا تماسك الأسرة، وغرسوا معتقداتهم الروحية في أبنائهم، وهذا يشير إلى تأثير الثقافة المُجتمعية على بنية الأسرة وتكوينها وتفاعلاتها.

أما دراسة قعدان (2017) فقد هدّفت للكشف عن الأبعاد الثقافية استناداً إلى نموذج "هوفستيد" (Hofstede) لدى مديري المدارس العربية في الداخل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (309) من مديري ومديرات المدارس الابتدائية، والإعدادية والثانوية العربية في الداخل الفلسطيني، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة لكشف عن الأبعاد الثقافية لدى مديري المدارس العربية في الداخل، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن كافة الأبعاد الثقافية استناداً إلى نموذج هوفستيد (Hofstede) جاءت بدرجة مرتفعة إلى متوسطة لدى مديري ومديرات المدارس العربية، ولم تظهر النتائج وجود فروق في متغير النوع الاجتماعي، ومكان السكن.

وفي دراسة أجراها سليمان (Sulieman, 2017) هدّفت إلى استكشاف اتجاهات مجموعة من طلبة الجامعة نحو الأنماط القيادية للمديرين والخصائص الثقافية للمجتمع الأردني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (80) طالب من الطلبة الجامعيين في الأردن، واعتمدت الدراسة على مقياس الثقافة المُجتمعية التي قدمها هوفستيد Hofstede، ومقياس الأنماط الإدارية التي قدمها Blake and Mouton's، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الطلاب الذين شملهم الاستطلاع كانوا أكثر ميلاً لتصوير أنماط القيادة المقترحة للمديرين كأسلوب إدارة الفريق، وعندما طلب من هؤلاء الطلاب وصف ثقافتهم المُجتمعية أظهرت النتائج وجود درجة مرتفعة على بعد النفوذ الوظيفي ثم بعد الذكورية، والجماعية، وتجنب المجهول، والتساهل، النظرة طويلة الأجل، إذ وصفوها بطريقة مشابهة لثقافة المجموعة العربية التي قدمها هوفستيد، في حين لم تظهر النتائج وجود علاقة بين الثقافة المُجتمعية والأنماط الإدارية المتبعة.

وقام بكاي (2016) بدراسة تُهدف إلى استكشاف أبعاد الثقافة المُجتمعية حسب نموذج "هوفستيد"، وإدراك القيم التنظيمية حسب نموذج "فرنسيس وود كوك" لدى العاملين في مستشفى طب

العيون الصداقة الجزائر-كوبا بمدينة الجلفة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج العبر-ثقافي وذلك من خلال دراسة المتغيرات البحثية عبر الثقافتين المشاركتين، واشتملت عينة الدراسة على (64) موظفاً، منهم (26) جزائري و(38) كوبي، وقد بينت نتائج الدراسة وجود فروق بين العاملين الجزائريين والكوبيين في أبعاد الثقافة المُجتمعية وإدراكهم للقيم التنظيمية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة المُجتمعية وإدراك القيم التنظيمية في مكان العمل، إضافة إلى وجود أثر لتفاعل أبعاد الثقافة المُجتمعية للموظفين مع جنسيتهم في إدراكه لعدد من أبعاد القيم التنظيمية، وتظهر هذه النتائج تأثير الثقافة المُجتمعية على السلوك التنظيمي والثقافة المهنية للفرد.

وفي ورقة بحثية قدمها جابر (Jaber, 2015) هدفت إلى تحليل بعض القيم الثقافية الأساسية الموجودة في القاعدة المعرفية للثقافة المُجتمعية الفلسطينية باستخدام الإطار الثقافي لهوفستيد، وانعكس تأثير هذه القيم على الممارسات الصفية للمعلمين وتأثير هذه الممارسات على الهوية الثقافية للطلبة، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج النظري التحليلي من خلال وصف ونقد وتحليل القيم الثقافية الأساسية في الأبعاد الثقافية المُجتمعية لدى هوفست في الثقافة الفلسطينية، وأظهرت النتائج التي أبرزتها الورقة البحثية أن بعد النفوذ الوظيفي وبعد الذكورية هي أبعاد تظهر بشكل كبير في الممارسات والسلوكيات المُجتمعية في الثقافة الفلسطينية، بالإضافة إلى توجه الثقافة المُجتمعية الفلسطينية باتجاه الجماعية مقابل الفردية، والأهداف قصيرة المدى، وارتفاع بعد تجنب الغموض، كما وتظهر نتائج الورقة البحثية دور وأهمية الثقافة المُجتمعية وتأثيرها على ممارسات المعلمين في الفصول الدراسية والتي تعكس القيم الثقافية للمجتمع الفلسطيني، وتؤكد الورقة البحثية أن لهذه الممارسات تأثير على الهوية الثقافية لطلبة في تكوين اتجاهاتهم الثقافية، وأن الأبعاد الثقافية تشكل عنصراً هاماً في الثقافة المُجتمعية بالإضافة إلى المعايير الثقافية، وتؤكد على أن فهم وإدراك أبعاد الثقافة الفلسطينية من خلال التحليل والتفسير والنقد يمكن أن تعزز التفاعلات الناجحة وتساعد في

ادراك تأثيرها على هوياتنا الثقافية، وعلى الهويات الثقافية للطلبة، وهذا يُمكن المعلمين من خلق بيئة تعليمية مستنيرة ثقافياً.

وهدفَت دراسة قام بها الدريوشي وقمر (Driouchi & Gamar, 2014) للبحث في موضوع المعرفة والتنمية في الوطن العربي وعلاقتها بالثقافة المُجتمعية، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي باستخدام سلسلة من البيانات الاقتصادية حول مؤشرات التنمية في مخرجات اقتصاديات الدول العربية (الإمارات العربية المتحدة الكويت، مصر، العراق، لبنان، المغرب، المملكة العربية السعودية) ومخرجات اقتصاديات أوروبا الشرقية، بالإضافة إلى الاعتماد على مؤشر نموذج دراسة هوفستد الثقافية (Hofstede, 2010) في الوطن العربي، وقد أظهرت النتائج بناءً على نتائج الأبعاد الثقافية لنموذج هوفستد (Hofstede, 2010) في الوطن العربي قيم مرتفعة نسبياً على كافة الأبعاد الثقافية بالمقارنة مع في بلدان أخرى، حيث تظهر النتائج أن مسافة السلطة وعدم المساواة، والذكورية وتجنب المخاطر من السمات الرئيسية في معظم الدول العربية، وتشير النتائج بوضوح إلى وجود روابط بين الأبعاد الثقافية والوصول إلى المعرفة وإنشاء المشاريع مع وجود فجوة بين الاقتصاد العربية وأوروبا الشرقية، كما أظهرت النتائج أن ريادة الأعمال ترتبط بالمتغيرات الثقافية في الدول العربية، حيث تظهر النتائج الارتباط بين هذه الأبعاد وإنشاء المشاريع الاقتصادية والمهنية الجديدة حيث تعاني هذه المشاريع من سلسلة من القيود الثقافية، وهذا يعني أن الأجيال الشابة والعمالة الماهرة والمؤهلة التي يتم تدريبها داخل النظام التعليمي لا تستفيد من الأعمال والفرص الجديدة في معظم الدول العربية، وهو ما يفسر ارتفاع معدلات البطالة ومدى انتشار العيوب الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي الحد من الوصول إلى فرص تنمية جديدة ومستدامة، وهذا يعني أن هناك حاجة إلى مزيد من السياسات الاقتصادية والاجتماعية لضمان تعزيز الثقافة المهنية وتعزيز اقتصاد المعرفة وريادة الأعمال في البلدان العربية.

كما قامت تراوث وآخرون (Trauth et al, 2008) بدراسة هدّفت للتعرف إلى العوامل الثقافية التي تؤثر على الاختيارات المهنية للمرأة في القوى العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وقد استخدمت الدراسة المنهج التحليل القائم على البيانات النوعية، حيث تم تحليل المقابلات مع (200) امرأة من أربع دراسات منفصلة عن النساء في القوى العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات في أستراليا وأيرلندا ونيوزيلندا والولايات المتحدة، وقد أظهرت النتائج تأثير المواقف الثقافية حول الأمومة ورعاية الأطفال ورعاية الوالدين والعمل خارج المنزل على تدني التحاق المرأة بمهنة تكنولوجيا المعلومات، كما أظهرت النتائج أن العوامل الاجتماعية المرتبطة بالنوع الاجتماعي والقوالب النمطية حول الكفاءة تؤثر على التحاق المرأة بمهنة تكنولوجيا المعلومات.

وأجرى برناردي (Bernardi, 2006) دراسة هدّفت للتعرف إلى العلاقة بين ثقافة المدرسة والمجتمعات المهنية للتعليم، وفاعلية المدرسة، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الارتباطي ونمذجة المعادلات الهيكلية، واشتمت عينة الدراسة من (358) معلماً يعملون في المدارس العامة في مختلف المحافظات التركية، واستخدمت الدراسة استبانة كأداة للدراسة، وتم فحص الدور الوسيط والمباشر للمتغيرات من خلال تحليل المسار، وتم فحص العلاقة بين هذه المتغيرات وسمات المعلمين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ثقافة المدرسة المحبة للدعم والموجهة نحو الإنجاز والموجهة نحو المهام كانت مهمة لفاعلية المدرسة وظهور سلوكيات المجتمعات المهنية للتعليم، وفي هذا السياق، يمكن القول بأن الانتباه إلى هذه المكونات والتطبيقات الثقافية التي تحول المعلمين إلى مجتمعات مهنية للتعليم ذات أهمية كبيرة في جعل المدارس فعالة، كما أن تصورات المعلمين للمجتمعات المهنية للتعليم، وثقافة المدرسة، وفاعلية المدرسة في نظام تعليم مركزي، والعلاقات بين هذه المتغيرات يمكن أن تسهم في تحسين المدارس وتعزيز فاعليتها، حيث تظهر هذه الدراسة أهمية الثقافة في تعزيز البيئة المدرسية وتعزيز فاعليتها.

## 2.2.2 الدراسات التي تناولت الميول المهنية ومتغيرات أخرى مرتبطة بها

في دراسة قدمها خوصة ومؤنس (2022) هَدَفَت إلى تَحْدِيد الاتجاهات المهنية واستكشاف السمات الشخصية الأكثر شيوعاً لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين، ودراسة العلاقة بين الميول المهنية والسمات الشخصية، تستخدم الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واشتملت العينة على (324) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، واستخدمت الدراسة مقياس سمات الشخصية إعداد كوستا وماكري المعدل للشخصية (1992) ومقياس الميول المهنية لهولاند، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن سمات الشخصية في محور الانبساطية حصلت على أعلى الدراسات وبدرجة مرتفعة، يليها محور الانفتاح على الخبرة، بدرجة مرتفعة، ومن ثم محور يقظة الضمير/ التفاني/ إدراك الذات بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن أعلى الدرجات في الميول المهني كانت على محور الميول المهنية الواقعية ومن ثم الميول المهنية التحليلية، كما يظهر وجود علاقة بين الميول المهنية بما فيها من أبعاد مع السمات الشخصية لدى طلبة الثانوية العامة، إضافة إلى وجود فروق في الميول المهنية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

وأجرت عبيد (2021) دراسة هَدَفَت للكشف عن أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدارس مدينة القدس وفقاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمستوى الأكاديمي لأولياء الأمور من وجهة نظر الطلبة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تم اختيار عينة مكونة من (288) طالباً وطالبة، واعتمدت الدراسة على مقياس المعاملة الوالدية، ومقياس الميول المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن الميول المهنية (الاجتماعية، والاستكشافية، والتحليلية، والمهنية) لدى الطلبة حصلت على درجات مرتفعة، في حين حصلت الميول (الواقعية، التقليدية) على درجة متوسطة، وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة بن

أساليب المعاملة الوالدية والميول المهنية، إذ أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين الميول الواقعية وأساليب المعاملة الوالدية، في حين كانت العلاقة ايجابية بين الميول الواقعية وكل من أسلوب الحماية الزائدة مقابل الإهمال، وأسلوب التذبذب بالمعاملة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين الميول المهنية ككل (التقليدية، الاجتماعية، الاستكشافية، التحليلية، المهنية) من جهة وأساليب المعاملة الوالدية من جهة أخرى حيث كانت العلاقة موجبة باستثناء العلاقة مع كل من أسلوب المساواة مقابل التفرقة، وأسلوب التسامح مقابل التسلط حيث كانت العلاقة سلبية، وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات تضمنت ضرورة تضافر جهود التعاون بين مديرية التربية والتعليم والمدارس والمؤسسات التعليمية ومؤسسات المجتمع المحلي. ويعد هذا التعاون مهماً من أجل تنفيذ برامج وأنشطة ترفيهية يشارك فيها الآباء مع الأطفال لتحقيق استخلاص نفسي للآباء وتحقيق التقارب العاطفي بينهم وبين أطفالهم للتقليل من ضغوط وأعباء الحياة التي قد تؤثر سلباً على أساليب تعاملهم مع الأطفال وتعزيز الوعي المهني لدى الطلبة.

وقام رامي وآخرون (Rami et al, 2021) بدراسة هدّفت للتعرف إلى العلاقة بين التحصيل الدراسي ومفهوم الذات والقرار المهني لدى طلبة السنة الرابعة في جامعة بوترا الماليزية، ولتحقيق أغراض الدراسة تم استخدام المنهج الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على (171) طالباً وطالبة من طلبة السنة الرابعة في جامعة بوترا الماليزية، واعتمدت الدراسة على قياس التحصيل الدراسي للطلبة باستخدام المعدل التراكمي الحالي، ومقياس مفهوم الذات الأكاديمي الذي طوره ليو ووانغ (2005)، ومقياس القرار المهني الذي طوره أوسيبو وآخرون (1976)، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحصيل الأكاديمي واتخاذ القرارات المهنية، وفي الوقت نفسه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مفهوم الذات الأكاديمي والقرار المهني بين طلاب المرحلة الجامعية،

حيث تؤكد نتائج الدراسة على أهمية الوعي بالذات الأكاديمية لدى الطلبة وفهم العوامل المؤثرة فيها كونها تشكل عاملاً مهماً في القرار المهني.

وفي دراسة أجراها شقور (2020) هدّفت للتعرف إلى الميول المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى عينة من طلبة مراكز الشباب التأهيلية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية، وتناولت الفروق في كل من المتغيرات حسب الجنس ومكان الإقامة ودخل الأسرة الشهري، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير أداتي الدراسة، وهما: مقياس الميول المهني (الواقعي، التحليلي، الاجتماعي، التجاري، التقليدي، المهني) ومقياس قلق المستقبل بجميع جوانبه (الشخصية، الاجتماعية، الجسدية، المهنية)، واشتملت عينة الدراسة على (148) طالباً وطالبة من طلبة مراكز الشباب التأهيلية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الميول المهنية لدى عينة من طلبة مراكز تأهيل الشباب التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية كانت بين متوسطة ومرتفعة، وقد حصلت الميول التقليدية على أقل الدرجات، وأعلى الدرجات كانت على الميول الواقعية، كما أظهرت النتائج أن درجة مجالات قلق المستقبل كانت بدرجة متوسطة، حيث كان أقلها القلق الجسدي، وأعلاها القلق الاقتصادي، وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة الاهتمام المهني تعزى لمتغيري: الجنس ومكان الإقامة، بينما كانت هناك فروق عند نفس المستوى تعزى لمتغيري الدخل الشهري لصالح المستويات الأدنى، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس قلق المستقبل تبعاً لمتغيرات الدراسة الديموغرافية المختلفة، باستثناء وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات قلق المستقبل الشخصي لصالح ارتفاع دخل أسرة الطالب، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الميول التقليدية وكل من الدرجة الكلية لقلق المستقبل، والقلق الشخصي والقلق المهني،

وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاهتمامات التقنية والقلق المهني، وقد أوصت الدراسة ضرورة اهتمام وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية بالتأهيل المهني وتعزيز الوعي المهني لدى الطلبة بشكل أكبر.

وفي دراسة عرار (2019) التي هدّفت إلى بناء أداة لقياس الميول المهنية، والتعرف إلى العلاقة بين الميول المهنية وتقدير الذات لدى طلبة الصف العاشر في المدارس الحكومية الفلسطينية، استخدمت الدراسة المنهج التحليلي الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على (772) للبيانات الكمية و(65) طالباً للبيانات النوعية من طلبة الصف العاشر في المدارس الحكومية في فلسطين، واستخدمت الدراسة مقياس الميول المهنية ومقياس تقدير الذات من إعدادها، وأظهرت النتائج تحقق البناء العاملي لمقياس الميول المهنية، كما أظهرت النتائج وجود فروق في الميول المهنية وفقاً لمتغير المديرية، والنوع الاجتماعي لصالح الذكور في فرع الريادة والأعمال، الصناعي، والتكنولوجي، والزراعي، وكانت الفروق لصالح الإناث في الفرع الفندقي والعلمي والاقتصاد المنزلي والفرع الأدبي، وأظهرت النتائج أن مجالات الميول المهنية لدى الطلبة على الترتيب الفرع العلمي، الفرع الأدبي، والتكنولوجي، وفرع ريادة الأعمال، والصناعي، والاقتصاد المنزلي، والزراعي، كما أظهرت النتائج أن الجهات التي يلجأ إليها الطالب للمشورة في مساره التعليمي والعلمي كانت على الترتيب هي: الأهل، الأصدقاء، الأقارب، الإرشاد التربوي، معلم المدرسة، كما أظهرت النتائج أم مستوى تقدير الذات جاء بدرجة متوسطة لدى طلبة الصف العاشر، وبينت النتائج وجود علاقة موجبة بين الميول المهنية (العلمي، الأدبي، وفرع ريادة الأعمال، والتكنولوجي) مع مستوى تقدير الذات لدى الطلبة، في حين كانت هنالك علاقة عكسية بين الميول الفندقية، والزراعية، والصناعية، والاقتصاد المنزلي وتقدير الذات، كما أظهرت النتائج الحاجة الملحة لمساندة الطلبة وتلقي الدعم والمشورة فيما يتعلق بمسارهم وتوجهاتهم المهنية

من قبل الكوادر المتخصصة، كما أظهرت النتائج وجود صعوبات في تحديد الطالب المسار المهني من أهمها تأثير الأسرة، وعدم وجود مدارس مهنية موزعة جغرافيا تغطي احتياجات الطلبة.

وفي دراسة نفذها حاج قويدر (2019) هدّفت للكشف عن العلاقة بين الميول المهنية والقدرة على اتخاذ القرار بين طلبة السنة الثانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية، لتحقيق هذه الفرضية استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، ولغرض جمع البيانات تم استخدام مقياس الميول المهني ومقياس اتخاذ القرار إعداد الباحث، وقد تم جمع البيانات من خلال عينة اشتملت على (100) طالب وطالبة، وأظهرت النتائج أن هنالك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية وصنع القرار، حيث اظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين النمط التحليلي واتخاذ القرار، ووجود علاقة موجبة بين النمط الاجتماعي واتخاذ القرار المهني، كما أظهرت النتائج وجود فروق في الميول المهنية بين طلاب السنة الثانية الجامعيين الحاصلين على بكالوريوس في العلوم والإنسانيات بجامعة غرداية حسب تفاعل متغيرات النوع الاجتماعي والتخصص العلمي، في حين تظهر النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب تفاعل النوع الاجتماعي والتخصص العلمي.

وقام حمدان (2018) بدراسة هدّفت للتعرف إلى أسباب إهمال وعزوف طالبات الثانوية العامة في فلسطين عن التعليم التقني، والتعرف على أثر متغيرات الفرع الدراسي، والمستوى التعليمي للأب وللام وعملها، دخل الأسرة الشهري، مكان السكن، والتحاق احد أفراد الأسرة بالتعليم التقني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (46) فقرة موزعة على الأبعاد (التوعية والإرشاد، البعد الاجتماعي، البعد التربوي، والبعد الاقتصادي)، واشتملت عينة الدراسة على (634) طالبة وكانت نتيجة الدراسة درجة أسبوع في جميع المجالات، وأظهرت نتائج

الدراسة وجود تأثير لكافة المتغيرات على إهمال طالبات الثانوية العامة في فلسطين عن التعليم التقني بدرجة متوسطة، وأن هنالك فروق في الفرع الدراسي، والمستوى التعليمي للأب ولأم وعملها في التوعية والإرشاد، والبعد الاجتماعي والبعد التربوي، ودخل الأسرة في البعد الاجتماعي، والبعد التربوي والدرجة الكلية، والتحاق احد أفراد الأسرة بالتعليم التقني والدرجة الكلية، وهو ما يشير إلى تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية في التوجهات المهنية للطلبة، في حين لم تظهر فروق على كافة الأبعاد بحسب مكان السكن.

وفي ذات السياق أجرت كل من فنتازي وامريش (2018) دراسة هدفت للتعرف إلى العلاقة بين الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية لدى طلاب المدارس الثانوية في فلسطين، وتأثير كل من متغيرات الجنس ومكان السكن والمستوى الأكاديمي على الاهتمامات المهنية، حيث تتمثل أهمية الدراسة في دراسة أنماط الشخصية (باعتبار شخصية الطالب هي نتائج تفاعل مجموعة من العوامل الاجتماعية والثقافية) وعلاقتها بالميول المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (546) طالباً وطالبة من طلبة الثانية العامة في فلسطين، واعتمدت الدراسة على مقياس الاهتمامات المهنية الذي صمم وفق نظرية هولاند، ومقياس أنماط الشخصية الذي صمم وفق نظرية مايرز بريجز، تبين النتائج أن جميع الميول المهنية الستة التي أشار إليها جون هولاند موجودة لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطيني، في حين أن الميول التقليدية حصلت على المركز الأول يليها الميول وآخرها الميول للمهن الاجتماعية، في حين كانت أنماط الشخصية على الترتيب (الانطوائي، الحسي، الشعوري، الإدراكي)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين المدروسين (الاهتمامات المهنية وأنماط الشخصية) إلا أنه لم يكن هنالك نمطاً منظماً للعلاقة حيث أن كل نمط من أنماط الشخصية يشترك في أكثر من ميل مهني، في حين أظهرت

النتائج وجود فروق في متغير الجنس (الميول الواقعية، الميول التحليلية) لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير مكان السكن للميول المهنية وأنماط الشخصية.

أما دراسة نمورة (2017) هدّفت للتعرف إلى العلاقة بين الذكاءات المتعددة والميول المهنية لدى الطلبة في المرحلة الثانوية في فلسطين، واشتمت عينة الدراسة على (1036) طالباً وطالبة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، باستخدام مقياس هولانس للميول المهنية ومقياس جاردنر للذكاءات المتعددة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين الذكاءات المتعددة لدى الطلبة وميولهم المهنية لديهم، وجاء ترتيب الميول المهنية على النحو الآتي: الاجتماعي، المغامر، الواقعي، الفكري، التقليدي، والمهني، وأظهرت النتائج وجود فروق في درجة الميول المهنية تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، ومستوى التحصيل، والمسار المهني، والمستوى التعليمي للوالدين، كما أظهرت النتائج أن معرفة الطلبة لميولهم المهني جاءت بدرجة قليلة، وأن الوالدين هم الأكثر تأثيراً على القرارات المهنية لدى الطلبة.

وأجرى أبو عيطة والكوشة (2017) دراسة بهدف فحص فاعلية برنامج إرشادي مهني استناداً إلى نظرية "معالجة المعلومات" لتحسين مهارات اتخاذ القرار المهني وفاعلية الذات المهنية لدى طلبة الصف العاشر في الأردن، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، واشتملت عينة الدراسة على (20) طالب وطالبة، واعتمدت الدراسة على مقياس اتخاذ القرار المهني، ومقياس وفاعلية الذات المهنية، وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج الإرشادي القائم على نظرية معالجة المعلومات في تحسين مهارات اتخاذ القرار وتحسين فاعلية الذات المهنية لدى الطلبة.

كما وقام عرار (2016) بدراسة هدّفت إلى معرفة العلاقة بين الميول المهنية والذكاءات المتعددة لدى طلبة الصف العاشر في محافظتي بيت لحم والخليل في فلسطين، واستخدمت الدراسة

المنهج الصوفي الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على من (756) طالب وطالبة، واعتمدت الدراسة على مقياس الميول المهنية ومقياس الذكاءات المتعددة إعداد الباحث، وأظهرت النتائج أن مجالات ميول الطلبة المهنية كانت على الترتيب: العلمي، الأدبي، التجاري، الفندقي، الصناعي، الاقتصاد المنزلي، الزراعي، والشرعي، كما أظهرت النتائج وجود فروق في متغير جنس الطالب في المجال الزراعي والصناعي والتجاري والشرعي لصالح الذكور، وفي مجال الأدبي والعلمي والفندقي والاقتصاد المنزلي لصالح الإناث، كما أظهر النتائج أن الوالدين هم الأكثر تأثيراً على التوجهات المهنية للطلبة ومن ثم المرشد التربوي.

وفي دراسة مقدار وعبد الله (2014) هدّفت للتعرف إلى الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية لدى طلاب المدارس الثانوية البحرينية، وكذلك آثار النوع الاجتماعي والمستوى الأكاديمي على الميول المهنية وأنماط الشخصية، حيث تكونت عينة الدراسة من (546) طالب وطالبة، كانت أدوات جمع البيانات عبارة عن مقياس للميول المهنية تم تصميمه لأغراض الدراسة وفقاً لنظرية هولندا ومقياس أنماط الشخصية الذب تم تطويره وفقاً لنظرية مايرز بريجز، وقد أظهرت النتائج أن وجود علاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية بين الطلاب البحرينيين، كما وأظهرت النتائج وجود علاقة بين كل النوع الاجتماعي والمستوى الأكاديمي وكل من الميول المهنية وأنماط الشخصية.

وهدّفت دراسة حجازي (2014) إلى استكشاف الصعوبات التي يواجهها الطالب المقدسي في المرحلة الثانوية من طلبة الصف التاسع والعاشر في اتخاذ قراره المهني ومستوى طموحاته المهنية المستقبلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على (590) طالب وطالبة تم اختيارهم من (16) مدرسة مقدسية ثانوية من المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في القدس الشريف وبلدية القدس الإسرائيلية، مررت استمارة البحث على عينة من (59) طالباً وطالبة،

واستخدمت الدراسة الاستبانة والمجموعات البؤرية كأداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج بأن الطلبة كان لديهم نفس ترتيب الصعوبات بغض النظر عن جنسهم، إلا أن الذكور أظهروا حدة أكبر في جميع الصعوبات مقارنة بالإناث، وبشكل خاص الصعوبات المرتبطة بضعف الاستعداد، وضعف المعرفة أو بالمعلومات المتناقضة، وهو ما يشير إلى أن الطلبة الذكور لديهم صعوبة أكبر من الإناث في اتخاذ قرار مهني، كما أن الطلبة الذين يسكنون بعد جدار العزل يجدون صعوبة أكبر من زملائهم داخل البلدة القديمة، وأن طلبة المدارس التابعة لبلدية القدس يجدون صعوبة أقل في اتخاذ القرار المهني مقارنة بالطلبة الذين يتعلمون في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم الفلسطينية، كما تظهر النتائج وجود فروق بين الطلبة الذكور والإناث في تفضيلاتهم المهنية ومستوى الطموح الأكاديمي لديهم، حيث أن مستوى الطموح لدى الذكور أعلى منه لدى الإناث، وأن الذكور يميلون إلى المهن الحرة بينما تميل الإناث إلى المهن الاجتماعية والثقافية.

ودراسة صلاح (2009) التي هدّفت للتعرف إلى الأنماط المهنية لدى طلبة جامعة القدس وتوافقها مع الأنماط الشخصية في ضوء نظرية هولندا، كما استهدّفت التعرف على مستوى الفروق في الأنماط المهنية تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص ومهنة الأب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتمت عينة الدراسة على (341) طالبا وطالبة من طلبة جامعة القدس في العلوم الطبية والاجتماعية والقانون والفنون الجميلة العلوم الاقتصادية والإدارية، والتخصصات الهندسية، واعتمدت الدراسة على مقياس هولاند للميول المهنية، وأظهرت النتائج أن النمط السائد لدى طلبة جامعة القدس هو النمط الاجتماعي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الأنماط الشخصية لكل من النمط الواقعي، والنمط المهني لصالح الذكور، كما وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط الشخصية المهنية تبعاً لمتغير التخصص في كل من الشخصية

الاجتماعية والتقليدية لصالح المهن الطبية والاجتماعية والقانونية والاقتصادية، كما أظهرت النتائج وجود فروق في أنماط الشخصية المهنية تبعاً لمتغير مهنة الأب.

كما هدّفت دراسة حمزة (2009) للتعرف إلى طبيعة العلاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية والمستوى الاقتصادي الاجتماعي للأسرة لدى طلبة الثانوية العامة في أم درمان، بالإضافة إلى التعرف على طبيعة الميول المهنية على ضوء متغير الجنس، واشتملت العينة على (240) طالباً وطالبة في طلبة المرحلة الثانوية في أم درمان، واعتمدت الدراسة على مقياس الميول المهنية، مقياس سمات الشخصية، ومقياس المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الميول المهني السائدة لدى طلبة الثانوية العامة هي الميول المهنية، والاجتماعية، والهندسية، وهناك علاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية والمستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق في الميول المهنية تبعاً لمتغير الجنس، حيث أظهرت النتائج أن الذكور أكثر ميلاً للمهن الهندسية في حين أن الإناث تظهر ميلاً أكبر للمهن الاجتماعية.

### 3.2.2 الدراسات التي تناول الثقافة المجتمعية ومتغيرات أخرى مرتبطة بها وعلاقتها بالميول

#### المهنية

قام تماسيني وبكي (2022) بدراسة هدّفت للكشف عن علاقة أساليب التفكير في الميول المهنية لدى طلاب الصف الثاني الثانوي في ثانوية الشيخ محمد المقارني في الجزائر، اعتمدت الدراسة على المنهج الارتباطي، واستخدمت الدراسة مقياس أساليب التفكير ومقياس الميول المهنية من إعداد الباحث، وتكونت عينة الدراسة من (30) طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير والميول المهنية لدى طلاب الصف الثاني الثانوي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فرق بين متوسط الميول المهنية لطلاب الصف الثاني الثانوي بحسب النوع الاجتماعي والتخصص.

وفي دراسة أجراها وعري (2022) والتي هدّفت للكشف عن واقع تقدير المناخ الأسري والأنماط الأبوية الأكثر شيوعاً، والكشف عن واقع الميول المهني لدى طلبة المدارس الحكومية للمرحلة الأساسية العليا في القدس، إضافة إلى فحص العلاقة بين المناخ الأسري والميول المهني والأنماط الوالدية والميول المهني لدى الطلبة استناداً إلى نموذج آن رو، وفحص تأثير المتغيرات الديمغرافية على متغيرات الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الارتباطي، وتم الاستعانة بأربعة مقاييس هي مقياس الأنماط الوالدية، ومقياس الميول المهنية، ومقياس رسم العائلة، وتكونت عينة الدراسة من (100) طالب وطالبة، أظهرت النتائج أن الميول المهنية حصلت على أعلى الدرجات، وأقلها تقديراً المهن التي تمارس بالهواء الطلق، في حين حصلت (المهن الإدارية، التجارة والأعمال الحرة، المهن المرتبطة بالتكنولوجيا، مهن الخدمات، التجارة والأعمال الحرة، مهن ثقافية) على تقدير مرتفع في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين تقدير المناخ الأسري والأنماط الوالدية مع الميول المهنية لدى الطلبة، وعدم وجود أثر لمتغيرات الجنس، التحصيل الدراسي، المستوى التعليمي للأب والأم، والمستوى الاقتصادي للأسرة على تقدير المناخ الأسري والميول المهنية والأنماط الوالدية.

كما أجرى كل من بلبيس وعبيد (2022) دراسة هدّفت للتعرف إلى علاقة الأنماط الوالدية بالميول المهنية لطلبة المرحلة الثانوية (التوجيهي) في مدارس القدس من وجهة نظر الطلاب، بحسب المتغيرات: النوع الاجتماعي، وتخصص الطالب، والمستوى التعليمي للوالدين، واستخدام الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية حسب النوع الاجتماعي والتخصص، قوامها (288) طالباً وطالبة من طلبة مدارس القدس في فلسطين، واعتمدت الدراسة على مقياس الميول المهنية، والأنماط الوالدية أعداد الباحث، وأظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين مجال الميول الواقعية والأنماط الوالدية عكسية سالبة، باستثناء العلاقة مع الأسلوبين: (الحماية المفرطة مقابل الإهمال، والنمط المتذبذب)، حيث أن كانت العلاقة إيجابية، كما أظهرت النتائج أن العلاقة بين كل من الميول:

(الميل التحليلية، الاجتماعية، الاستكشافية، التقليدية، المهنية، المهنية ككل) من جهة، والأنماط الوالدية من جهة أخرى هي علاقة إيجابية، باستثناء العلاقة مع أسلوب: (المساواة مقابل التمييز، والتسامح مقابل الهيمنة)، حيث كانت العلاقة عكسية سلبية، بالتالي تظهر الدراسة وجود علاقة بين النمط الأبوي الذي قد يشكل يعد جزء من الثقافة المجتمعية والميل المهنية لدى الطلبة.

كما هدفت دراسة حسين وآخرون (Hassan et al, 2022) للتعرف إلى تأثير الوالدين ووسائل الإعلام على الصور النمطية بين الجنسين والقرارات المهنية لدى الطلبة في المرحلة الثانوية في باكستان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغ حجم العينة (200) طالباً وطالبة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس الحكومية والخاصة في باكستان، وتم استخدام أربعة استبيانات لجمع البيانات، وقد أظهرت النتائج أن سلوك الوالدين والإعلام والسلوك النمطي بين الجنسين له تأثير كبير على اختيارات المهنية للطلبة، حيث خلصت الدراسة إلى أن تأثير الوالدين يؤثر بشكل كبير على السلوك النمطي بين الجنسين واختياراتهم المهنية.

وفي ذات السياق، نفذ مونجاي (Mungai, 2021) دراسة هدفت إلى تحديد تأثير السمات الاجتماعية والثقافية على التطلعات التعليمية والمهنية للفتيات في المدارس الثانوية العامة في مقاطعة سامبورو التي تسكنها في الغالب المجتمعات البدوية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واشتملت عينة الدراسة على (132) من الطالبات في المدارس الثانوية العامة في مقاطعة سامبورو في كينيا، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة للدراسة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة مباشرة بين التطلعات التعليمية والمهنية للفتيات والوضع الاجتماعي والاقتصادي، والأيدولوجية المواقفية المتحررة، ومعرفة القدوة، والإقامة في المناطق الحضرية والريفية، حيث أثرت أيدولوجية دور الجنس،

والوضع الاجتماعي والاقتصادي، ونماذج القدوة، وموقع السكن على تعليم الفتيات وتطلعاتهم المهنية أكثر من انتمائهم الديني.

وفي دراسة قام بها ضراغمة (2020) هدّفت للتعرف إلى دور الثقافة المُجتمعية للشباب في توجيههم نحو التعليم المهني في المجتمع الفلسطيني، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليل، واشتملت عينة الدراسة على (159) مشاركاً من فئة الشباب في المجتمع الفلسطيني منهم (90) من الإناث (69) من الذكور، ولتحقيق هذه الغاية تم تطوير استبيان يغطي ثلاثة مجالات رئيسية، هي: مستوى ثقافة الشباب الفلسطيني ومعرفتهم بطبيعة التدريب المهني، ومدى تشجيعهم لزملائهم على الالتحاق بالتدريب المهني، ومستوى الوعي بأوضاع خريجي التدريب المهني على الصعيدين الاجتماعي والمهني، وقد أظهرت النتائج أن الشباب الفلسطيني يتمتع بوعي جيدة حول التدريب المهني والمراكز التابعة له، إلا أنهم لا يشجعون زملائهم على الانضمام له على المستويين العام أو الخاص، كما أشارت النتائج إلى أن خريجي دورات التدريب المهني لم يحصلوا على فرص عمل بسرعة رغم احتياجات السوق المحلي لهذه التخصصات، كما أشار المستجيبون إلى أن عدد خريجي دورات التدريب المهني غير كاف لتلبية احتياجات سوق العمل.

وأجرى الدميني (2020) دراسة هدّفت للتعرف إلى العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية لدى طلاب جامعة ذمار وفق نظرية هولاند، تكونت عينة الدراسة من (280) طالباً وطالبة من التخصصات العلمية والإنسانية بجامعة ذمار للعام الدراسي (2012-2013)، استخدم الباحث مقياس الميول المهنية لهولاند (1985) والذي تم تعريبه وتقنيته من قبل عصفور (1997) ويتكون من (36) فقرة تغطي الأبعاد الستة للميول المهنية: الواقعية، التحليلية، الاجتماعية، التجارية، التقليدية، والمهنية، وقد كشفت نتائج الدراسة أن ترتيب الميول المهنية لدى

الطلبة كانت جميعها مرتفعة وكان ترتيبها على النحو الآتي، جاءت النمط المهني أولاً يليه التحليلي، والواقعي، فالتجاري، والاجتماعية، وأخيراً التقليدية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور في جميع أبعاد الميول المهنية وفي الدرجة الكلية لأداة القياس، كما يظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مستوى تعليم الأب بكافة الأبعاد والدرجة الكلية لأداة القياس.

ودراسة كاريكو وآخرون (Carrico et al, 2019) التي هدّفت إلى استكشاف الطرق التي يتشكل بها سياق الميول المهنية باستخدام النظرية المهنة المعرفية الاجتماعية، اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي التحليلي لتحليل المقابلات مع طلبة المدارس الثانوية الموجودين من منطقة وسط أبالاتشيا الريفية في فرجينيا، واستخدمت الدراسة طريقة تحليل المسارات إلى الخيارات المهنية والعوامل السياقية ذات الصلة، واشتملت العينة على مقابلة (24) طالب وطالبة، كشفت النتائج أن مسارات المشاركين تتطابق جزئياً مع النموذج القائم على نظرية المهنة المعرفية الاجتماعية أي أثر العوامل المعرفية والاجتماعية في الميول المهني، وتسלט الأنماط التي ظهرت فيما يتعلق بالعوامل السياقية ومسارات الاختيار الوظيفي الضوء على أهمية الثقافة والسياق الاجتماعي في كيفية اتخاذ الطلاب للاختيارات المهنية.

وقام الغامدي (2019) بدراسة هدّفت للتعرف إلى العلاقة بين أساليب المعاملة الوالدية والميول المهنية لدى طلبة الصف الثالث الثانوي بمدينة الرياض في السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على (803) طالباً وطالبة من طلبة الصف الثالث الثانوي، واستخدمت الدراسة مقياس أساليب المعاملة الوالدية ومقياس الميول المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن وجود علاقة بين أساليب المعاملة الوالدية والميول المهنية لدى الطلبة، حيث يظهر اهتمام

الآباء والأبناء في ميلهم للأعمال المهنية المرتبطة بالتفاعل الاجتماعي والمهن التي يتطلب التعامل فيها مع الأمور المادية حيث يظهر دور كبير للأم في التوجهات المهنية للطلبة.

وفي دراسة قام بها دالسي وأوزيايبيسي (Dalci & Ozyapici, 2018) هدّفت إلى استكشاف ما إذا كانت القيم الثقافية التي حددها هوفستيد (1980) ذات صلة فيما يتعلق بالعلاقة بين الدوافع المهنية وتوجهات الطلبة في ممارسة مهنة المحاسبة، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليل، واشتملت عينة الدراسة على (266) طالباً من تركيا وشرق إفريقيا وغرب إفريقيا وإيران والعرب الذي يدرسون تخصصات ذات صلة بالأعمال التجارية في جامعة شرق البحر الأبيض المتوسط في شمال قبرص، وقد استخدمت الدراسة مقياس هوفستد الثقافي، ومقياس الدوافع المهنية لمهنة المحاسبة، وقد كشفت النتائج أن الجماعية و/أو مسافة القوة الكبيرة ترتبط بالعلاقة ذات دلالة الإحصائية في توجهات الطلبة نحو اختيار مهنة المحاسبة، توضح النتائج أيضاً أن الجماعية و/أو تجنب عدم اليقين القوي له علاقة بالعوامل والمعتقدات والتطلعات المهنية للطلبة في اختيار مهنة المحاسبة، بالتالي يظهر تأثير الثقافة المجتمعية على الميول المهنية للطلبة.

أما دراسة أكوساه توماسي وآخرون (Akosah-Twumasi, 2018) فقد هدّفت للتعرف إلى دور الثقافة المُجتمعية في التأثير على الخيارات المهنية للشباب، في كل من البيئات الثقافية الجماعية والفردية من جميع أنحاء العالم بهدف تحديد الفجوات المعرفية وتوفير التوجيه للبحوث المستقبلية، واعتمد الباحث على إجراء دراسة تحليلية منهجية لمراجعة السابقة والمقالات المنشورة بين يناير 1997 ومايو 2018، حيث تم تضمين ما مجموعه (30) مقالة في المراجعة، وكشفت النتائج أن الشباب من الثقافات الجماعية تأثروا بشكل أساسي بتوقعات الأسرة، حيث أدى التطابق الوظيفي العالي مع الوالدين إلى زيادة الثقة المهنية والكفاءة الذاتية، في حين تم تسليط الضوء على الاهتمام الشخصي

باعتباره العامل الرئيسي الذي أثر في اختيار المهنة في المجتمعات الفردية، وكان الشباب أكثر استقلالية في اتخاذ قراراتهم المهنية، في حين أظهرت النتائج أن الشباب ثنائي الثقافة اعتمدوا أكثر على التحفيز في اتخاذ قرارات حياتهم المهنية، وبذلك يظهر أثر الثقافة المُجتمعية للفرد في اتخاذ قراره المهني.

وفي دراسة قامت بها أبو راس (2018) هدّفت للتعرف إلى مفهوم الذات ومستوى الطموح وعلاقتهما بالميل المهنية لدى طلبة الصف العاشر في محافظة نابلس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على (400) طالب وطالبة، وقد تم تطبيق ثلاث أدوات لجمع المعلومات وهو مقياس مستوى الطموح، ومقياس بيرس هارس لمفهوم الذات، ومقياس هولاند للميل المهنية، وقد أظهرت نتائج الدراسة درجة منخفضة على كافة أبعاد الميل المهنية (المهنية، المغامر، الميل الاجتماعية، الميل العقلية، الميل التقليدية، والميل الواقعية)، في حين كان أعلى بعد هو بعد الميل المهنية، وأقل الدرجات كانت على الميل التقليدية والواقعية، كما أظهرت النتائج أن مفهوم الذات لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة نابلس كان متوسطاً، ولم تظهر فروق تبعاً لمتغيرات الدراسة (مكان السكن، والمؤهل العلمي للوالدين)، كما وأظهرت النتائج أن متوسط مستوى الطموح كان مرتفعاً، كما لم تظهر فروق تعزى لمتغير الجنس ومكان السكن والمؤهل العلمي للوالدين، في حين أظهرت النتائج أن متوسط الدرجة الكلية للميل المهنية وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في أبعاد الميل المهنية (الواقعية، العقلية، التقليدية، المغامرة) لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تعزى لأثر مكان السكن في أبعاد الميل المهنية، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية بين مفهوم الذات ومستوى الطموح وجميع أبعاد الميل المهنية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي.

وقدم هوي ولنت (Hui & Lent, 2018) بدراسة هدّفت للتعرف إلى العوامل الثقافية ذات الصلة والتي قد تساهم في نظر الأمريكيين الآسيويين في المجالات المهنية التي يتوجهون إليها بشكل كبير (مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة) والمجالات التي تشهد نقصاً في التمثيل من قبلهم (مثل التعليم والعلوم الاجتماعية)، وبالاعتماد على النظرية المهنة المعرفية الاجتماعية، تم اختبار نموذج معرفي اجتماعي خاص بالثقافة للميول والاختيار المهني في موضوعات هولندا (1997)، حيث استخدمت الدراسة مقاييس دعم الأسرة، والميول والاختيار المهني بحسب أنماط هولاند، واشتملت العينة على (802) طالباً جامعياً أمريكياً من أصول آسيوية، وأظهرت النتائج أن دعم الأسرة يلعب أدواراً مختلفة في التوجه المهني، حيث تم ربط دعم الأسرة باختيار الوظيفة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

كما وأجرى سوفيت ومتر (Sovet & Metz, 2014) دراسة قارنت العلاقة بين الأنماط الوالدية وصنع القرار المهني للمراهقين من السياق الثقافي الغربي والشرقي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، واشتملت عينة الدراسة على (757) طالباً من طلاب المدارس الثانوية الفرنسية و(613) طالباً من طلاب المدارس الثانوية الكورية الجنوبية، واستخدمت الدراسة استبياناً لتقييم الأنماط الوالدية المتصورة، وصعوبات اتخاذ القرار الوظيفي، والفعالية الذاتية للقرار الوظيفي، وقد أظهرت النتائج أن أساليب الأبوة والأمومة المتصورة مرتبطة بشكل كبير بالفعالية الذاتية للقرار المهني وصعوبات اتخاذ القرار الوظيفي، وكانت الاختلافات بين الثقافات واضحة، وكان النمط الوالدي الحازم هو أكثر الأنماط فاعلية بين المراهقين الفرنسيين بينما كان أسلوب النمط الوالدي المستبد أكثر الأنماط فاعلية بين المراهقين الكوريين.

أما الرويلي (2014) فقد قام بإجراء دراسة هدّفت للتعرف إلى العلاقة بين القيم الأبوية والميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة طريف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على (200) طالبا و طالبة بالإضافة إلى والد كل منهم، واعتمدت الدراسة على تطوير ثلاثة مقاييس، هي: ومقياس الميول المهنية ومقياس القيم المهنية للآباء، ومقياس الاختيار المهني للأبناء)، وقد أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين القيم التي يحملها الآباء والتوجهات والاختيارات المهنية للطلبة في المرحلة الثانوية، في حين أظهرت النتائج وجود فروق في اتخاذ القرار المهني تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصص العلمي.

وقام جونكل وآخرون (Gunkel et al, 2013) بدراسة هدف إلى استكشاف أثر الثقافة الاجتماعية على المواقف المهنية المتمثلة في (التخطيط الوظيفي للطلاب، والقدرة على التكيف الوظيفي، والتفاوض الوظيفي، والمعرفة المتعلقة بالمهنة) لدى الطلبة الجامعيين، واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، واعتمدت الدراسة على عينة من (1800) طالب من الطلبة الجامعيين من (8) دول مختلفة حول العالم، وتم إعداد الاستبانة لقياس الأنماط الثقافية وفق نموذج هوفستد، واستبانة المواقف المهنية المتمثلة في (التخطيط الوظيفي للطلاب، والقدرة على التكيف الوظيفي، والتفاوض الوظيفي، والمعرفة المتعلقة بالمهنة)، وقد أظهرت النتائج أن الثقافة المجتمعية لها تأثير كبير على جميع المواقف المهنية الأربعة وخاصة على التخطيط الوظيفي والتفاوض الوظيفي.

وأجرى عياد (2011) دراسة هدّفت للتعرف إلى الميول المهنية وعلاقتها بالقيم وتصورت المستقبل لدى طلبة كلية المجتمع التابعة للأونروا في غزة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، واشتمت عينة الدراسة على (204) طالبا وطالبة، استخدمت الدراسة مقياس

(الميول المهنية لهولاند)، و(مقياس القيم ومقاييس تصورات المستقبل من إعداد الباحث)، وأظهرت النتائج أن الميول المهنية لدى الطلبة جاءت مرتبة على النحو التالي (فني، الميول التحليلية، الميول الاجتماعية، الميول التجارية، الميول الواقعية، والميول التقليدية)، كما جاءت نتائج القيم مرتبة على النحو التالي: (الدين، الجمال، اجتماعي، السياسية والاقتصادية)، في حين أن ترتيب الرؤى المستقبلية كانت على النحو التالي: (التخطيط المستقبلي، والوعي والآمال والرغبات والثقة بالنفس رؤية متفائلة ورؤية متشائمة)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية والرؤى المستقبلية باستثناء المتشائم، وأنه هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم و الرؤى المستقبلية باستثناء الرؤية المتشائمة.

كما أجريت دراسة من قبل بوباني وهانسن (Bubany& Hansen, 2011) بهدف تشخيص التغيرات في الميول المهنية للطلبة منذ مرحلة الطفولة وحتى فترة الجامعة، واستكشف كيف تؤثر العوامل الثقافية والاجتماعية في التطور المهني للطلبة اعتماداً على (قائمة سترونج، وقائمة هولاند) للميول المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الطولي من خلال تحليل سلسلة من الدراسات وجمع البيانات منها وتحليلها، حيث امتدت فترة الدراسة من عام 1976 إلى عام 2004، وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتفاعاً في ميل الطلبة الذكور نحو النمط المغامر وانخفاضاً في ميلهم نحو النمط الواقعي، وربطت الدراسة هذه النتائج بتأثير العوامل الاجتماعية والثقافية، وقد توصلت الدراسة بشكل عام إلى أن هناك تغيرات في الميول المهنية للطلبة على مدار المراحل العمرية، وتأثرت هذه التغيرات بالعوامل الثقافية والاجتماعية، كما ويعزى ارتفاع ميل الطلبة الذكور نحو النمط المغامر وانخفاض ميلهم نحو النمط الواقعي إلى تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على تطور الميول المهنية.

وفي دراسة قام بها شون وبوليك (Schoon&Polek, 2011) هدّفت للكشف عن العلاقة بين كل من النوع الاجتماعي والخلفية الأسرية، والقدرة المعرفية العامة، والميول المهنية للمراهقين، والتحصيل الوظيفي في منتصف مرحلة البلوغ، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي بالاعتماد على عيّنتين تمثيليتين كبيرتين من السكان البريطانيين منهم (474،6) فرداً من المولودين في عام 1958، و (5081) فرداً من المولودين في عام 1970، وباستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية لرسم خريطة المسارات التي تربط التجارب المبكرة بنتائج البالغين، أظهرت النتائج أنه في كلا المجموعتين تتنبأ الطموحات المهنية التي تم قياسها في سن 16 بالتحصيل الوظيفي لأعضاء المجموعة في منتصف الثلاثينيات من العمر، حتى بعد التحكم في الخلفية الاجتماعية للأسرة والقدرة المعرفية العامة بالمقارنة مع أقرانهم الأقل طموحاً، فإن أولئك الذين لديهم تطلعات للحصول على وظيفة مهنية هم أكثر عرضة للمشاركة في التعليم الإضافي، وفيما يتعلق بالاختلافات بين النوع الاجتماعي في المسارات الوظيفية تشير النتائج إلى أن النساء أكثر طموحاً في تطلعاتهن المهنية من الرجال وأكثر احتمالاً للمشاركة في التعليم الإضافي، كما أن التفاوتات الاجتماعية في الفرص التعليمية والمهنية بين النوع الاجتماعي لا تزال قائمة.

وأجرى خطابية (2009) دراسة هدّفت للتعرف إلى أبرز الميول المهنية وعلاقتها بالتنوع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي لدى طلبة الجامعة الأردنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على (300) طالباً وطالبة من الطلبة الجامعيين في الجامعة الأردنية، واستخدمت الدراسة استبياناً لتحقيق أغراض الدراسة إعداد الباحث، وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج أهمها أن الميول المهنية لدى طلبة الجامعة كانت إيجابية تجاه الاتجاهات المهنية المستقبلية، كما أن غالبية أفراد العينة اختاروا تخصصهم الأكاديمي وفق معايير مدروسة بعناية، كما وتظهر النتائج وجود اختلافات بين الطلبة في ميولهم المهنية حيث تتبع هذه الاختلافات من عوامل

دخل الأسرة، والتخصص حيث يظهر أن طلبة الكليات العلمية أكثر إيجابية في توجهاتهم من الطلبة الآخرين، في حين لم تظهر أي فروق وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي في الميول المهنية.

وفي دراسة هوارد وآخرون (Howard, 2009) هدّفت للتعرف إلى دور العلاقات الداعمة (أي الأسرة والمعلم والأصدقاء) ومتغيرات (الكفاءة الذاتية والتحفيز والتوجه نحو تحديد الأهداف) في الميول المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليل، واشتملت عينة الدراسة على بيانات من (588) شاباً في المدرسة الإعدادية في إيطاليا منهم (322) من مناطق الشمال، و(266) طالباً من مناطق الجنوب، واعتمدت الدراسة على استبانته تم إعدادها لتحقيق غرض الدراسة، ومن خلال تحليل البيانات باستخدام نمذجة المسار أشارت النتائج ارتباط كل من العلاقات الداعمة (الأسرة والمعلم والأصدقاء) ومتغيرات الكفاءة الذاتية والتحفيز والتوجه نحو تحديد الأهداف بالدرجات الأكاديمية والميول المهني، كما أظهرت النتائج أن دور العلاقات الداعمة يختلف باختلاف النوع الاجتماعي والمنطقة لكل من الأولاد من شمال إيطاليا والفتيات من جنوب إيطاليا، كما تظهر النتائج توسطت متغيرات (الكفاءة الذاتية والتحفيز والتوجه نحو تحديد الأهداف) في تأثير دعم الأسرة على الدرجات الأكاديمية وقرار المسار الوظيفي، كما أن ويرتبط دعم الأسرة مباشرة بالدرجات الأكاديمية وقرار المسار الوظيفي.

كما وقام كل من ملاخ-بنس وكاسبي-باروخ (Malach-Pines & Kaspi-Baruch, 2008) بإجراء دراسة هدّفت إلى معرفة تأثير الثقافة والنوع الاجتماعي على اختيار مهنة الإدارة بين طلاب ماجستير إدارة الأعمال من الرجال والنساء في عدد من الدول منها: والولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وتركيا وقبرص والمجر والهند، واعتمد البحث على نموذج هوفستد وتطبيق نموذج شنايدر، وحول أثر النوع الاجتماعي اعتمدت الدراسة على النظرية التطورية ونظرية الدور الاجتماعي

ونظرية البناء الاجتماعي حيث تحتوي النظريات الخمس على تنبؤات متناقضة حول التأثير النسبي للثقافة والنوع الاجتماعي، واشتملت الدراسة على (747) طالب ماجستير في إدارة الأعمال منهم (390) من الذكور و(375) من الإناث، وقد أظهرت النتائج تأثير الثقافة والنوع الاجتماعي على اختيار مهنة الإدارة، وعليه فإن نتائج الدراسة تدعم بحث هوفستد ونظرية البناء الاجتماعي، التي تنبأت بالاختلافات بين الثقافات وأثر الثقافة المجتمعية على سلوك الأفراد توجهاتهم المهنية.

وفي دراسة قام بها دافي وسيدلاسيك (Duffy & Sedlacek, 2007) هدفت إلى فحصت المتغيرات التي تؤثر على الاختيار المهني لدى طلاب السنة الأولى بالجامعة من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (31731) طالب وطالبة حيث استمرت عملية المسح من عام (1995) إلى (2004)، وكشفت النتائج أن الذكور كان تركيزهم على كسب المال في القرار المهني، في حين ركزت الإناث إلى دور العمل مع الناس والمساهمة في المجتمع في قرارهم المهني.

أما الضرابعة (2007) فقد قام بإجراء دراسة هدف للتعرف إلى دور كل من الأسرة والمدرسة في الاختيار المهني لدى الطلبة في المرحلة الثانوية في الأردن، ومعرفة تأثير النوع الاجتماعي، ودخل الأسرة، والمستوى التعليمي للوالدين على الاختيار المهني لدى الطلبة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على (399) طالب وطالبة، وقامت الباحثة بتطوير استمارة لفحص دور المدرسة والأسرة في الميول المهنية، وقد أظهرت النتائج أن تأثير الأسرة جاء بدرجة مرتفعة مقارنة بتأثير المدرسة في الاختيار المهني، كما أظهرت النتائج وجود فروق في دور الأسرة في الاختيار المهني وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور، والتخصص الدراسي ولصالح التخصصات العلمية.

#### 4.2.2 الدراسات التي تناولت الثقافة المهنية ومتغيرات أخرى مرتبطة بها

قام الصقري وآخرون (2022) بدراسة هدّفت للتعرف إلى تجربة التحول لمجتمع التعليم المهني في المدرسة الابتدائية السابعة لتحفيظ القرآن الكريم ببريدة، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي باستخدام أسلوب دراسة الحالية، واعتمدت الدراسة على المقابلات المفتوحة كأداة للدراسة مع مشرف وحدة التطوير وإدارة المدرسة، وثلاثة معلمات إضافة إلى تحليل محتوى الوثائق المدرسية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المدرسة عملت على تحويل المدرسة لمجتمع تعليم مهني من خلال التدريب ونشر ثقافة مجتمع التعليم المهني، ومن خلال العمل مع مجموعات تجريبية ومن ثم التوسع في الأنشطة، وأظهرت النتائج فاعلية الأنشطة المدرسية في التحول نحو مجتمع التعليم المهني وأبرز عاملين لنجاح التجربة هما: التواصل والدعم من المؤسسات، والقيادة المدرسية الفاعلة.

وسعت دراسة قشمر وآخرون (2022) إلى التعرف على دور التوجيه والإرشاد في نشر ثقافة التعليم المهني لدى طلبة الصف العاشر في المدارس الحكومية من وجهة نظر الطلاب أنفسهم وعلاقته بمتغيرات (الجنس، تقدير المعدل في الصف التاسع، ومكان الإقامة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (435) طالباً من طلاب الصف العاشر في المدارس الحكومية في كل من فلسطين، الأردن ولبنان، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة لمعرفة دور التوجيه المهني في نشر ثقافة التعليم المهني، وقد أظهرت النتائج درجة موافقة مرتفعة على أهمية التوجيه المهني لدى الطلبة في نشر ثقافة التعليم المهني لدى الطلبة، ولم تظهر النتائج فروق في استجابات الطلبة تبعاً لمتغير الجنس، وتقدير المعدل، ومكان الإقامة، وتوصي الدراسة بتقديم نماذج وقصص ناجحة في مجال التعليم المهني من خلال لقاءات بين المهنيين مع طلاب

الصف العاشر، ونشر ثقافة التعليم المهني على كافة مستويات المؤسسات التعليمية والأسرة ووسائل الإعلام، وتشجيع الطلاب على الالتحاق به.

وفي دراسة قدمها تومليانوفيتش (To'lanovich, 2021) هدّفت للتعرف إلى سبل تعزيز المقترحات العلمية والتوصيات العملية لتعزيز التوجيه المهني في المدارس الثانوية العامة في جمهورية أوزبكستان، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على أساليب الملاحظة التربوية لجمع البيانات، والمقابلات مع الطلبة والمعلمين، أظهرت النتائج أن تعزيز الثقافة المهنية في المدرسة يتطلب توافر السمات النفسية والتربوية للتوجيه المهني في المدارس الثانوية العامة من خلال تنفيذ المهام الرئيسية التالية: التأكد من أن المناهج والأدلة والعملية التعليمية تلبي احتياجات العملية التعليمية، أن تكون المناهج مصممة بمشاركة كاملة من أعضاء هيئة التدريس وأولياء الأمور والمتخصصين، والمنظمات والمؤسسات ذات الصلة؛ ضمان استمرارية التوجيه المهني في كل مرحلة من مراحل التعليم المستمر لتشكيل نهج لدى الطلبة لاختيار مهنة واعية ومستقلة على أساس اهتماماتهم الفردية، ضرورة إشراك الطلبة في الإبداع المهني والمهني خارج ساعات الدراسة وتعزيز دورها في اختيار المهنة؛ القيام بأعمال الإرشاد المهني يجب أن تراعي الخصائص الديموغرافية للدولة والمنطقة وتوجهاتها الاقتصادية والتنموية، تنظيم الاستشارة المهنية الفردية من أجل الكشف الكامل عن الاهتمامات والقدرات الشخصية للطلبة، يكتسب الطالب في الصفوف 8-9 المعرفة والمهارات التي تشكل الأساس للمهن الواعدة مثل المبرمج والمصمم والمترجم، واعتباراً من الصف العاشر يتم تقديم التدريب على المهن ذات الطلب العالي مثل الروبوتات والبرمجة، كما أظهرت الدراسة أن الكتب المدرسية عادة تقدم أمثلة على المهن والوظائف التي كانت "معروفة" لمدة 30-50 سنة، والمهن الناشئة يذكرها الطلبة أنفسهم، وتؤكد الدراسة إن أهمية الكتب المدرسية في التوجيه المهني كبيرة، وبالتالي يجب تطويرها لتواكب متطلبات العصر.

وفي دراسة بحثية أجراها كل من أوفسياننيكوفا ولوتايفا ( Ovsiannikova & Lutaieva, 2019) هَدَفَت إلى تحليل خصوصيات تشكيل الثقافة المهنية لأطباء المستقبل في المجال التعليمي لمؤسسات التعليم العالي الأوكرانية، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي لوصف محتوى واتجاهات التكوين الثقافي المهنية لأطباء المستقبل من خلال محتوى مجموعة من الدراسات والوثائق العلمية في هذا المجال، وقد أظهرت النتائج تكوين الثقافة المهنية لأطباء المستقبل يعتمد على تعزيز ثقافة التواصل كجزء من الثقافة المهنية للطبيب، والتفاعل بين الثقافات في الفضاء التعليمي لكلية الطب، فضلاً عن إدخال أساليب التدريس القائمة على حل المشكلات، والتفكير النقدي، إدخال أساليب وتقنيات التدريس المبتكرة.

أما دراسة أفاناسييف وآخرون (Afanasyev et al, 2019) هَدَفَت إلى فحص فاعلية برنامج تدخل للتوجيه المهني المستدام لطلاب المدارس الثانوية الروسية، واعتمدت الدراسة المنهج شبه التجريبي لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدمت الدراسة مقياس القدرة على التكيف الوظيفي والتدريب والاستثمار المستقبلي لدى الطلبة، واشتملت عينة الدراسة على (75) طالباً وطالبة من طلبة المدارس الثانوية في روسيا، حيث تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، وتم تطبيق برنامج تدخل للتوجيه المهني المستدام وذلك بالرجوع إلى المصادر النفسية والتربوية والاجتماعية والفلسفية حول مشاكل تقرير المصير المهني والتوجيه المهني للطلبة، وقد أظهرت النتائج فاعلية برنامج التدخل الوظيفي المستدام الذي اشتمل على تعزيز الثقة بالنفس والفضول، ومهارات التدريب على الاستثمار المستقبلي لدى الطلبة، كما أظهرت النتائج ضرورة الأخذ بعين الاعتبار توعية الطلبة في موضوع العلاقات والتحديات الاجتماعية التي تواجههم لتحديد ميولهم المهنية.

وقام حسان (2018) بدراسة هدّفت إلى وضع تصور مقترح لمواجهة بعض مشكلات مدارس التعليم الثانوي الصناعي في مصر في ضوء مُدخل التعليم المهني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة بحثية من إعداد الباحث، واشتملت عينة الدراسة على مديري ومعلمي المدارس الثانوية الصناعية نظام الثلاث سنوات بمحافظة الدقهلية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود عدد من المشكلات التي تواجه هذه المدارس منها: استخدام الطرق التقليدية في التدريس، ضعف الاهتمام في التنمية المهنية للمعلمين، وضعف تشجيع المعلمين على إجراء بحوث إجرائية، وضعف التكامل المهني وتبادل الخبرات بين المعلمين، تدنس مستوى الخدمات التدريبية للطلبة في ورش العمل والمعامل، وقد تضمن التصور المقترح ضرورة بناء الرؤية والرسالة والقيم المشتركة للمدارس الثانوية الصناعية، تحقيق التنمية المهنية المستدامة، وتبني أنماط قيادية معاصرة تكون داعمة ومشتركة، جعل الطلاب مركز مجتمع التعليم المهني، تفعيل المشاركة المُجتمعية.

وفي دراسة الشهري (2018) التي هدّفت للتعرف إلى التجارب التعليمية والمهنية من ثلاث دول هي روسيا وفنلندا والإمارات العربية المتحدة من أجل تطوير التدريب السعودي المهني والمهني والخروج بتوصيات لتطوير التعليم السعودي في قطاع التدريب المهني والتقني بشكل خاص، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوثائقي التحليلي من خلال تحليل الوثائق والأدبيات العلمية والإحصائية في هذه الدول للوقوف على جودة عملياتها ومخرجاتها التعليمية، وقد أظهرت النتائج أن هذه هناك تباين في الأنظمة التعليمية في هذه الدول على مستوى العمليات والمخرجات، أن فنلندا هي النموذج الأكثر تميزاً على كافة المستويات، كما تظهر النتائج أن الدعم السخي والتحديث المستمر للمناهج الدراسية كما هو الحال في دولة الإمارات العربية المتحدة ليس بالضرورة أن يكون ضامناً لجودة المخرجات وكفاءتها، بالقدر الذي يعطيه وجود عقيدة تربوية ووطنية تعزز وتعتم بالعمليات في المقام

الأول أولاً كما في روسيا وفنلندا، كما أظهرت النتائج أن فنلندا وروسيا تملكان رؤى متميزة تميز كل دولة فيما يخص تطوير وتنظيم وتقديم المناهج التي يمكن الاستفادة منها.

وقامت لنا (2018) بدراسة هدفت للتعرف إلى مستوى الوعي المهني لدى الطلبة الجامعيين في مرحلة البكالوريوس في جامعة اليرموك في ضوء متغيرات الكلية، والنوع الاجتماعي، وعمل الطالب، والمستوى الدراسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (547) طالباً وطالبة واعتمدت الدراسة على مقياس الوعي المهني من إعداد الباحثة، المتمثل في أربعة أبعاد، هي: الوعي بمتطلبات المهني، والوعي بالذات المهنية، والوعي بحاجات سوق العمل، والوعي بمتطلبات وحاجات المهن، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الوعي المهني جاء مرتفعاً لدى طلبة البكالوريوس في جامعة اليرموك في كافة الأبعاد، كما أظهرت النتائج وجود فروق في مستوى الوعي المهني بين الطلبة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي لصالح الطالبات، والكلية ولصالح الكليات العلمية، والمستوى الدراسي لصالح الطلبة في السنة الرابعة فأكثر، وعمل الطالب لصالح عمل الطلبة الذين يعملون ويشاركون في أعمال تطوعية.

وأجرت مرزوق (2017) هدفت إلى توظيف مجتمعات التعليم المهني الإلكتروني للتنمية مهارات معلمات المستقبل لإعداد خطة للتنمية المهنية المستدامة، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي بهدف تحليل واستكشاف كل من البيانات الكمية والنوعية، لدى عينة من (120) طالبة معلمة من طالبات برنامج إعداد معلمات رياض الأطفال في جامعة القاهرة، واستخدمت الدراسة استبيان من إعداد الباحثة لقياس مهارات الطالبات في إعداد خطة للتنمية المهنية المستدامة في ضوء معايير الجودة، بالإضافة إلى المقابلات المفتوحة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أهمية تحديد الاحتياجات المهنية للطالبة المعلمة لإعداد خطة للتنمية المهنية المستدامة، حيث أظهرت نتائج المجموعة

التجريبية نتائج أفضل في تحسين مهاراتهم في التخطيط، والمعرفة بالتخصص، والتقييم، وأساليب التعلم والتعليم، وإدارة الصف، والمهارات المهنية.

وقامت البراشدية (2017) بدراسة هدّفت إلى معرفة أثر استخدام الألعاب التعليمية في تعزيز الثقافة المهنية لدى طالبات الصف العاشر بمدرسة آسيا بنت مزاحم الأساسية بمحافظة جنوب الباطنة، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (66) طالبة تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، وقامت الباحثة ببناء اختبار تحصيلي في موضوع الثقافة المهنية إعداد الباحثة وبرنامج تعليمي قائم على اللعب لتعزيز الثقافة المهنية تم تطبيقه على المجموعة التجريبية، حيث أظهرت النتائج فاعلية البرنامج في تحسين الثقافة المهنية لدى الطالبات بالمقارنة مع المجموعة الضابطة.

وأجرى مندني والرشيدي (2016) دراسة هدّفت للتعرف إلى النظام التعليمي في سنغافورة، والمسارات التعليمية المهنية في كل مرحلة: المدارس الابتدائية - المدارس الثانوية، والمدارس ما بعد الثانوية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث أسلوب تحليل المحتوى لتحقيق الأهداف الموضوعية لهذه الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن التعليم الإلزامي في سنغافورة من المرحلة الابتدائية إلى ما بعد الثانوية هو مسؤولية الدولة، كما وأظهرت النتائج أن في المرحلة الابتدائية هناك اهتمام وتركيز في الجوانب المعرفية وغير المعرفية، ويظهر ذلك في الاختبارات الانتقالية لهذه المرحلة، كما أظهرت النتائج أن التعليم في المرحلة الثانوية يوفر أكثر من ستة مسارات يحضرها الطالب حسب قدراته وميوله، وتشير النتائج إلى أن النظام التعليمي في سنغافورة يستهدف الطلاب من أجل السوق العالمية والعمل الدولي وليس الإعداد المحلي فقط.

أما دراسة مخلوف (2015) فقد هدّفت للتعرف إلى دور أبعاد نموذج أولفر وهيب وهوفمان لمجتمعات التعلم المهنية كمدخل للإصلاح المدرسي، والتعرف على التصورات لدى معلمي ومعلمات المدارس الأساسية الابتدائية بمنطقة جازان لدرجة توافر أبعاد مجتمعات التعلم المهني في مدارسها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على بلغت (251) معلم معلمة، وتكونت أداة الدراسة من استمارة تقيس ستة أبعاد، هي: القيم والرؤى المشتركة، القيادة الداعمة، التعلم الجماعي وتطبيقاته، الظروف الداعمة للعلاقات، والظروف الداعمة الهيكلية، الممارسات الشخصية المشتركة، وقد أظهرت النتائج أن استجابات المشاركين لدرجة تحقيق مجتمعات التعلم المهني في المدارس جاءت بدرجة متوسطة على كافة الأبعاد باستثناء بعد الظروف الداعمة للعلاقات جاء بدرجة كبيرة، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية على أبعاد تحقيق مجتمعات التعلم المهني في المدارس تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

وفي مقالة بحثية قدمتها جانييفا وآخرون (Ganieva et al, 2014) هدّفت إلى تطوير نموذج للتعليم المهني لطلبة المدارس الثانوية الروسية، والذي يتضمن مكونات الهدف والمحتوى والتكنولوجيا والمعايير والتقدير والنتائج التي تساهم في ضمان كفاءة وتسلسل تقديم العملية التعليمية بشكل علمي وتقني في المدرسة الثانوية، حيث هدف النموذج المطور إلى التركيز على التعليم المتخصص على أساس تكامل أنشطته الأكاديمية واللامنهجية، حيث تم تحديد هذا الهدف في مجموعة المهام المترابطة، حيث اشتمل النموذج على الأهداف التالية التي ينبغي العمل عليها لتعزيز الثقافة المهنية لدى الطلبة، وهي: تحسين استقلالية الطلبة على أساس الثقافة المؤسسية والمبادئ الأساسية للفردية البشرية؛ الشروط والمتطلبات الأساسية التي توفر للطلبة النظرة العالمية التي يتم من خلالها التعبير عن موقفهم تجاه القيم الإنسانية للحياة الاجتماعية؛ الظروف التي توفر تنمية التسامح لدى الطلبة وتعليم الثقافة المشتركة بينهم؛ خلق بيئة مبتكرة بهدف تطوير القدرات الإبداعية للطلبة؛ التكيف

الاجتماعي والمهني والعمليات التنظيمية، والتنشئة الاجتماعية لطلبة وخريجي الجامعات؛ تنظيم وتوظيف نظام الحماية القانونية والاجتماعية والنفسية للطلبة، يوفر هذا النموذج فرصة للمختصين في تعزيز تقرير المصير المهني؛ وخلق الدعم النفسي التربوي لتنمية الشخصية في الأنشطة الأكاديمية واللاصفية للطلبة في أشكال جديدة من بناء التعليم المهني: من الأكاديمي - إلى التوجه العملي؛ تصميم اهتمامات كل طالب في الأنشطة اللاصفية.

كما وأجرى مرجي (2008) دراسة هدّفت إلى بناء برنامج تدريبي استناداً إلى التوجهات المعاصرة في تنمية الثقافة المهنية لدى معلمي التعليم المهني في المرحلة الثانوية في الأردن واتجاهاتهم نحوها، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، واشتملت عينة الدراسة على (100) معلم ومعلمه من معلمي التعليم المهني في المرحلة الثانوية في المدارس المهنية في محافظة اربد، واعتمدت الدراسة على مقياس الثقافة المهنية من إعداد الباحث، أظهرت النتائج أن مستوى الثقافة المهنية لدى المعلمين والمعلمات جاء بدرجة متوسطة على أبعاد المقياس الذي اشتمل على التشريعات والأنظمة التربوية، والتوصيف والتصنيف المهني والصحة والسلامة المهنية، وإعداد المعلم المهني والعلاقة بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل، وقيم وأخلاقيات المهنة، دور التعليم المهني في تحقيق التنمية، كما أظهرت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين مستوى الثقافة المهنية لدى المشاركين.

وكان سليم (1997) قد أجرى دراسة هدّفت للاستكشاف ملامح فقر الثقافة المهنية لدى الشباب المتعلم من حديثي التخرج ممن لم يحصوا على وظيفة أو عمل ثابت في محافظة سوهاج بمصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (1295) من الشباب المتعلمين في المرحلة التعليم الجامعي وقبل الجامعي في محافظة سوهاج

بمصر، واستخدمت الدراسة المقابلات كأداة للدراسة وتم تحليل محتوى المقابلات من خلال تحليل المحتوى، وقد أظهرت النتائج أن الوظيفة الحكومية ما زالت تسيطر على توقعات الشباب المتعلم واستجاباتهم لنوعية العمل المرغوب فيه في حياتهم المهنية، كما أظهرت النتائج أن الشباب المتعلم وبنقافته المهنية يفكر في ثلاث اتجاهات للعمل المؤقت قبل حصوله على الوظيفة المطلوبة، وهي ممارسة أعمال حرة، أو ممارسة أعمال مختلفة ومتنوعة في القطاع الحكومي لا تمت لتخصصه بأي صلة بهدف الاستقرار والشعور بالأمان والاستقرار، وتظهر النتائج أن أهم العوامل التي أفرزت فقراً في النقافة المهنية لدى الشباب المتعلم هي الشعور السائد أن الوظيفة الحكومية حتى الخطوة الأفضل بعد التخرج، وتعميق هذه الفكرة وهذا الشعور لدى الفرد والأسرة والمجتمع، وافتقاد هؤلاء الشباب للمهارات التكنولوجية التي تسود في قطاع الأعمال والاستثمار، وأن الشباب المتعلم لم يتجه بعد إلى التدريب الذي يحول طاقات الشباب إلى مهارات فنية تتناسب مع الأعمال المتاحة في سوق العمل، إضافة إلى دور النظام القيمي في احتقار المجتمع لبعض المهن وهو ما يؤثر على الدفعية لدى هؤلاء الشباب للتوجه نحو هذه المهن نتيجة هذه النقافة المجتمعية.

### 3.2 التعقيب على الدراسات السابقة

تظهر الدراسات السابقة أهمية فهم أبعاد النقافة المجتمعية وتأثيرها على السلوكيات والاختيارات المهنية، في دراسة سليمانى (2022)، أظهرت النتائج تأثير إيجابي لأبعاد النقافة المجتمعية على السلوك الاستباقي داخل المؤسسة، مما يبرز أهمية دراستها في سياق التطوير المؤسسي، من جهة أخرى، قدمت دراسة آل ياسين (2021) نظرة شاملة على تأثير أبعاد النقافة المجتمعية على أبعاد أخلاقيات العمل، حيث أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً، مع التفاوت في مستوى التأثير بين الدول المختلفة، وفي الدراسة التي أجرتها أبو طير (2019) أظهرت تأثير النقافة المجتمعية على النقافة

المدرسية، مع تأثير إيجابي لتعزيز للعمل الجماعي، وفي شيخاوي وبوكميش (2018) ركزت على تأثير الأفكار والمعتقدات السائدة في المجتمع على سلوكيات العمل، وكشفت دراسة هوي ولنت (2018) عن دور دعم الأسرة في توجيه الميول والاختيارات المهنية للشباب الأمريكيين من أصول آسيوية، ما يظهر أهمية العوامل الاجتماعية والثقافية في تحديد المسارات المهنية.

وفي إطار العمل الثقافي لهوفستد لتحليل القيم الثقافية الأساسية في المجتمع أظهرت دراسة جابر (2015) أهمية الثقافة في تشكيل الهوية الفردية وتأثيرها على التفاعلات الاجتماعية، وأظهرت دراسة بوباني وهانسن (2011) تغيرات في الميول المهنية للطلاب على مراحل الحياة، وارتباط هذه التغيرات بالعوامل الاجتماعية والثقافية، كما أكدت دراسة شون وبوليك (2011) وجود تأثير للعوامل الثقافية والاجتماعية على التطور المهني للشباب، ودراسة خطايب (2009) أن الميول المهنية للطلاب ترتبط بالعديد من العوامل بما في ذلك دخل الأسرة وتخصصاتهم الأكاديمية، وسلطت دراسة هوارد وآخرون (2009) الضوء على أن العلاقات الداعمة، سواء من الأسرة أو المعلمين أو الأصدقاء، تلعب دورًا هامًا في تشكيل الميول المهنية، وتأثير الكفاءة الذاتية والتحفيز وتوجه تحديد الأهداف على الميول المهنية، وفي السياق ذاته دعمت دراسة ملاخ-بنس وكاسبي-باروخ (2008) نظرية هوفستد حول تأثير الثقافة على اختيار مهنة.

بصفة عامة، تشير هذه الدراسات إلى أن الثقافة المجتمعية تلعب دورًا مهمًا في تشكيل السلوكيات واتخاذ القرارات المهنية، وهو أمر يستحق الدراسة والفهم لضمان تحسين بيئة العمل والتعليم وتطوير المؤسسات بشكل فعال، وتبرز هذه الدراسات تبرز أهمية فهم العلاقة بين الثقافة والميول المهنية، وتوفير أسس لتطوير استراتيجيات تعزز التكامل الاجتماعي والمهني، وتؤكد نتائج الدراسات السابقة أن العلاقات الداعمة تلعب دورًا هامًا في تحديد الميول المهنية، وهذا يعكس أهمية الاهتمام

بالعلاقات والجوانب الشخصية لأهمية التأثيرات الاجتماعية والثقافية على تكوين الميول المهنية واتخاذ قرارات الحياة المهنية للفرد.

كما أظهرت الدراسات السابقة تنوعًا في مجال البحث حول الميول المهنية وعلاقتها بمتغيرات مختلفة، حيث يتأثر الميول المهني بعوامل متعددة مثل القيم الأبوية، والتوجهات المستقبلية، والأنماط الوالدية، والذكاءات المتعددة، الترابط في البيئة الأسرية، العوامل الشخصية، إذ كشفت دراسة بلبيس وعبيد (2022) تأثير الأهل على اختيارات المستقبل المهني للأبناء، أظهرت دراسة الضرابعة (2007) أن تأثير الأسرة كان أكبر من تأثير المدرسة في الاختيار المهني على الأبناء، وأكدت نتائج دراسة سوفيت و Metz (2014) العلاقة بين أساليب الأبوة والأمومة والفعالية الذاتية للقرار المهني، ودراسة حاج قويدر (2019) التي تؤكد أن العوامل الأسرية، مثل تأثير الأهل، لها دور في صنع القرارات المهنية للطلاب، في حين تشير دراسة الرويلي (2014) إلى عدم وجود علاقة بين القيم الأبوية والتوجهات المهنية، مع وجود فروق تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والتخصص، بشكل عام، يتبين أن العوامل الأسرية، وخاصة الأنماط الوالدية، تلعب دورًا هامًا في تشكيل الميول المهنية، ولكن يجب أيضًا أخذ السمات الشخصية وأساليب التفكير والعوامل الأكاديمية في الاعتبار، حيث أظهرت دراسة خوصة ومؤنس (2022) أن الاهتمامات والخصائص الشخصية تلعب دورًا في توجيه الأفراد نحو مجالات معينة، وتشير دراسة تماسيني وبكي (2022) تأثير نمط التفكير على اختيار المسار المهني، كما تؤثر العوامل الاجتماعية والمعرفية في توجيه الطلاب نحو مسارات وظيفية معينة كما أظهرت دراسة كاريكو (Carrico et al. 2019)، وتؤكد نتائج دراسة عرار (2019) إلى حاجة طلاب الصف العاشر للدعم والمشورة في اتخاذ قراراتهم المهنية، وتحديدًا من الكوادر المتخصصة.

وتظهر دراسة عياد (2011) العلاقة بين الميول المهنية والرؤى المستقبلية، والعلاقة بين الذكاءات المتعددة وميول الطلبة المهنية كما في دراسة نمورة (2017)، وتؤكد العديد من الدراسات تأثير العديد من المتغيرات الديمغرافية في تحديد الميول المهنية لدى الطلبة حيث أشارت دراسة كل من نموره (2017) ودراسة دراسة عرار (2016) إلى وجود فروق تعزى لمتغيرات مثل النوع الاجتماعي، مستوى التحصيل، المسار المهني، والتعليم العالي للوالدين في الميول المهنية لدى الطلبة، وأكدت دراسة مقدار وعبد الله (2014) وجود علاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية وكانت هناك اختلافات بناءً على النوع الاجتماعي والمستوى الأكاديمي.

كما تناولت العديد من الدراسات موضوع الثقافة المهنية والمتغيرات المرتبطة بها في ميدان التعليم، حيث تجمع هذه الدراسات في رؤية متكاملة حول أهمية تطوير الثقافة المهنية في مجال التعليم المهني، سواء من خلال البرامج التدريبية أو التوجيه نحو استخدام أساليب تعليمية مبتكرة، إذ ركزت دراسة حسان (2018) على مواجهة مشكلات مدارس التعليم الثانوي الصناعي في مصر لتعزيز الثقافة المهنية لدى الطلبة، استخدمت دراسة مرزوق (2017) مجتمعات التعلم المهني الإلكتروني لتطوير مهارات الطالبات المعلمات، أشارت دراسة مندي والرشيدي (2016) إلى أهمية النظام التعليمي لتحسين مشاركة الطلبة في السوق، في حين قارنت بعض الدراسات بين تجارب التعليم في عدد من الدول منها دراسة الشهري (2018)، وعند المقارنة بين نتائج هذه الدراسات، يظهر التركيز أهمية تعزيز الثقافة المهنية في الواقع التربوي، وأهمية تحسين البرامج التدريبية لرفع مستوى الثقافة المهنية لدى الطلبة، وأهميته الثقافة المهنية في توجيه الشباب نحو اختياراتهم المهنية بشكل مستدام.

مما سبق، ونظرا لأهمية دراسة الثقافة المهنية ودورها في التوجهات المهنية لدى الطلبة، ولقلة الدراسات التي تناولت الثقافة المُجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية في البيئة العربية بشكل عام والبيئة الفلسطينية بشكل خاص، فإن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة في كونها من أوائل الدراسات التي تتناول هذه المتغيرات مجتمعة.

كما وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كونها تتخذ خطوة جديدة لدراسة تأثير عوامل الثقافة المجتمعية التي تؤثر في الميول المهني باستخدام أبعاد متعددة للقيم الثقافية حيث لا توجد دراسة "في حدود علم الباحثة" تناول هذا الموضوع في البيئة الفلسطينية.

كما أن بناء تصور للثقافة المهنية استناداً إلى الخبرات العالمية يعزز من تكامل الجوانب المحلية مع التجارب الدولية لتحقيق التقدم والتطور في المنظومة التعليمية في فلسطين، ويمثل جوانب تطويرية وتحسينية يمكن أن تكون مفيدة لتوجيه الشباب الفلسطيني نحو اختياراتهم المهنية.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في جوانب شتى مثل بناء الإطار النظري وإثرائه بما يخدم الدراسة، وتصميم أدوات الدراسة، والتعرف إلى بعض المراجع والكتب العلمية التي تخدم موضوع الدراسة، والمساهمة في تفسير ومقارنة النتائج من حيث التشابه والاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية والدارسات السابقة.

## الفصل الثالث: منهجية الدراسة

يَشمَل هذا الفصل عَرَضاً لِمُنْهَجِيَّةِ الَّتِي اتَّبَعْتُهَا هَذِهِ الدِّرَاسَةُ، وَالَّتِي تَتَضَمَّنُ مُجْتَمَعَ الدِّرَاسَةِ وَعَيْنَتَهَا، وَوَصْفًا لِأَدَوَاتِهَا وَإِجْرَاءَاتِهَا الَّتِي يَتِمُّ وَفْقُهَا تَطْبِيقُ هَذِهِ الدِّرَاسَةِ، وَالْمُعَالَجَاتُ الْإِخْصَائِيَّةُ الْمُسْتَحْدَمَةُ وَاللَّازِمَةُ لِتَحْلِيلِ الْبَيَانَاتِ.

### 1.3 منهج الدِّراسة

استخدمت الدراسة المنهج المختلط بأسلوبية الكمي والنوعي. وفي الأسلوب الكمي، استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي الارتباطي، الذي يقوم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، ومن ثم تصنيفها ومعالجتها وتحليلها لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج عن الظاهرة محل الدراسة. إذ اهتمت الدراسة بالتعرف إلى واقع الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم. وفي الأسلوب النوعي القائم على المقابلات الذي يهتم بوصف وفهم الظاهرة بأسلوب معمق، تمَّ طرح مجموعة من الأسئلة المفتوحة. وقد استخدمت الباحثة المقابلات المقننة من خلال طرح الأسئلة المفتوحة. وفي هذا النوع من المقابلات، يتم تحديد الأسئلة بشكل مسبق، وصياغتها وترتيبها لخدمة أغراض الدراسة دون الخروج عن حدود هذه الأسئلة، بحيث يتم توجيه أسئلة الدراسة للمبحوثين بنفس الصياغة والترتيب (أبو سمرة والطيطي، 2019). ومن الجدير ذكره أنه تمَّت صياغة خمسة أسئلة للمقابلات المقننة، اهتمت بالتعرف إلى واقع الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم من وجهة نظرهم.

كما تستخدم هذه الدراسة المنهج التطويري من خلال التركيز على تحليل تصورات الطلبة لواقع الثقافة المجتمعية السائدة في محافظتي القدس وبيت لحم وعلاقتها بالميول المهنية لديهم، بهدف بناء

تصور موجه لتطوير ثقافة مهنية مستدامة تستند إلى خبرات عالمية ناجحة، وذلك من خلال تقييم الوضع الحالي لتصورات واقع الثقافة المجتمعية والميول المهنية، وتحديد الفجوات والتحديات التي تواجه الطلبة في اتخاذ قرارات مهنية ملائمة. وبناءً على هذه النتائج، تم اقتراح وتصميم تصور يتضمن برامج وأنشطة تهدف إلى تعزيز التوجهات المهنية الملائمة، مع مراعاة الخبرات العالمية الناجحة.

### 2.3 مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة الثانوية العامة في مديريات ضواحي القدس وبيت لحم خلال العام الدراسي (2024/2023)، وبلغ عددهم (4675) طالبًا وطالبة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. والجدول (1.3) يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث النوع الاجتماعي، والتخصص لكل من مديرتي بيت لحم وضواحي القدس.

جدول (1.3): خصائص مجتمع الدراسة طلبة الصف الثاني عشر التوجيهي في مديرتي بيت وضواحي القدس

| المديرية                                          | المتغيرات الديمغرافية |              | المجموع |
|---------------------------------------------------|-----------------------|--------------|---------|
| بيت لحم                                           | النوع الاجتماعي       | الذكور       | 1279    |
|                                                   |                       | الإناث       | 2007    |
|                                                   | التخصص                | علوم طبيعية  | 1108    |
|                                                   |                       | علوم إنسانية | 2178    |
| ضواحي القدس                                       | النوع الاجتماعي       | الذكور       | 443     |
|                                                   |                       | الإناث       | 946     |
|                                                   | التخصص                | علوم طبيعية  | 344     |
|                                                   |                       | علوم إنسانية | 1045    |
| المجموع الكلي لمديرية بيت لحم ومديرية ضواحي القدس |                       |              | 4675    |

### 3.3 عينة الدراسة

#### 1.3.3 عينة الدراسة للبحث الكمي

بعد تحديد مجتمع الدراسة الحالية، تم اختيار عينة طبقية عشوائية وفق متغير النوع الاجتماعي والمديرية حسب جداول مرجان من طلبة الثانوية العامة في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي في مديريات القدس وبيت لحم. وبلغ حجم العينة (355) طالبًا وطالبة، وهذا يشكل ما نسبته (7.59%) من حجم مجتمع الدراسة. والجدول (2.3) يوضح توزيع عينة الدراسة للبحث الكمي حسب المتغيرات الديمغرافية.

جدول (2.3): توزيع عينة الدراسة للبحث الكمي حسب جداول مرجان

| المديرية    | المتغيرات الديمغرافية | التكرار          | المجموع |
|-------------|-----------------------|------------------|---------|
| بيت لحم     | النوع الاجتماعي       | الذكور           | 97      |
|             |                       | الإناث           | 152     |
| ضواحي القدس | النوع الاجتماعي       | الذكور           | 34      |
|             |                       | الإناث           | 72      |
|             |                       | حجم عينة الدراسة |         |

#### 2.3.3 عينة الدراسة للبحث النوعي

تم اختيار عينة هادفة من طلبة الثانوية العامة في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي في مديريات ضواحي القدس وبيت لحم، وبلغ حجم العينة (21) طالبًا وطالبة. وفيما يلي توزيع عينة الدراسة للبحث النوعي حسب المتغيرات الديمغرافية، والجدول (3.3) يوضح توزيع عينة الدراسة للبحث النوعي حسب المتغيرات الديمغرافية.

جدول (3.3): توزيع عينة الدراسة للبحث النوعي من طلبة الثانوية العامة في مدارس محافظي القدس وبيت لحم بحسب المتغيرات الديمغرافية

| المديرية                      | المتغيرات الديمغرافية | التكرار  | المجموع |
|-------------------------------|-----------------------|----------|---------|
| بيت لحم                       | النوع الاجتماعي       | الذكور 5 | 10      |
|                               |                       | الإناث 5 |         |
| ضواحي القدس                   | النوع الاجتماعي       | الذكور 5 | 11      |
|                               |                       | الإناث 6 |         |
| حجم عينة الدراسة للبحث النوعي |                       |          | 21      |

### 4.3 أدوات الدراسة

#### 1.4.3 مقاييس الدراسة

اعتمدت الدراسة على أداتين لجمع البيانات وذلك بعد اطلاع على الأدب التربوي ذي الصلة والدراسات السابقة، والأدوات هي:

#### 1.1.4.3 الاستبانة

##### 1.1.1.4.3 مقياس الثقافة المجتمعية

تم تطوير مقياس الثقافة المجتمعية بالرجوع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة، وقد تبنت الباحثة الأبعاد المتوافقة مع نظرية هوفستيد في بناء أبعاد وفقرات المقياس، وذلك اعتماداً على سلسلة من الدراسات العربية التي تبنت نظرية هوفستد لدراسة الثقافة المجتمعية وعلاقتها بمتغيرات مختلفة لتناسب مع البيئة الفلسطينية، منها: (آل ياسين، 2021؛ طومان، 2018؛ سليمان، 2022؛ الهرش، 2008؛ طومان، 2018؛ أبو طير، 2019)، حيث تم تطوير مقياس من ستة أبعاد تقيس الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة، واشتمل المقياس في صورته الأولى على (30)

عبارة موزعة على ستة أبعاد المقياس، والملحق (1) يوضح المقياس بصورته الأولية، حيث أعطي لكل فقرة وزن متدرج وفق تدرج ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً) تقيس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة، حيث يحتوي كل بعد على مجموعة من العبارات التي تعكس مضمون هذا البعد، والجدول (4.3) يوضح أبعاد مقياس الثقافة المُجتمعية والعبارات المتضمنة في كل بعد.

جدول (4.3): أبعاد مقياس الثقافة المُجتمعية والعبارات المتضمنة في كل بعد

| رقم البعد | البعد                       | عدد العبارات على كل بعد | عدد العبارات على كل بعد |
|-----------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1         | النفوذ الوظيفي              | 5                       | 5-1                     |
| 2         | تجنب المجهول                | 5                       | 5-1                     |
| 3         | النظرة طويلة الأجل للمستقبل | 5                       | 5-1                     |
| 4         | الجماعية مقابل الفردية      | 5                       | 5-1                     |
| 5         | الذكورية بخلاف الأنثوية     | 5                       | 5-1                     |
| 6         | التساهل بخلاف الانضباط      | 5                       | 5-1                     |

وثبات مقياس الثقافة المُجتمعية

#### صدق المقياس

تم استخراج نوعين من الصدق للتأكد من صلاحية مقياس الثقافة المُجتمعية، وهما:

#### أولاً: صدق المحتوى

تم عرض المقياس في صورته الأولية على (10) من الأساتذة في الجامعات الفلسطينية والعربية، والملحق رقم (2) يبين قائمة السادة المحكمين، حيث طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى وصياغتها اللغوية وسلامتها، ومدى ملاءمتها لمجالها، وما يروونه مناسباً بالحذف أو الدمج أو الإضافة، وقد اعتمدت الدراسة معيار (80%) من الاتفاق في آراء المحكمين للإبقاء على العبارات،

وبعد أن إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم تعديل صياغة بعض العبارات، في حين لم يتم حذف أي عبارتين من عبارات المقياس.

## ثانياً: صدق البناء

ويقصد به مدى اتساق جميع عبارات المقياس مع البعد الذي تنتمي إليه، بحيث تقيس العبارة ما وضعت لقياسه، ولتحقيق ذلك تم تطبيق المقياس على عينة مستقلة (عينة الصدق والثبات) من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها الرئيسية، مكونة من (30) طالب وطالبة من طلبة الثانوية العامة في محافظة القدس وبيت لحم، ومن ثم تم حساب معامل الارتباط 'بيرسون' بين درجة كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه، والجدول (5.3) يوضح معاملات ارتباط العبارات والبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (5.3): معاملات ارتباط العبارات والبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الثقافة المجتمعية

| البعد الأول: النفوذ الوظيفي               |                       |               |                       |               |                       |
|-------------------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|
| رقم<br>الفقرة                             | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                                         | .478**                | 2             | .653**                | 3             | .663**                |
| 4                                         | .668**                | 5             | .615**                |               |                       |
| البعد الثاني: تجنب المجهول                |                       |               |                       |               |                       |
| رقم<br>الفقرة                             | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                                         | .702**                | 2             | .797**                | 3             | .796**                |
| 4                                         | .773**                | 5             | .739**                |               |                       |
| البعد الثالث: النظرة طويلة الأجل للمستقبل |                       |               |                       |               |                       |
| رقم<br>الفقرة                             | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                                         | .640**                | 2             | .619**                | 3             | .452**                |
| 4                                         | .622**                | 5             | .668**                |               |                       |
| البعد الرابع: الفردية بخلاف الجماعية      |                       |               |                       |               |                       |

| رقم<br>الفقرة                                | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
|----------------------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|
| 1                                            | .717**                | 2             | .631**                | 3             | .559**                |
| 4                                            | .687**                | 5             | .635**                |               |                       |
| <b>البعد الخامس: الذكورية بخلاف الأنثوية</b> |                       |               |                       |               |                       |
| رقم<br>الفقرة                                | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                                            | .568**                | 2             | .687**                | 3             | .666**                |
| 4                                            | .704**                | 5             | .533**                |               |                       |
| <b>البعد السادس: التساهل مقابل الانضباط</b>  |                       |               |                       |               |                       |
| رقم<br>الفقرة                                | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم<br>الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                                            | .566**                | 2             | .649**                | 3             | .696**                |
| 4                                            | .669**                | 5             | .639**                |               |                       |

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.001$ )، \*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5.3) أن كافة قيم ارتباط الفقرات بمجالاتها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها صالحة لقياس تصورات طلبة الثانوية العامة في القدس وبيت لحم لواقع الثقافة المجتمعية من وجهة نظرهم، وذلك في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة الذي تم تطوير مقياس الثقافة المجتمعية على أساسه.

### ثالثاً: ثبات مقياس الثقافة المجتمعية

للتحقق من ثبات مقياس الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظة القدس وبيت لحم، تم حساب الثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس من خلال عينة مُستقلة (عينة الصدق والثبات)، والجدول (6.3) يوضح قيم معاملات الثبات على كل بُعد من الأبعاد على مقياس الثقافة المجتمعية.

جدول (6.3): قيم معاملات الثبات على كل بعد من الأبعاد على مقياس الثقافة المُجتمعية

| البعد                       | عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ |
|-----------------------------|--------------|--------------------|
| النفوذ الوظيفي              | 5            | .816               |
| تجنب المجهول                | 5            | .819               |
| النظرة طويلة الأجل للمستقبل | 5            | .777               |
| الجماعية بخلاف الفردية      | 5            | .757               |
| الذكورية بخلاف الأنثوية     | 5            | .801               |
| التساهل مقابل الانضباط      | 5            | .824               |

تظهر نتائج الجدول (6.3) أن قيم معاملات الثبات باستخدام ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) تراوحت على الأبعاد بين (.777-.824)، وهذه القيم تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مقبولة ويعتمد عليها في التطبيق الميداني (عوده، 2014)، ليتكون المقياس بصورته النهائية من (30) عبارة، والملحق (3) يبين مقياس الثقافة المُجتمعية بصورته النهائية.

#### رابعاً: تصحيح مقياس الثقافة المُجتمعية

تحليل نتائج مقياس الثقافة المجتمعية، تمّ استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن الفقرات حسب الأوزان التالية: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً). والجدول (7.3) يوضح الأوزان والدرجات.

جدول (7.3): الأوزان والدرجات لاستجابات مقياس الثقافة المُجتمعية

| الوزن  | بدرجة كبيرة جداً | بدرجة كبيرة | بدرجة متوسطة | بدرجة قليلة | بدرجة قليلة جداً |
|--------|------------------|-------------|--------------|-------------|------------------|
| الدرجة | 5                | 4           | 3            | 2           | 1                |

#### 2.1.1.4.3 مقياس الميول المهنية

قامت الباحثة باعتماد مقياس هولند (1985) للميول المهنية كأساس للقياس، والذي قام (عصفور، 1997) بتطويره ليتناسب مع البيئة الفلسطينية، مع إجراء بعض التعديلات ليتناسب مع

أهداف وعينة الدراسة. حيث يتكون المقياس في صورته النهائية من (48) فقرة موزعة على ستة أبعاد، حيث يحتوي كل بُعد على مجموعة من العبارات التي تعكس مضمون هذا البعد. والملحق (1) يوضح المقياس بصورته الأولية.

كما يُستخدم مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي في المقياس على النحو الآتي: بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً. والجدول (8.3) يوضح أبعاد مقياس الميول المهنية والعبارات المتضمنة في كل بُعد.

جدول (8.3): أبعاد مقياس الميول المهنية والعبارات المتضمنة في كل بُعد

| الرقم | البعد / الخاص بالميول المهنية | عدد العبارات<br>على كل بُعد | رقم العبارات<br>على كل بُعد |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1     | الميول الواقعية               | 8                           | 8-1                         |
| 2     | الميول التحليلية              | 8                           | 8-1                         |
| 3     | الميول الاجتماعية             | 8                           | 8-1                         |
| 4     | الميول التجارية               | 8                           | 8-1                         |
| 5     | الميول التقليدية              | 8                           | 8-1                         |
| 6     | الميول المهنية                | 8                           | 8-1                         |

### صدق وثبات مقياس الميول المهنية

#### صدق المقياس

تم استخراج نوعين من الصدق للتأكد من صلاحية مقياس الميول المهنية، وهما:

#### أولاً: صدق المحتوى

تم عرض المقياس في صورته الأولية على (10) من الأساتذة في الجامعات الفلسطينية والعربية، والملحق رقم (2) يبين قائمة السادة المحكمين، حيث طُلب من المحكمين الحكم على جودة

محتوى وصياغتها اللغوية وسلامتها، ومدى ملاءمتها للبعد الذي تنتمي إليه، وما يرويه مناسباً من الحذف أو الدمج أو الإضافة. وقد اعتمدت الدراسة معيار (80%) من الاتفاق في آراء المحكمين للإبقاء على العبارات. وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون، تم تعديل صياغة بعض العبارات، في حين لم يتم حذف أي عبارتين من عبارات المقياس.

## ثانياً: صدق البناء

يقصد به مدى اتساق جميع عبارات المقياس مع البعد الذي تنتمي إليه، بحيث تقيس العبارة ما وُضعت لقياسه. ولتحقيق ذلك، تم تطبيق المقياس على عينة مستقلة (عينة الصدق والثبات) من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها الرئيسية، مكونة من (30) طالباً وطالبة من طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم. ومن ثم تم حساب معاملات الارتباط 'بيرسون' بين درجة كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه. والجدول (9.3) يوضح معاملات ارتباط العبارات والبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (9.3): معاملات ارتباط العبارات والبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الميول المهنية

| معامل ارتباط الفقرات بالأبعاد   |                       |            |                       |            |                       |
|---------------------------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|
| البعد الأول: الميول الواقعية    |                       |            |                       |            |                       |
| رقم الفقرة                      | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                               | .504**                | 2          | .601**                | 3          | .686**                |
| 4                               | .669**                | 5          | .601**                | 6          | .647**                |
| 7                               | .603**                | 8          | .490**                |            |                       |
| البعد الثاني: الميول التحليلية  |                       |            |                       |            |                       |
| رقم الفقرة                      | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                               | .615**                | 2          | .653**                | 3          | .593**                |
| 4                               | .640**                | 5          | .657**                | 6          | .700**                |
| 7                               | .579**                | 8          | .581**                |            |                       |
| البعد الثالث: الميول الاجتماعية |                       |            |                       |            |                       |
| رقم الفقرة                      | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |

|                                       |                       |            |                       |            |                       |
|---------------------------------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|
| 1                                     | .585**                | 2          | .653**                | 3          | .668**                |
| 4                                     | .664**                | 5          | .616**                | 6          | .513**                |
| 7                                     | .610**                | 8          | .563**                |            |                       |
| <b>البعد الرابع: الميول التجارية</b>  |                       |            |                       |            |                       |
| رقم الفقرة                            | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                                     | .602**                | 2          | .609**                | 3          | .552**                |
| 4                                     | .676**                | 5          | .660**                | 6          | .616**                |
| 7                                     | .658**                | 8          | .643**                |            |                       |
| <b>البعد الخامس: الميول التقليدية</b> |                       |            |                       |            |                       |
| رقم الفقرة                            | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                                     | .482**                | 2          | .577**                | 3          | .665**                |
| 4                                     | .627**                | 5          | .647**                | 6          | .604**                |
| 7                                     | .582**                | 8          | .511**                |            |                       |
| <b>البعد السادس: الميول المهنية</b>   |                       |            |                       |            |                       |
| رقم الفقرة                            | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد | رقم الفقرة | معامل الارتباط بالبعد |
| 1                                     | .558**                | 2          | .668**                | 3          | .621**                |
| 4                                     | .652**                | 5          | .646**                | 6          | .734**                |
| 7                                     | .634**                | 8          | .587**                |            |                       |

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.001$ )، \* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنَّ كافة قيم ارتباط الفقرات بمجالاتها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها صالحة لقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي في مديريات ضواحي القدس وبيت لحم.

### ثالثاً: مقياس الميول المهنية

للتحقق من ثبات مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظة القدس وبيت لحم، تمَّ حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس من خلال عينة

مستقلة (عينة الصدق والثبات)، والجدول (10.3) يوضح قيم معاملات الثبات لكل بعد من الأبعاد على مقياس الميول المهنية

جدول (10.3): قيم معاملات الثبات على كل بعد من الأبعاد لمقياس الميول المهنية

| البعد             | عدد العبارات على البعد | معامل ألفا كرونباخ |
|-------------------|------------------------|--------------------|
| الميول الواقعية   | 8                      | .745               |
| الميول التحليلية  | 8                      | .780               |
| الميول الاجتماعية | 8                      | .759               |
| الميول التجارية   | 8                      | .779               |
| الميول التقليدية  | 8                      | .728               |
| الميول المهنية    | 8                      | .791               |

تظهر نتائج الجدول (10.3) أن قيم معاملات الثبات باستخدام ألفا كرونباخ تراوحت على الأبعاد بين (.728 - .791)، وهذه القيم تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مقبولة ويعتمد عليها في التطبيق الميداني (عوده، 2014)، ليتكون المقياس بصورته النهائية من (48) عبارة، والملحق رقم (3) يبين مقياس الميول المهنية بصورته النهائية.

#### رابعاً: تصحيح مقياس الميول المهنية

لتحليل نتائج مقياس الميول المهنية، تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن الفقرات حسب الأوزان التالية (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً)، والجدول (11.3) يوضح الأوزان، والدرجات.

جدول (11.3): الأوزان والدرجات لاستجابات مقياس الميول المهنية

| الوزن  | بدرجة كبيرة جداً | بدرجة كبيرة | بدرجة متوسطة | بدرجة قليلة | بدرجة قليلة جداً |
|--------|------------------|-------------|--------------|-------------|------------------|
| الدرجة | 5                | 4           | 3            | 2           | 1                |

### 2.4.3 المقابلة الفردية المقننة

اعتمدت الباحثة على المقابلات الفردية المقننة من خلال طرح الأسئلة المفتوحة، حيث يتم تحديد الأسئلة بشكل مسبق، وتم صياغتها وترتيبها بما يحقق أهداف الدراسة، وتم توجيه الأسئلة للمشاركين بنفس الصياغة والترتيب (أبو سمرة والطيطي، 2019).

وقد قامت الباحثة بصياغة ستة أسئلة مقننة بنهاية مفتوحة، للتعرف إلى الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم، وتنص الأسئلة على الآتي:

• **السؤال الأول:** إلى أي مدى تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك إلى تفضيل المجالات

المهنية التي تمنحك السلطة والنفوذ في مجتمعك؟ وكيف يؤثر ذلك على ميولك المهني؟

• **السؤال الثاني:** برأيك، إلى أي مدى تشجع العادات والتقاليد والاهتمامات في مجتمعك على تفضيل

الاستقرار أم تشجع على اكتشاف أمور جديدة؟ وكيف يؤثر ذلك على ميولك المهني؟

• **السؤال الثالث:** هل تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك على التخطيط للمستقبل

وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد أم يتم التركيز على الأهداف الحالية؟ وكيف يؤثر ذلك على

قرارك المهني؟

• **السؤال الرابع:** هل تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك على التعاون والتواصل

الاجتماعي ويعتبران مهمان في ثقافتك المجتمعية؟، وكيف يؤثر ذلك على قرارك المهني؟

• **السؤال الخامس:** برأيك، إلى أي مدى يلعب النوع الاجتماعي دورًا في اختياراتك وميولك المهنة

بناءً على التوجهات المجتمعية؟ وكيف يؤثر ذلك على قرارك المهني؟

• السؤال السادس: برأيك، إلى أي مدى يمكنك اختيار مسارك المهني بحرية ودون وجود أو شعورك بوجود قيود مجتمعية تدفعك نحو تخصصات مهنية محددة؟ وكيف يؤثر ذلك على قراراتك المهني؟

#### أولاً: صدق المقابلة

للتأكد من صدق أسئلة المقابلة قامت الباحثة بعرضها على (10) من الأساتذة في الجامعات الفلسطينية والعربية، وقد أظهرت المحكّمون موافقة على الأسئلة وأنها ذات صياغة واضحة، وتلبي موضوعي الدراسة بشكلٍ متزن.

#### ثانياً: ثبات المقابلة

تم التحقق من ثبات المقابلة بطريقتين هما؛ الثبات عبر الأشخاص والثبات عبر الزمن، وفي طريقة الثبات عبر الأشخاص تم تحليل استجابات أفراد عينة البحث النوعي المشاركين في الدراسة، وفي نفس الوقت طلبت الباحثة من إحدى الزملاء ذوي الخبرة تحليل استجابات أفراد العينة، ومن ثم تم استخدام معادلة هولستي بهدف التحقق من ثبات تحليل محتوى المقابلات، وعليه كان معامل الثبات (0.81)، وفي طريقة احتساب ثبات المقابلة عبر الزمن، قامت الباحثة بتحليل استجابات أفراد العينة، وبعد مضي أسبوع أعادت التحليل مرة أخرى وباستخدام معادلة هولستي بلغ معامل الثبات (0.87).

### 5.3 متغيرات الدراسة

تتضمن الدراسة المتغيرات التالية:

**المتغير المستقل:** تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع أبعاد الثقافة المجتمعية.

**المتغير التابع:** استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الميول المهنية.

**المتغيرات الوسيطة:**

- **متغير النوع الاجتماعي:** وله مستويان (ذكر، أنثى)
- **متغير التخصص:** وله مستويان: (علمي، أدبي، تخصصات مهنية).
- **متغير المحافظة:** وله مستويان (ضواحي القدس، بيت لحم)

### 6.3 إجراءات الدراسة

لقد تمّ إجراء هذا الدراسة بالتسلسل، وفق الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بمتغيرات الدراسة.
- أخذ كتب تسهيل المهمة من قبل الجامعة العربية الأمريكية – رام الله والجهات ذات العلاقة لإتمام استخدام أدوات الدراسة حسب الأصول البحثية بعد اعتماد مقترح البحث.
- التواصل مع وزارة التربية والتعليم لأخذ التسهيلات والبيانات اللازمة من خلال تقديم كتاب تسهيل المهمة وفق الإجراءات المتبعة.
- حصر مجتمّع الدراسة وتحديدده.
- تحديد حجم وطريقة اختيار العينة.

- تم توزيع أداة البحث للبحث الكمي، والنوعي المتمثلة بالاستبيان وأسئلة الدراسة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص للتأكد من صدق المحكمين.
- تم تطبيق أداة البحث للبحث الكمي على عينة استطلاعية (عينة الصدق والثبات) من خارج العينة النهائية بهدف التحقق من صدق وثبات مقياس الثقافة المُجتمعية ومقياس الميول المهنية.
- تم استخدام معادلة هولستي للتأكد من ثبات استجابات أفراد البحث النوعي من خلال استخدام طريقتي التحليل عبر الأشخاص وعبر الزمن.
- جمع البيانات للبحث الكمي وتفرغها باستخدام برنامج (SPSS).
- تحليل البيانات والإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضيات للبحث الكمي.
- تحليل استجابات المقابلة والتوصل إلى نتائج لبيانات البحث النوعي.
- تم العمل على إجراء مقارنة بين نتائج الباحثين الكمي والنوعي.
- التعليق على النتائج ومناقشتها والخروج بالتوصيات بناءً على ذلك.
- بناء تصور لثقافة مهنية على ضوء خبرات عالمية.

### 7.3 المعالجات الإحصائية

تتم معالجة البيانات الإحصائية التي ستنج عن استجابات أفراد العينة على مقياس الثقافة المُجتمعية ومقياس الميول المهنية بواسطة برمجية (SPSS) للزم الإحصائية وسيتم استخدام المعادلات الرياضية والإحصائية اللازمة للحصول على النتائج مثل:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة، ستستخدم الدراسة برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وسيتم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
2. معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لحساب الثبات.
3. اختبار بيرسون لمعامل الارتباط (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
4. لتحقيق من صدق المقياس، وللكشف عن اتجاه وقوة العلاقة متغيرات الدراسة على أبعاد الثقافة المجتمعية وأبعاد الميول المهنية.
5. اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).

## الفصل الرابع: نتائج الدراسة

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي تمثل استجابات عينة الدراسة على أدوات الدراسة، وذلك بعد تطبيقها وتحليل البيانات التي جُمعت إحصائياً ونوعياً. وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة المجتمعية والميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم وإيجاد تصور لبناء ثقافة مهنية تستند إلى الخبرات العالمية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

### 1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص: ما هي تصورات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم عن واقع الثقافة المجتمعية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أفراد العينة على كل مجالات من مجالات الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، وترتيب الفقرات وفقاً لكل بعد تنازلياً بحسب المتوسطات الحسابية، وقام الباحث بتحديد خمس فترات للفصل بين الدرجات المرتفعة والمنخفضة؛ إذ حسب طول المدى وهو (5-1 =4) ثم قسمته على 5 فترات ( $5/4=0.8$ ) وعليه فإن طول الفترة هو (0.8). وعليه، اعتمدت الباحثة التقدير التالي للفصل ما بين الدرجات، والجدول (1.4) يبين الفترات للفصل بين الدرجات المرتفعة والمنخفضة.

جدول (1.4): معايير الحكم على متوسط استجابات العينة نحو مفردات الاستبانة وأبعادها

| الوزن الرقمي | المتوسط الحسابي |             | درجة الموافقة |
|--------------|-----------------|-------------|---------------|
|              | من              | إلى         |               |
| 1            | 1.00            | أقل من 1.80 | منخفضة جداً   |
| 2            | 1.80            | أقل من 2.60 | منخفضة        |
| 3            | 2.60            | أقل من 3.40 | متوسطة        |
| 4            | 3.40            | أقل من 4.20 | مرتفعة        |
| 5            | 4.20            | 5.00        | مرتفعة جداً   |

نتائج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أفراد العينة على كل مجالات من مجالات الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، وترتيب الفقرات وفقاً لكل بعد تنازلياً بحسب المتوسطات الحسابية، والجدول (2.4) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم.

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| رقم العبارة | الرتبة | المجال                      | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|-------------|--------|-----------------------------|------------------|-------------------|--------------|
| 1           | 1      | النفوذ الوظيفي              | 3.73             | .66               | مرتفعة       |
| 2           | 2      | تجنب المجهول                | 3.66             | .89               | مرتفعة       |
| 3           | 5      | الذكورية بخلاف الأنثوية     | 3.56             | .71               | مرتفعة       |
| 4           | 4      | الجماعية بخلاف الفردية      | 3.48             | .72               | مرتفعة       |
| 5           | 6      | التساهل بخلاف الانضباط      | 3.27             | .72               | متوسطة       |
| 6           | 3      | النظرة طويلة الأجل للمستقبل | 3.21             | .65               | متوسطة       |

تظهر نتائج الجدول (2.4) أنَّ واقع الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها مرتفعة على البعد (الأول، والثاني، والرابع، والخامس)، حيث كان متوسطها الحسابي بين (3.40-4.20)، وكانت متوسطة على الأبعاد (الثالث، والسادس) حيث كان متوسطها الحسابي بين (2.60-3.40)، أما أعلى الأبعاد تقديراً فجاء البعد رقم (1) وهو (النفوذ الوظيفي)، إذ جاء متوسط هذا البعد الحسابي (3.73) وبانحراف معياري قدره (.66). أما أدنى هذه الأبعاد تقديراً فكان البعد (6) (النظرة طويلة الأجل للمستقبل)، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.21) وبانحراف معياري (.65).

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات الثقافة المُجتمعية

لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كل على انفراد، وعلى النحو التالي:

#### 1.1.4 النفوذ الوظيفي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة

من عبارات مجال النفوذ الوظيفي لمقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين

من وجهة نظرهم، والجدول (3.4) يوضح ذلك:

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال النفوذ الوظيفي على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| ترتيب<br>العدد | رقم<br>الفقرة | العبارة                                                | المتوسط<br>الحسابي * | الانحراف<br>المعياري | تقدير<br>الدرجة |
|----------------|---------------|--------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 1              | 1             | تمارس أسرتي رقابة على نشاطاتي المدرسية                 | 3.88                 | 1.01                 | مرتفعة          |
| 2              | 5             | لا أستطيع اتخاذ القرارات دون الجوع إلى والدي           | 3.88                 | .99                  | مرتفعة          |
| 3              | 2             | هناك تباعد في المراكز بين المدير والمعلمين في مدرستي   | 3.87                 | 1.05                 | مرتفعة          |
| 4              | 4             | لا تمنح المدرسة الثقة والاستقلالية للطلبة              | 3.61                 | 1.09                 | مرتفعة          |
| 5              | 3             | احترام سلطة العائلة حتى ولو لم أكون موافق على قراراتهم | 3.41                 | 1.20                 | مرتفعة          |
|                |               | الدرجة الكلية للبعد                                    | 3.73                 | .66                  | مرتفعة          |

تظهر نتائج الجدول (3.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال النفوذ الوظيفي لمقياس الثقافة

المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها مرتفعة، وبذلك جاء

تقدير الدرجة الكلية لبعد (النفوذ الوظيفي) لعينة الطلبة مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (3.73) وبانحراف

معياري (.66)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (1،5) حيث نصت الفقرة (1) على

(تمارس أسرتي رقابة على نشاطاتي المدرسية)، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.88) وبانحراف

معياري قدره (1.01)، ونصت الفقرة رقم (5) على (لا أستطيع اتخاذ القرارات دون الجوع إلى والدي)

وكان متوسطها الحابي (3.88) وبانحراف معياري قدره (0.99)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (3) ونصت هذه الفقرة على (احترام سلطة العائلة حتى ولو لم أكون موافق على قراراتهم) إذ جاء متوسطها الحسابي (3.41) وبانحراف معياري (1.20).

#### 2.1.4 تجنب المجهول

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال تجنب المجهول لمقياس الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (4.4) يوضح ذلك:

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال تجنب المجهول على مقياس الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                                              | المتوسط الحسابي * | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| 1      | 5          | تشجعتي أسرتي على التوجه نحو التخصصات المعروفة والتي تعطيني الاستقرار | 3.76              | 1.12              | مرتفعة       |
| 2      | 4          | أفضل أن أكون مسيطراً على أمور حياتي وأتجنب تحدي المجهول              | 3.71              | 1.16              | مرتفعة       |
| 3      | 2          | ترفض مدرستي الأفكار والاقتراحات المقدمة من قبل الطلبة                | 3.67              | 1.19              | مرتفعة       |
| 4      | 1          | أفضل المسار المهني الواضح ولا أرغب في تحدي المجهول                   | 3.60              | 1.16              | مرتفعة       |
| 5      | 3          | يشجعتني من حولي على اتخاذ القرارات الشخصية التي تجنبني المغامرات     | 3.55              | 1.23              | مرتفعة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                                                  | 3.66              | 0.89              | مرتفعة       |

تظهر نتائج الجدول (4.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال تجنب المجهول لمقياس الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها مرتفعة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لبعد (تجنب المجهول) لعينة الطلبة مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (3.66) وبانحراف معياري (0.89)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (5) حيث نصت الفقرة (1)

على (تشجعي أسرتي على التوجه نحو التخصصات المعروفة والتي تعطيني)، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.76) وبانحراف معياري قدره (1.12)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (3) ونصت هذه الفقرة على (يشجعي من حولي على اتخاذ القرارات الشخصية التي تجنبني المغامرات)، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.55) وبانحراف معياري (1.23).

#### 3.1.4 النظرة طويلة الأجل للمستقبل

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال تجنب المجهول لمقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (5.4) يوضح ذلك:

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال النظرة طويلة الأجل للمستقبل على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                                                           | المتوسط الحسابي * | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| 1      | 1          | تشجع المدرسة طلبتها على التخطيط لحياتهم المستقبلية                                | 3.35              | 1.14              | متوسطة       |
| 2      | 2          | تعتمد مدرستنا على النظرة المستقبلية في كافة برامجها.                              | 3.23              | 1.07              | متوسطة       |
| 3      | 3          | اعتقد أنه يمكن أن تتكيف التقاليد في المجتمع مع الأوضاع والظروف المتغيرة وتلائمها. | 3.20              | 1.06              | متوسطة       |
| 4      | 5          | أبحث دائماً عن الفرص لتحقيق أهداف بعيدة المدى                                     | 3.17              | 1.02              | متوسطة       |
| 5      | 4          | أفضل أن أضع أهداف بعيدة المدى لحياتي المستقبلية                                   | 3.09              | 1.11              | متوسطة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                                                               | 3.21              | .65               | متوسطة       |

تظهر نتائج الجدول (5.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال النظرة طويلة الأجل للمستقبل لمقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها متوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لبعد (النظرة طويلة الأجل للمستقبل) لعينة الطلبة متوسطاً بمتوسط

حسابي قدره (3.21) وبانحراف معياري (0.65)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (1) حيث نصت الفقرة (1) على (تشجع المدرسة طلبتها على التخطيط لحياتهم المستقبلية)، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.35) وبانحراف معياري قدره (1.14)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (4) ونصت هذه الفقرة على (فضل أن أضع أهداف بعيدة المدى لحياتي المستقبلية) إذ جاء متوسطها الحسابي (3.09) وبانحراف معياري (1.11).

#### 4.1.4 الجماعية بخلاف الفردية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال الفردية بخلاف الجماعية لمقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (6.4) يوضح ذلك:

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الجماعية مقابل الفردية على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                         | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|-------------------------------------------------|------------------|-------------------|--------------|
| 1      | 1          | أفضل العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي         | 3.63             | 1.06              | مرتفعة       |
| 2      | 3          | لدي رغبة في التعاون مع الآخرين داخل المدرسة     | 3.48             | 1.12              | مرتفعة       |
| 3      | 2          | أميل إلى إنجاز الأعمال التي كلفت بها بشكل جماعي | 3.45             | 1.13              | مرتفعة       |
| 4      | 4          | أفضل اتخاذ قراراتي الشخصية والمهنية بشكل جماعي  | 3.45             | 1.17              | مرتفعة       |
| 5      | 5          | تشجع المدرسة أسلوب التعاون بين الطلبة           | 3.42             | 1.12              | مرتفعة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                             | 3.48             | .72               | مرتفعة       |

تظهر نتائج الجدول (6.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال الجماعية بخلاف الفردية لمقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها مرتفعة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لبعد (الجماعية بخلاف الفردية) لعينة الطلبة مرتفعاً بمتوسط حسابي

قدره (3.48) وبانحراف معياري (0.72)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (1) حيث نصت الفقرة (1) على (أفضل العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي)، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.63) وبانحراف معياري قدره (1.06)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (5) ونصت هذه الفقرة على (تشجع المدرسة أسلوب التعاون بين الطلبة)، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.42) وبانحراف معياري (1.12). وهذا يشير إن المجتمع يتجه نحو الجماعية.

#### 5.1.4 الذكورية بخلاف الأنثوية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال تجنب المجهول لمقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (7.4) يوضح ذلك:

جدول (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الذكورية بخلاف الأنثوية على مقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                            | المتوسط الحسابي * | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|----------------------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| 1      | 1          | الرجل هو المسؤول عن اتخاذ القرارات التي تخص الأسرة | 3.72              | 1.13              | مرتفعة       |
| 2      | 3          | يشجعني من حولي على التخصصات التي تناسب جنسي        | 3.59              | 1.06              | مرتفعة       |
| 3      | 4          | يمنح مجتمعي المرأة أدوار أقل في المراكز القيادية   | 3.50              | 1.11              | مرتفعة       |
| 4      | 5          | أفضل دور للمرأة دورها كأم وزوجة                    | 3.50              | 1.11              | مرتفعة       |
| 5      | 2          | أفضل عمل للمرأة هو رعاية الأسرة                    | 3.49              | 1.20              | مرتفعة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                                | 3.56              | .71               | مرتفعة       |

تظهر نتائج الجدول (7.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال الذكورية بخلاف الأنثوية لمقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها مرتفعة،

وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لبعد (الذكورية بخلاف الأنثوية) لعينة الطلبة مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (3.56) وبانحراف معياري (0.71)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (1) حيث نصت الفقرة (1) على (الرجل هو المسئول عن اتخاذ القرارات التي تخص الأسرة)، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.72) وبانحراف معياري قدره (1.13)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (2) ونصت هذه الفقرة على (أفضل عمل للمرأة هو رعاية الأسرة)، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.49) وبانحراف معياري (1.20).

#### 6.1.4 التساهل بخلاف الانضباط

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال التساهل بخلاف الانضباط لمقياس الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (8.4) يوضح ذلك:

الجدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال التساهل بخلاف الانضباط على مقياس الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                                  | المتوسط الحسابي * | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|----------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| 1      | 1          | يميل المعلمين في المدرسة إلى اللين والتساهل              | 3.46              | 1.12              | مرتفعة       |
| 2      | 5          | يمكنني مناقشة أسرتي في أي قرار يتعلق بالأسرة             | 3.36              | 1.13              | متوسطة       |
| 3      | 3          | أستطيع التعبير عن مشاعري بسهولة في المجتمع الذي أعيش فيه | 3.24              | 1.13              | متوسطة       |
| 4      | 4          | يمكنني التصرف بحرية دون قيود                             | 3.19              | 1.12              | متوسطة       |
| 5      | 2          | تهتم مدرستنا بتنفيذ أنشطة التي نمضي فيها وقتاً ممتعاً    | 3.11              | 1.10              | متوسطة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                                      | 3.27              | .72               | متوسطة       |

تظهر نتائج الجدول (8.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال التساهل بخلاف الانضباط لمقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها بين مرتفعة ومتوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لبعدها (التساهل بخلاف الانضباط) لعينة الطلبة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3.27) وبانحراف معياري (0.72).

أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (1) حيث نصت الفقرة (1) على (يميل المعلمين في المدرسة إلى اللين والتساهل)، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.46) وبانحراف معياري قدره (1.12)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (2) ونصت هذه الفقرة على (تهتم مدرستنا بتنفيذ أنشطة التي نمضي فيها وقتاً ممتعاً)، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.11) وبانحراف معياري (1.10).

## 2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص: ما واقع الميول المهنية لدى طلبة الثانوية

### العامة في محافظتي القدس وبيت لحم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل مجالات من مجالات الميول المهني لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (9.4) يوضح ذلك:

جدول (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات

الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم البعد | المجال            | المتوسط الحسابي * | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| 1      | 6         | الميول المهنية    | 3.48              | .73               | مرتفعة       |
| 2      | 3         | الميول الاجتماعية | 3.41              | .67               | مرتفعة       |
| 3      | 2         | الميول التحليلية  | 3.40              | .69               | مرتفعة       |
| 4      | 4         | الميول التجارية   | 3.40              | .70               | مرتفعة       |
| 5      | 1         | الميول الواقعية   | 3.29              | .67               | متوسطة       |
| 6      | 5         | الميول التقليدية  | 3.25              | .66               | متوسطة       |

تظهر نتائج الجدول (9.4) أنَّ استجابات أفراد العينة على مجالات الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها مرتفعة على الأبعاد (الميول المهنية، الميول الاجتماعية، الميول التحليلية، الميول التجارية)، حيث كان متوسطها الحسابي بين (3.40-4.20)، وكانت متوسطة على الأبعاد (الميول الواقعية، الميول التقليدية) حيث كان متوسطها الحسابي بين (2.60-3.40)، أما أعلى الأبعاد تقديراً فجاء البعد رقم (6) وهو (الميول المهنية)، إذ جاء متوسط هذا البعد الحسابي (3.48) وبانحراف معياري قدره (0.73)، يليه وهو (الميول الاجتماعية)، إذ جاء متوسط هذا البعد الحسابي (3.41) وبانحراف معياري قدره (0.67). أما أدنى هذه الأبعاد تقديراً فكان البعد (5) (الميول التقليدية)، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.25) وبانحراف معياري (0.66).

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كل على انفراد، وعلى النحو التالي:

#### 1.2.4 الميول الواقعية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال الميول الواقعية لمقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (10.4) يوضح ذلك:

جدول (10.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول الواقعية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                                  | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|----------------------------------------------------------|------------------|-------------------|--------------|
| 1      | 1          | أفضل النشاطات التي تتطلب مهارات حركية                    | 3.48             | 1.13              | مرتفعة       |
| 2      | 6          | أتميز بأني عملي في التعامل مع مواقف الحياة               | 3.34             | 1.05              | متوسطة       |
| 3      | 2          | أفضل العمل الذي يكون فيه تحدٍ جسدي                       | 3.32             | 1.14              | متوسطة       |
| 4      | 4          | أستمتع بتعلم كيفية عمل الأدوات المختلفة                  | 3.32             | 1.10              | متوسطة       |
| 5      | 3          | أستمتع بتركيب الأشياء وتصليحها                           | 3.30             | 1.12              | متوسطة       |
| 6      | 5          | أتجنب الأعمال والمواقف التي تتطلب مني التعامل مع الآخرين | 3.28             | 1.08              | متوسطة       |
| 7      | 8          | أفضل التعامل مع الآلات والمعدات والنباتات                | 3.18             | 1.13              | متوسطة       |
| 8      | 7          | أميل إلى الأعمال اليدوية                                 | 3.11             | 1.13              | متوسطة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                                      | 3.29             | .67               | متوسطة       |

تظهر نتائج الجدول (10.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال الميول الواقعية لدى طلبة الثانوية

العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها بين مرتفعة ومتوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة

الكلية لبعد (الميول الواقعية) لعينة الطلبة متوسطاً بمتوسط حسابي قدره (3.29) وبانحراف معياري

(.67)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (1) حيث نصت الفقرة (1) على (أفضل

النشاطات التي تتطلب مهارات حركية) إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.48) وبانحراف معياري

قدره (1.13)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (7) ونصت هذه الفقرة على (أميل إلى

الأعمال اليدوية)، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.11) وبانحراف معياري (1.13).

#### 2.2.4 الميول التحليلية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة

من عبارات مجال الميول التحليلية لمقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من

وجهة نظرهم، والجداول (11.4) يوضح ذلك:

جدول (11.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول التحليلية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| 1      | 7          | أهتم بالبحث عن السبب والنتيجة وعلاقة الأشياء   | 3.57            | 1.05              | مرتفعة       |
| 2      | 6          | أفضل الموضوعات التي تعتمد على التنظيم والفهم   | 3.51            | 1.10              | مرتفعة       |
| 3      | 8          | أميل للمهن التي تعتمد على التفكير العلمي.      | 3.46            | 1.08              | مرتفعة       |
| 4      | 2          | أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة    | 3.37            | 1.10              | متوسطة       |
| 5      | 3          | أفضل العمل الذي يعتمد على الأدلة والبراهين     | 3.37            | 1.07              | متوسطة       |
| 6      | 5          | أفضل التفكير في حلول للمشاكل قبل التعامل معها. | 3.36            | 1.14              | متوسطة       |
| 7      | 1          | أميل إلى الأعمال التي فيها تفكير وتحليل        | 3.34            | 1.09              | متوسطة       |
| 8      | 4          | أستمتع بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها         | 3.25            | 1.11              | متوسطة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                            | 3.40            | .69               | مرتفعة       |

تظهر نتائج الجدول (11.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال الميول التحليلية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها بين مرتفعة ومتوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لبعد (الميول التحليلية) لعينة الطلبة مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (3.40) وبانحراف معياري (.69)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (7) حيث نصت الفقرة (7) على (أهتم بالبحث عن السبب والنتيجة وعلاقة الأشياء)، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.57) وبانحراف معياري قدره (1.05)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (4) ونصت هذه الفقرة على (أستمتع بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها) إذ جاء متوسطها الحسابي (3.25) وبانحراف معياري (1.11).

### 3.2.4 الميول الاجتماعية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال الميول الاجتماعية لمقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجداول (12.4) يوضح ذلك:

جدول (12.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول الاجتماعية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                      | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|----------------------------------------------|------------------|-------------------|--------------|
| 1      | 6          | يمكنني قيادة أنشطة اجتماعية.                 | 3.51             | 1.05              | مرتفعة       |
| 2      | 5          | أتميز بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين    | 3.50             | 1.09              | مرتفعة       |
| 3      | 8          | يمكنني إدارة مناقشات جماعية بفعالية          | 3.43             | 1.08              | مرتفعة       |
| 4      | 4          | أميل للعمل الذي يلبي حاجات الآخرين           | 3.41             | 1.11              | مرتفعة       |
| 5      | 2          | أميل إلى المهن التي تركز على مساعدة الآخرين. | 3.40             | 1.13              | مرتفعة       |
| 6      | 1          | أفضل العمل كجزء من مجموعة أو فريق.           | 3.37             | 1.12              | متوسطة       |
| 7      | 3          | أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع.        | 3.34             | 1.15              | متوسطة       |
| 8      | 7          | أمتلك المهارة لتدريب وتعليم الآخرين.         | 3.30             | 1.11              | متوسطة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                          | 3.41             | .67               | مرتفعة       |

تظهر نتائج الجدول (12.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال الميول الاجتماعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها بين مرتفعة ومتوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لبعد (الميول الاجتماعية) لعينة الطلبة مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (3.41) وبانحراف معياري (0.67)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (6) حيث نصت الفقرة (7) على (يمكنني قيادة أنشطة اجتماعية) إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.51) وبانحراف معياري قدره (1.05)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (7) ونصت هذه الفقرة على (أمتلك المهارة لتدريب وتعليم الآخرين)، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.30) وبانحراف معياري (1.11).

#### 4.2.4 الميول التجارية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال الميول التجارية لمقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (13.4) يوضح ذلك:

جدول (13.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول التجارية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                                    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| 1      | 8          | أستمتع بالأنشطة التي تتطلب مهارة متابعة عالية              | 3.52            | 1.12              | مرتفعة       |
| 2      | 5          | أميل لأن أكون قائدا لمجموعة من الناس                       | 3.49            | 1.09              | مرتفعة       |
| 3      | 3          | أتقن مهارات التحدث التي تتطلب تفكيراً عقلياً متقناً        | 3.43            | 1.06              | مرتفعة       |
| 4      | 7          | أفضل اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياة الآخرين             | 3.39            | 1.15              | متوسطة       |
| 5      | 2          | أميل إلى تطوير مهاراتي وقدراتي من خلال المنافسة مع الآخرين | 3.38            | 1.09              | متوسطة       |
| 6      | 1          | أفضل العمل الذي يمنحني الفرصة للتفاوض مع الآخرين           | 3.37            | 1.11              | متوسطة       |
| 7      | 6          | تجذبني الأعمال التي تُحقق ربحاً مالياً                     | 3.33            | 1.19              | متوسطة       |
| 8      | 4          | أميل إلى العمل الذي يمكنني من خلاله حل مشكلات الآخرين      | 3.26            | 1.11              | متوسطة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                                        | 3.40            | .70               | مرتفعة       |

تظهر نتائج الجدول (13.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال الميول التجارية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها بين مرتفعة ومتوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لبعد (الميول التجارية) لعينة الطلبة مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (3.40) وبانحراف معياري (.70)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (8) حيث نصت الفقرة (8) على (ستمتع بالأنشطة التي تتطلب مهارة متابعة عالية) إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.52) وبانحراف معياري قدره (1.12)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (4) ونصت هذه الفقرة على (أميل إلى العمل الذي

يمكنني من خلاله حل مشكلات الآخرين) إذ جاء متوسطها الحسابي (3.26) وبانحراف معياري (1.11).

#### 5.2.4 الميول التقليدية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال الميول التقليدية لمقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (14.4) يوضح ذلك:

جدول (14.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول التقليدية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                                  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|----------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| 1      | 1          | أفضل الوظائف التي تلتزم بالقوانين                        | 03.4            | 1.09              | مرتفعة       |
| 2      | 8          | لدي القدرة على إتمام الأعمال المكتبية بكفاءة في وقت قصير | 23.3            | 1.04              | متوسطة       |
| 3      | 3          | أميل إلى الوظائف التي تشمل برامج محددة                   | 303.            | 1.14              | متوسطة       |
| 4      | 2          | أفضل العمل المكتبي بساعات ثابتة                          | 83.2            | 1.12              | مرتفعة       |
| 5      | 5          | أفضل مواقف العمل التي تكون روتينية                       | 3.25            | 1.13              | متوسطة       |
| 6      | 4          | أميل للعمل ذي الساعات الثابتة                            | 23.2            | 1.07              | متوسطة       |
| 7      | 7          | أميل إلى العمل في مكان محدد طوال اليوم                   | 153.            | 1.12              | متوسطة       |
| 8      | 6          | أفضل أن أكون مسؤولاً عن تفاصيل العمل                     | 113.            | 1.13              | مرتفعة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                                      | 363.            | 0.66              | متوسطة       |

تظهر نتائج الجدول (14.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال الميول التقليدية لدى الأفراد جاءت تقديراتها بين متوسطة ومرتفعة، وقد بلغ تقدير الدرجة الكلية لبعد "الميول التقليدية" مستوى متوسطاً بمتوسط حسابي قدره (3.25)، وبانحراف معياري قدره (0.66). أما أعلى الفقرات تقديراً، فجاءت الفقرة رقم (1) التي نصت على "أفضل الوظائف التي تلتزم بالقوانين"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.40)، وبانحراف معياري (1.09)، في حين أن أدنى الفقرات تقديراً كانت الفقرة رقم (6)، والتي

نصت على "أفضل أن أكون مسؤولاً عن تفاصيل العمل"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.11)، بانحراف معياري (1.13).

#### 6.2.4 الميول المهنية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات مجال الميول المهنية لمقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم، والجدول (15.4) يوضح ذلك:

جدول (15.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال الميول المهنية على مقياس الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم

| الرتبة | رقم الفقرة | العبارة                                         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | تقدير الدرجة |
|--------|------------|-------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| 1      | 7          | أستمتع بأعمال التصميم ذات الطابع المهنية        | 3.66            | 1.12              | مرتفعة       |
| 2      | 6          | أميل للعمل الذي يكون مليئاً بالإثارة            | 3.57            | 1.11              | مرتفعة       |
| 3      | 8          | أميل إلى الأعمال التي تمنحني حرية كبيرة         | 3.55            | 1.19              | مرتفعة       |
| 4      | 5          | أميل للعمل الذي يتطلب الدقة والانتباه للتفاصيل  | 3.44            | 1.19              | مرتفعة       |
| 5      | 1          | أميل للعمل الحر مع قليل من المراقبة             | 3.41            | 1.10              | مرتفعة       |
| 6      | 2          | أميل إلى الأعمال التي تسمح لي بالتميز والابتكار | 3.41            | 1.14              | مرتفعة       |
| 7      | 3          | أرغب بالعمل ضمن مسؤوليات تتغير باستمرار         | 3.41            | 1.17              | مرتفعة       |
| 8      | 4          | أفضل الأعمال التي تعبر عن المشاعر بدرجة عالية   | 3.39            | 1.11              | متوسطة       |
|        |            | الدرجة الكلية للبعد                             | 3.48            | .73               | مرتفعة       |

تظهر نتائج الجدول (15.4) أنَّ الفقرات التي تقيس مجال الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها بين مرتفعة ومتوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لبعد (الميول المهنية) لعينة الطلبة مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (3.48) وبانحراف معياري (.73).

أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرات رقم (7) حيث نصت الفقرة (7) على (أستمتع بأعمال التصميم ذات الطابع المهنية) إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.66) وبانحراف معياري قدره (1.12)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (4) ونصت هذه الفقرة على (أفضل الأعمال التي تعبر عن المشاعر بدرجة عالية) إذ جاء متوسطها الحسابي (3.39) وبانحراف معياري (1.11).

#### 3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص: هل توجد علاقة ارتباطية بين تصورات واقع

الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم وميولهم المهنية؟

ينبثق عن سؤال الدراسة الثالث الفرضية الأولى والتي نصها:

$H_{01}$ : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية وميولهم المهنية.

لفحص الفرضية تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين أبعاد الثقافة المجتمعية (النفوذ الوظيفي، تجنب المجهول، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، الفردية بخلاف الجماعية، الذكورية بخلاف الأنثوية، التساهل بخلاف الانضباط) وأبعاد الميول المهنية (الواقعية، التحليلية، لاجتماعية، التجارية، التقليدية، المهنية) لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم، والجدول (16.4) يبين النتائج:

جدول (16.4): نتائج اختبار بيرسون

| الثقافة المُجتمعية          | أبعاد الميول المهنية |           |            |          |           |         |
|-----------------------------|----------------------|-----------|------------|----------|-----------|---------|
|                             | الواقعية             | التحليلية | الاجتماعية | التجارية | التقليدية | المهنية |
| النفوذ الوظيفي              | معامل بيرسون         | .098      | -.060      | .006     | .184**    | .213**  |
|                             | الدلالة              | .064      | .263       | .914     | .001      | .002    |
| تجنب المجهول                | معامل بيرسون         | .040      | .017       | .063     | .112*     | .229**  |
|                             | الدلالة              | .458      | .748       | .234     | .034      | .000    |
| النظرة طويلة الأجل للمستقبل | معامل بيرسون         | .038      | .120*      | .118*    | .210**    | .297**  |
|                             | الدلالة              | .472      | .024       | .026     | .000      | .000    |
| الجماعية بخلاف الفردية      | معامل بيرسون         | .183**    | .146**     | .156**   | .194**    | .203**  |
|                             | الدلالة              | .001      | .006       | .003     | .000      | .000    |
| الذكورية بخلاف الأنثوية     | معامل بيرسون         | .073      | .035       | .065     | .238**    | .248**  |
|                             | الدلالة              | .170      | .510       | .222     | .000      | .000    |
| التساهل بخلاف الانضباط      | معامل بيرسون         | .116*     | .174**     | .087     | .062      | .157**  |
|                             | الدلالة              | .029      | .001       | .102     | .243      | .003    |

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.001$ ). \* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من نتائج الجدول (16.4) أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين بعد النفوذ الوظيفي كمقياس للثقافة المُجتمعية وبين (الميول التجارية، والميول التقليدية، والميول المهنية)، كما كانت هناك علاقة بين بعد تجنب المجهول كمقياس للثقافة المُجتمعية وبين (الميول التجارية، والميول التقليدية، والميول المهنية)، ويظهر من النتائج أن هناك علاقة بين النظرة طويلة الأجل للمستقبل كمقياس للثقافة المُجتمعية وبين (الميول التحليلية، والميول الاجتماعية، والميول التجارية، والميول التقليدية، والميول المهنية)، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين الجماعية بخلاف الفردية وبين كافة أبعاد الميول المهنية (الميول الواقعية، الميول التحليلية، الميول الاجتماعية، الميول التجارية، الميول التقليدية، الميول المهنية)، وهناك علاقة بين الذكورية بخلاف الأنثوية كمقياس للثقافة المُجتمعية وبين (الميول التجارية، والميول التقليدية، والميول المهنية)، في حين كان هناك علاقة بين

التساهل بخلاف الانضباط كمقياس للثقافة المجتمعية وبين (الميول الواقعية، والميول التحليلية، والميول التقليدية، والميول المهنية).

حيث أن معامل الارتباط كان ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) وهذا يشير إلى أنه كلما ارتفعت أبعاد الثقافة المجتمعية كلما تم ارتفاع أبعاد الميول المهنية، لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم والعكس صحيح.

**4.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص: هل توجد فروق في استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، المحافظة؟**

وينبثق عن هذا السؤال الفرضية الثانية والثالثة:

#### 1.4.4 الفرضية الثانية

$H_{02}$ : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

لفحص الفرضية تم استخدام اختبار (t) والجدول (17.4) يبين النتائج

جدول (17.4): نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

| أبعاد الثقافة المجتمعية | النوع | العدد | المتوسط | الانحراف | ت      | مستوى الدلالة |
|-------------------------|-------|-------|---------|----------|--------|---------------|
| النفوذ الوظيفي          | ذكر   | 131   | 3.8268  | .60669   | -3.536 | .000          |
|                         | أنثى  | 224   | 3.5634  | .71546   |        |               |
| تجنب المجهول            | ذكر   | 131   | 3.7298  | .93839   | 1.151  | .251          |

| أبعاد الثقافة المجتمعة      | النوع | العدد | المتوسط | الانحراف | ت      | مستوى<br>الدلالة |
|-----------------------------|-------|-------|---------|----------|--------|------------------|
| النظرة طويلة الأجل للمستقبل | أنثى  | 224   | 3.6143  | .86453   | 4.976  | .000             |
|                             | ذكر   | 131   | 3.4366  | .71417   |        |                  |
|                             | أنثى  | 224   | 3.0732  | .56821   |        |                  |
| الجماعية بخلاف الفردية      | ذكر   | 131   | 3.5588  | .73368   | 1.472  | .142             |
|                             | أنثى  | 224   | 3.4411  | .71606   |        |                  |
| الذكورية بخلاف الأنثوية     | ذكر   | 131   | 3.2977  | .78068   | -5.202 | .000             |
|                             | أنثى  | 224   | 3.7125  | .61828   |        |                  |
| التساهل بخلاف الانضباط      | ذكر   | 131   | 3.4412  | .74368   | 3.411  | .001             |
|                             | أنثى  | 224   | 3.1696  | .68877   |        |                  |

دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من الجدول رقم (17.4) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في تقديرات الطلبة لواقع الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على بعد (تجنب المجهول) وعلى بعد (الجماعية بخلاف الفردية) حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05). ووجدت فروق على الأبعاد (النفوذ الوظيفي، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، الذكورية بخلاف الأنثوية، التساهل بخلاف الانضباط) ويبدو من المتوسطات الحسابية أن الفروق على الأبعاد (النفوذ الوظيفي، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، التساهل بخلاف الانضباط) كانت لصالح الذكور، وعلى بعد (الذكورية بخلاف الأنثوية) لصالح الإناث حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أصغر من (0.05).

#### 2.4.4 الفرضية الثالثة

$H_{03}$ : لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية تعزى لمتغير المحافظة.

لفحص الفرضية تم استخدام اختبار (t) والجدول رقم (18.4) يبين النتائج

جدول (18.4): نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير المحافظة

| أبعاد الثقافة المجتمعية     | المحافظة | العدد | المتوسط | الانحراف | ت     | مستوى الدلالة |
|-----------------------------|----------|-------|---------|----------|-------|---------------|
| النفوذ الوظيفي              | القدس    | 106   | 3.7170  | .63598   | -.239 | .811          |
|                             | بيت لحم  | 249   | 3.7349  | .67162   |       |               |
| تجنب المجهول                | القدس    | 106   | 3.5943  | .91691   | -.848 | .397          |
|                             | بيت لحم  | 249   | 3.6835  | .88304   |       |               |
| النظرة طويلة الأجل للمستقبل | القدس    | 106   | 3.2642  | .61197   | 1.112 | .267          |
|                             | بيت لحم  | 249   | 3.1831  | .66420   |       |               |
| الجماعية بخلاف لفردية       | القدس    | 106   | 3.4887  | .79861   | .067  | .947          |
|                             | بيت لحم  | 249   | 3.4827  | .69123   |       |               |
| الذكورية بخلاف الأنثوية     | القدس    | 106   | 3.6887  | .68401   | 2.291 | .023          |
|                             | بيت لحم  | 249   | 3.5044  | .71574   |       |               |
| التساهل بخلاف الانضباط      | القدس    | 106   | 3.3717  | .75464   | 1.693 | .092          |
|                             | بيت لحم  | 249   | 3.2265  | .70260   |       |               |

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من الجدول رقم (18.4) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

( $0.05 \geq \alpha$ ) في تقديرات الطلبة لواقع الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي

القدس وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة على البعد الأول والثاني والبعد الثالث والرابع والسادس

(تجنب المجهول، النفوذ الوظيفي، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، الجماعية بخلاف الفردية، التساهل

بخلاف الانضباط.)، حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05). ووجدت فروق على البعد والخامس ويبدو من المتوسطات الحسابية أن الفروق على البعد الخامس كانت لصالح محافظة القدس (الذكورية بخلاف الأنثوية)، حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أصغر من (0.05).

#### 5.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص: هل توجد فروق في استجابات طلبة الثانوية

العامّة في محافظتي القدس وبنت لحم في ميولهم المهنية باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، المحافظة؟

وينبثق عن هذا السؤال الفرضية الرابعة والخامسة:

#### 1.5.4 الفرضية الرابعة

$H_{04}$ : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في متوسطات استجابات

طلبة الثانوية العامّة في محافظتي القدس وبنت لحم لميولهم المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

لفحص الفرضية تم استخدام اختبار (t) والجدول رقم (19.4) يبين النتائج

جدول (19.4): نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

| أبعاد الثقافة المجتمعة | النوع | العدد | المتوسط | الانحراف | ت     | مستوى الدلالة |
|------------------------|-------|-------|---------|----------|-------|---------------|
| الميول الواقعية        | ذكر   | 131   | 3.4141  | .69478   | 2.579 | .010          |
|                        | أنثى  | 224   | 3.2227  | .63970   |       |               |
| الميول التحليلية       | ذكر   | 131   | 3.6145  | .72855   | 4.370 | .000          |
|                        | أنثى  | 224   | 3.2813  | .62841   |       |               |
| الميول الاجتماعية      | ذكر   | 131   | 3.4924  | .68864   | 1.827 | .069          |
|                        | أنثى  | 224   | 3.3560  | .66032   |       |               |

| أبعاد الثقافة<br>المجتمعة | النوع | العدد | المتوسط | الانحراف | ت     | مستوى<br>الدلالة |
|---------------------------|-------|-------|---------|----------|-------|------------------|
| الميول التجارية           | ذكر   | 131   | 3.4036  | .71178   | .146  | .884             |
|                           | أنثى  | 224   | 3.3923  | .69384   |       |                  |
| الميول التقليدية          | ذكر   | 131   | 3.3435  | .78068   | 1.895 | .059             |
|                           | أنثى  | 224   | 3.1953  | .57197   |       |                  |
| الميول المهنية            | ذكر   | 131   | 3.5067  | .80403   | .520  | .603             |
|                           | أنثى  | 224   | 3.4632  | .67841   |       |                  |

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من الجدول رقم (19.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في تقديرات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم في ميولهم المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، على البعد الثالث والرابع والخامس والسادس حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05). ووجدت فروق على البعد الأول والثاني ويبدو من المتوسطات الحسابية أن الفروق كانت لصالح الذكور، حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أصغر من (0.05).

#### 2.5.4 الفرضية الخامسة

$H_{05}$ : لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لميولهم المهنية تعزى لمتغير المحافظة.

لفحص الفرضية تم استخدام اختبار (t) والجدول رقم (20.4) يبين النتائج

جدول (20.4): نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير المحافظة

| أبعاد الميول<br>المهنية | المحافظة | العدد | المتوسط | الانحراف | ت     | مستوى<br>الدلالة |
|-------------------------|----------|-------|---------|----------|-------|------------------|
| الميول الواقعية         | القدس    | 106   | 3.2535  | .76092   | -.677 | .499             |
|                         | بيت لحم  | 249   | 3.3102  | .62218   |       |                  |
| الميول التحليلية        | القدس    | 106   | 3.3738  | .76464   | -.510 | .610             |

|  |  |  |  |         |     |        |        |
|--|--|--|--|---------|-----|--------|--------|
|  |  |  |  | بيت لحم | 249 | 3.4172 | .64979 |
|  |  |  |  | القدس   | 106 | 3.3903 | .84263 |
|  |  |  |  | بيت لحم | 249 | 3.4132 | .58828 |
|  |  |  |  | القدس   | 106 | 3.4741 | .79240 |
|  |  |  |  | بيت لحم | 249 | 3.3635 | .65497 |
|  |  |  |  | القدس   | 106 | 3.2241 | .67430 |
|  |  |  |  | بيت لحم | 249 | 3.2610 | .65426 |
|  |  |  |  | القدس   | 106 | 3.4917 | .79081 |
|  |  |  |  | بيت لحم | 249 | 3.4739 | .69891 |

دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من الجدول رقم (20.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في تقديرات الطلبة لواقع الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة على الأبعاد كافة حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05).

#### 6.4 نتائج البحث النوعي

1.6.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص: إلى أي مدى تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك إلى تفضيل المجالات المهنية التي تمنحك السلطة والنفوذ في مجتمعك؟ وكيف يؤثر ذلك على ميولك المهنية؟

تركزت استجابات الطلبة حول مدى تشجيع العادات والتقاليد والممارسات المجتمعية تفضيل المجالات المهنية التي تمنح السلطة والنفوذ في المجتمع، وتأثير ذلك على ميولك المهني، على ما يلي:

#### 1.1.6.4 القيم المرتبطة بالسلطة والنفوذ

يظهر التأكيد على أهمية بعد السلطة والنفوذ في المجتمع الفلسطيني، وكيف أن العادات والتقاليد تشجع الطالب على اختيار المهن التي تمنحه القوة والسلطة، حيث يشير الطلبة إلى أن الممارسات المجتمعية في المحيط الاجتماعي سواء من الوالدين أو المحيط تعزز فكرة توجه الطلبة نحو المهن المرتبطة بتحقيق السلطة والنفوذ لهم في المستقبل على سبيل المثال يشير أحد الطلبة إلى ذلك بقوله: "يشجعنا المجتمع على اختيار مسارات مهنية تمنحنا القوة والسلطة، مثل العمل في السياسة أو المجال القانوني"، وهذا يشير إلى أن الثقافة المجتمعية تتجه نحو تشجيع الطلبة على اختيار المهن التي ترتبط بالسلطة والنفوذ حيث تقوم العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية بتوجيه الأفراد نحو اختيارات مهنية تتماشى مع تطلعاتهم وتوقعات المجتمع، فالمجالات القيادية المرتبطة بالمهن السياسية والأعمال والمهن الطبية يرى الطلبة أنها توفر هذه الفرص، مما يجعلها جاذبة للكثيرين الذين يتطلعون إلى تحقيق النجاح والتميز.

بالتالي، أن للتربية والتعليم دورا كبيرا في تشجيع الأفراد على اختيار مسارات مهنية معينة، حيث يمكن أن تؤثر القيم المتوارثة والمعتقدات في الاختيارات المهنية، وكما يمكن أن يكون للوسائط الإعلامية والثقافة المجتمعية دور في تعزيز صورة معينة للنجاح والتفوق في المجتمع، مما يؤثر على اختيارات الأفراد بشأن المهن التي يرغبون الالتحاق بها.

#### 2.1.6.4 تأثير الاحترام والتقدير للمهنة على اختيارات المهن

يظهر من خلال المقابلات أن عامل الاحترام والتقدير المرتبط بكل مهنة في المجتمع يُعتبران من العوامل المهمة في اختيارات الطالب للمهن والتخصص الذي يرغب به، حيث يفضل الطلبة العمل في المجالات التي تمنحهم الاحترام والتقدير في المجتمع، وذلك بناء الثقافة المُجتمعية المرتبطة بكل مهنة، على سبيل المثال، يُشير أحد الطلبة ذلك بقوله: "العادات والتقاليد في مجتمعنا تؤثر بشكل كبير على ميولي المهنية، حيث أن الاحترام والتقدير يُعتبران عوامل محورية في اختياراتي المهنية"، حيث يرتبط الاختيار المهني بشكل وثيق بالمهن التي تعتبر محل تقدير وتعطي صاحبها الاحترام في المجتمع، مثل المهن الطبية والقانونية والتعليمية.

#### 3.1.6.4 تأثير الاستقلال المالي وتحقيق النجاح المهني

تُظهر النتائج أن الاستقلال المالي وتحقيق النجاح المهني يُعتبران من أهم الأهداف التي تشجع على اختيار المهن التي تمنح السلطة والنفوذ. على سبيل المثال، يُشير أحد الطلبة إلى أن "يُشجع الشباب على اختيار المجالات المهنية التي توفر كسب المال والنفوذ"، وهو ما يدفع الطلبة إلى تفضيل المهن التي توفر لهم السلطة والنفوذ في المجتمع.

#### 4.1.6.4 تأثير العادات والتقاليد على التفضيلات المهنية

تظهر المقابلات أن العادات والتقاليد تؤثر في تفكير واختيارات الطلبة بشأن تصورهم حول النجاح المهني وتؤثر بشكل كبير على اختياراتهم، حيث يُفضل الطلبة اختيار المهن التي تتماشى مع تلك العادات والقيم الاجتماعية التي ينشأ عليها الطالب. على سبيل المثال يشير أحد الطلبة إلى

ذلك بقوله: "تُعتبر العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعي عاملاً رئيسياً يؤثر على ميولي المهنية، حيث يُفضل الناس اختيار المجالات التي تمنحهم السلطة والنفوذ."

في هذه الفكرة، يشير الطلبة إلى أن العادات والتقاليد في ثقافتهم المُجتمعية تجعلهم يميلون نحو المهن التي تضمن لهم السلطة والنفوذ، كما ويظهر ذلك كذلك في قول أحد الطلبة: "تؤثر هذه العوامل بشكل كبير على ميولي المهنية. لقد نشأت في بيئة تعتبر النجاح في المجالات التي توفر السلطة والنفوذ هو الهدف الأساسي من التعليم"، بالإضافة إلى ما أشارت إليه طالبة أخرى بقولها: "تسهم القيم المُجتمعية في تشجيعي على اختيار وظائف تمكنني من الحصول على السلطة والنفوذ، مما يؤثر بشكل كبير على مساري المهني"، حيث أن التأثير الاجتماعي يؤثر بشكل كبير على الاختيارات المهنية للطلبة في القدس وبيت لحم على حد سواء، كما عبر تقريباً الطلبة الذكور والإناث عن تأثير الثقافة المُجتمعية التي تعزز من توجه الطلبة نحو المهن التي تكسبهم السلطة والنفوذ، واهتمام بالمهن التي تسمح بالتأثير والتغيير في المجتمع بشكل إيجابي، مثل الوظائف التي تعكس قيم المجتمع وتسمح للفرد بتقديم إسهامات قيمة. على سبيل المثال، قال أحد الطلبة: "أرغب في اختيار مهن تسمح لي بتحقيق النجاح المهني وتوفير لي السعادة والرضا الشخصي".

كما عبر الطلبة عن رغبتهم في اختيار المهن التي تتيح لهم التمييز والتألق، والتي تعكس قيم المجتمع وتسمح لهم بتحقيق النجاح المهني، مع التأكيد على أهمية تقديم إسهامات قيمة للمجتمع، على سبيل المثال، أحد الطلاب قال: "أرغب في اختيار مهن تتيح لي الفرصة للتأثير الإيجابي والإسهام في تطوير المجتمع".

بشكل عام، يظهر من خلال هذه المقابلات أن العادات والتقاليد والممارسات في المجتمع تؤثر بشكل كبير على تفضيل المجالات المهنية التي تمنح السلطة والنفوذ، وتُعتبر هذه القيم محورية في اتخاذ القرارات المهنية وتوجيه المسارات المهنية للطلبة في هذه الثقافة المُجتمعية.

ذلك أن العوامل الاجتماعية مثل رقابة الأسرة والتقدير لسلطة العائلة والثقافة المدرسية التي تعزز وجود السلطة لها تأثير على اختيارات المهن اللاحقة، ففي المقابلات، أكد الطلبة على أن العادات والتقاليد المُجتمعية تؤثر بشكل كبير على اختياراتهم المهنية، حيث يفضلون المهن التي تمنحهم السلطة والنفوذ، كما أشار الطلاب إلى أن الاحترام والتقدير المرتبط بكل مهنة في المجتمع يعتبران من العوامل المهمة في اختياراتهم المهنية، حيث أن الطلبة يميلون إلى اختيار المهن التي تمكّنهم من السلطة والنفوذ في المجتمع، مما يعكس توجههم نحو المهن التي تسمح لهم بتحقيق النجاح المالي والمهني.

وعليه، يُعتبر النجاح في مجال مهني يمنح السلطة والنفوذ جزءاً مهماً من تحقيق النجاح الشخصي والاجتماعي في الثقافة المُجتمعية في كل من محافظة بيت لحم والقدس. لذلك، قد يتجه الطلبة نحو اختيار مسار مهني يمنحهم هذا النوع من السلطة والنفوذ، مثل الأعمال التجارية أو السياسة أو المجالات القانونية، وهذا لا يعني أن الطلبة لا يختارون مجالات مهنية أخرى، ولكن تلك العوامل يظهر أن لها تأثير في اتخاذ القرارات المهنية لدى الطلبة.

#### 2.6.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص: برأيك، إلى أي مدى تشجع العادات والتقاليد

والاهتمامات في مجتمعك على تفضيل الاستقرار أم تشجع على اكتشاف أمور جديدة؟ وكيف

يؤثر ذلك على ميولك المهني؟

تركزت الأفكار لاستجابات الطلبة حول مدى تشجع العادات والتقاليد والاهتمامات في مجتمعك على تفضيل الاستقرار أم تشجع على اكتشاف أمور جديدة، وتأثير ذلك على ميولهم المهني، على ما يلي:

#### 1.2.6.4 تفضيل الاستقرار، وتشجيع اكتشاف أمور جديدة

يظهر تباين في الاستجابات بشأن مدى تشجيع العادات والتقاليد على وضع أهداف طويلة الأمد وتشجيع التطور والاستكشاف والتوجه نحو تفضيل الاستقرار، حيث يرى بعض الطلبة أن العادات والتقاليد تساهم في تعزيز التوجه نحو الاستقرار والنظرة قصيرة الأجل، وأن التوجهات المجتمعية قد تكون عائقاً لاكتشاف والتطور المهني كونها تعزز من التوجه نحو الاستقرار وتجنب التوجه طويل الأمد، في حين يرى آخرون أن هناك مساحة لاكتشاف والتطور يعززها المجتمع التي تعطي فرصة لطلبة لتخطيط لوضع أهداف طويلة الأمد على الرغم من الظروف الاجتماعية غير المستقرة في المجتمع الفلسطيني، ويظهر ذلك في قول احد الطلبة "يشجعني المجتمع على أن أخطط لأكون الإنسان الناجح باختياري الصحيح."

#### 2.2.6.4 التوازن بين الاستقرار والتطور

يبحث العديد من الطلاب عن التوازن والثبات والتطور في حياتهم المهنية، حيث يرى بعضهم أن هذا التوازن يعتمد على القدرة على تحديث العادات والتقاليد لتلبية الاحتياجات الحديثة، يؤمن

البعض الآخر بأهمية الحفاظ على التوازن بين الثبات والتطور كوسيلة للنمو الشخصي والمهني، وقد عبر أحد الطلبة عن ذلك بقوله "أعتقد أن التوازن بين الاستقرار والتطور يعتمد على القدرة على تطوير العادات والتقاليد لتلبية الاحتياجات الحديثة، ومن خلال هذا التوازن، يمكنني البقاء على اتصال بجذوري الثقافية وفي الوقت نفسه الاستفادة من فرص النمو والتطور في مجالي المهني".

#### 3.2.6.4 تأثير تفضيل المجتمع للاستقرار من جهة والتشجيع على اكتشاف أمور جديدة على

##### الميول المهنية للطلبة

يظهر أن ميول الطلبة المهنية تتأثر بالثقافة المجتمعية في تفضيل الاستقرار أو تشجيع على اكتشاف أمور جديدة، حيث يرى بعض الطلبة أن الثقافة المجتمعية تعزز لديهم تفضيل التوجهات الوظائف التي توفر الثبات والأمان، بينما يسعى البعض الآخر لتوجه نحو التخصصات والمهن التي تجمع بين الاستقرار والفرصة للاكتشاف والتطور المهني.

وفي هذا السياق، تتباين آراء الطلبة بشأن مدى تشجيع العادات والتقاليد على التطور والاكتشاف، بعض الطلاب يعتبرون أن العادات والتقاليد قد تكون عائقًا للاكتشاف والتطور المهني، بينما يرى آخرون أن هناك فرصًا للتطور والنمو بالرغم من التوجهات المجتمعية التي قد تقف عائقًا أمام الطالب في وضع خطط طويلة الأجل وتوجهاته المهنية، وقد عبر عن ذلك أحد الطلبة بقوله "على الرغم من أن العادات والتقاليد تعزز الاستقرار في مجتمعي، إلا أنني أرى أنها لا تمنع الابتكار والتطور والتخطيط للمستقبل، فالتطور الاجتماعي والتكنولوجي يعرض الفرص لاكتشاف أفكار جديدة وتطويرها، وهذا يعكس على اختياراتي المهنية حيث أسعى للمشاركة في المجالات التي تدعم التطور والابتكار".

بشكل عام، يتضح من مضمون المقابلات أن العادات والتقاليد تلعب دورًا مهمًا في تحديد الميول المهنية لدى الطلبة واتجاهاتهم نحو الاستقرار والتطور. ومع ذلك، يظهر أيضًا أن هناك فرصًا للتوازن بين هذين العنصرين، وهو ما يسعى العديد من الطلبة إليه في توجهاتهم المهنية.

ويمكن القول، أن تأثير الثقافة المجتمعية والاهتمامات الثقافية على التوجهات المهنية للطلبة يعد أمرًا ذات أهمية كبيرة فالطلبة الذين يعتمدون بشكل كبير على وضع أهداف قصيرة المدى الاستقرار قد يتجنبون الوظائف ذات المخاطر العالية أو التغييرات المفاجئة في البيئة العملية، حيث يميل الطلبة إلى التخصصات التي تؤهلهم لوظائف تقدم الأمان المالي والمهني وتضمن استمرارية الدخل والوظيفة، ويمكن أن يؤدي هذا النوع من التفكير إلى اختيار وظائف محددة تحتوي على هياكل تنظيمية مستقرة وقواعد واضحة، واختيار وظائف في القطاعات ذات الصلة بالمجتمع المحلي، مثل التعليم، أو الخدمات الصحية، أو العمل الاجتماعي.

في حين تظهر التوجهات المجتمعية التي تعزز النظرة طويلة الأجل تأثيرًا على الطلبة في توجهات المهنية وذلك في كونها تعزز من التوجهات المهنية التي تشجع على الابتكار والتطور المهني، وقد يكونون أكثر قدرة لتحمل المخاطر واستكشاف الفرص الجديدة، حيث يفضلون الوظائف التي تتيح لهم المجال للابتكار وتطوير الأفكار والمشاركة في مشاريع تقنية جديدة أو صناعات ناشئة، بحيث يمكن أن يؤدي هذا النوع من التفكير إلى اختيار وظائف في الشركات الناشئة أو القطاعات الابتكارية التي تسمح بالتطور والنمو المستمر من خلال توجهات مهنية تتماشى مع متطلبات العصر.

مما سبق، تظهر استجابات الطلبة تنوعاً في تشجيع المجتمع نحو النظرة طويلة الأجل والنظرة والتوجه نحو الاستقرار، كما وتشير استجابات الطلبة إلى تأثير الثقافة المجتمعية في هذا الجانب في

توجهاتهم المهنية بشكل كبير، حيث تعتبر الثقافة المُجتمعية عاملاً مهماً ومؤثراً في التوجهات المهنية للطلبة، وتلعب هذه العوامل دوراً حاسماً في تحديد المسار المهني للطلاب واختياراته الوظيفية.

#### 3.6.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص: هل تشجع العادات والتقاليد والممارسات في

مجتمعك على التخطيط للمستقبل وتحقيق الأهداف طويلة الأمد أم يتم التركيز على الأهداف

الحالية؟ وكيف يؤثر ذلك على قراراتك المهني؟

تركزت الأفكار لاستجابات الطلبة حول مدى تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك على التخطيط للمستقبل وتحقيق الأهداف طويلة الأمد أم يتم التركيز على الأهداف الحالية، وتأثير ذلك على ميولهم المهني، على ما يلي:

#### 1.3.6.4 توجهات الثقافة المُجتمعية

تظهر نتائج المقابلات أن الثقافة المُجتمعية في رأي الطلبة تتباين في تركيزها على تلبية الاحتياجات الحالية من منطلق التأقلم مع الظروف الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني، حيث يُذكر أحد الطلبة "أن التركيز على الأهداف الحالية ضروري للبقاء والتأقلم مع الظروف الصعبة"، مما يشير إلى أن الضغوطات اليومية والتحديات المستمرة تدفع الأفراد للتفكير في الاحتياجات الفورية وتحقيقها بدلاً من التفكير في الأهداف طويلة الأمد، كما يذكر أحد الطلبة كذلك أن "الواقع الاقتصادي الصعب والظروف السياسية المعقدة تُشكل عائقاً أمام وضع الأهداف البعيدة المدى"، مما يعكس الصعوبات التي يواجهها الطلبة في وضع وتحقيق أهداف طويلة الأمد بسبب الظروف الاقتصادية والسياسية الصعبة في الواقع الفلسطيني، في حين تظهر استجابات الطلبة كذلك بروز دور الثقافة المُجتمعية في تعزيز التفكير في المستقبل وتشجع على وضع أهداف طويلة الأمد، ومع ذلك، يُلاحظ أن أثر الظروف الصعبة والتحديات اليومية التي يواجهها المجتمع الفلسطيني وتأثير ذلك على

التوجهات المُجتمعية في ظل الظروف الاقتصادية والسياسية والاحتلال التي يمكن أن تحد من قدرة الأفراد على وضع أهداف بعيدة المدى وتحقيقها.

#### 2.3.6.4 محاولات التوفيق بين الحاجات الحالية والأهداف الطويلة الأمد

تظهر استجابات الطلبة محاولة إيجاد توازن بين تلبية الاحتياجات الحالية والتفكير في المستقبل. ومع ذلك، يعبر العديد من الطلبة بأن إيجاد هذا التوازن قد يكون صعباً بسبب الصراع بين الحاجات اليومية والطموحات المهنية والشخصية على المدى البعيد، حيث تظهر محاولات الأفراد داخل المجتمع لتحقيق التوازن بين تلبية الاحتياجات الحالية والتفكير في تحقيق أهداف طويلة الأمد، وفي هذا الجانب تذكر احد الطالبات "أن الشباب الفلسطيني يعملون بجد للوصول للتعليم العالي والتخصصات المهنية لبناء مستقبل أفضل"، مما يشير إلى الجهود التي يبذلونها لتحقيق أهدافهم المهنية على المدى الطويل رغم الصعوبات، كما تُظهر الاستجابات محالة تحدي الصعوبات التي تواجههم حيث يقول أحد الطلبة "الصعوبات لا تمنع البعض من التفكير في المستقبل وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد"، مما يعكس إصرارهم على التفكير في المستقبل وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد رغم التحديات.

#### 3.3.6.4 تأثير الظروف الاقتصادية والسياسية

يُظهر التحليل أن الظروف الاقتصادية والسياسية في الواقع الفلسطيني تؤثر بشكل كبير على التوجهات المُجتمعية للتوجه نحو الأهداف طويلة الأمد، حيث يُذكر أحد الطلبة أن "الظروف الاقتصادية الصعبة والظروف السياسية المعقدة تُعيق إلى حد كبير وضع الأهداف بعيدة المدى"، مما يشير إلى كيفية عرقلة الظروف السياسية والاقتصادية لإمكانية وضع وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد في المجتمع، وتأثير ذلك على ثقافة المجتمع الفلسطيني وتوجهاته.

#### 4.3.6.4 تأثير الضغوط الاجتماعية والثقافية

يظهر أن الضغوط الاجتماعية والثقافية قد تؤثر على قرارات الأفراد المهنية، حيث يمكن أن تدفعهم إلى اختيار مسارات مهنية محددة تحظى بالاحترام والتقدير من قبل المجتمع، فالضغوط الاجتماعية والأسرية قد تؤثر على اختيار المجالات المهنية، حيث يمكن أن تكون هناك توجيهات وتوقعات من العائلة أو المجتمع نحو مسارات مهنية محددة، ويظهر ذلك بقول احد الطلبة: "ضغط العائلة يدفعني نحو التوجه إلى مسار الطب على الرغم من أن شغفي يكمن في العلوم التطبيقية".

#### 4.3.6.4 التحديات في تحقيق الأهداف المهنية بسبب الظروف الاقتصادية والسياسية

تظهر نتائج المقابلات أن الظروف الاقتصادية الصعبة والظروف السياسية المعقدة قد تكون عائقاً كبيرة أمام تحقيق الأهداف المهنية، مما يجعل الأفراد يضطرون إلى اتخاذ قرارات تتماشى مع الظروف الحالية بدلاً من التفكير في المستقبل بشكل كبير.

وفي هذا الجانب يؤكد أحد الطلبة أنه "يجد الفرد نفسه في موقف يتطلب منه التفكير في تلبية الاحتياجات اليومية أولاً قبل التفكير في الأهداف المهنية الطويلة الأمد، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني". ومع ذلك، قد تكون القيم والتقاليد التي نشأ عليها تحفيزاً له للاستمرار في السعي نحو تحقيق أهدافه المهنية على المدى البعيد، حتى في ظل وجود تحديات كبيرة.

#### 5.3.6.4 تأثير الرغبات الشخصية والطموحات

على الرغم من التوجهات المُجتمعية التي قد تعيق الميول المهنية للطلبة في كونها توجههم نحو الاستقرار في ظل الظروف التي يعيشها المجتمع الفلسطيني إلا أن الرغبات الشخصية والطموحات لدى الطلبة يظهر أنها تلعب دورًا كذلك في اتخاذ القرارات المهنية والتخطيط للمستقبل، حيث يسعى الطلبة لتحقيق أهدافهم وتحقيق أحلامهم طويلة الأجل،

ويظهر ذلك في قول أحد الطلبة: "أنا دائمًا حلمت بالعمل في مجال الفن، لذلك اخترت تطوير مهاراتي في هذا المجال واتخذت قراري المهني بناءً عليه"، كما يذكر أحد الطلبة: "أهدافي الشخصية تشمل تحقيق الاستقرار المالي وتقديم الفائدة للمجتمع، لذلك اخترت مسارًا يتيح لي تحقيق هذه الأهداف"

#### 6.3.6.4 تأثير الثقافة المجتمعية على القرارات المهنية للطلبة

يُظهر التحليل أن الثقافة المُجتمعية المتعلقة بتوجهات المجتمع نحو التخطيط للمستقبل وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد أو التركيز على الأهداف الحالية تلعب دورًا كبيرًا في توجيه قرارات الطلبة المهنية، يُشير بعض الطلبة إلى أنهم يشعرون بالضغط لاختيار مسارات مهنية محددة تحظى بالاحترام والتقدير من قبل المجتمع وتركز على الأهداف الحالية، مما يعكس تأثير العادات والتقاليد على تحديد اتجاهاتهم المهنية في هذا الجانب، كما يُذكر أيضًا أن الضغوط الاجتماعية والتوقعات المُجتمعية تُفرض نفسها في اتخاذ القرارات المهنية، مما يشير إلى كيفية تأثير القيم والتوقعات الاجتماعية في توجيه الاختيارات المهنية للطلبة، كما يؤكد الطلبة في استجاباتهم في تأثير الثقافة المُجتمعية على توجهاتهم المهنية من حيث توجيههم إلى الخيارات المهنية التي تتجه نحو الاستقرار حيث يتم توجيههم نحو اختيار المسارات التي تعزز النجاح والاستقرار المهني على المدى البعيد.

بشكل عام، تظهر النتائج تباين في توجهات الثقافة المُجتمعية الفلسطينية في تشجيع العادات والتقاليد والممارسات على التخطيط للمستقبل وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد من جانب ومن جانب آخر يتم التركيز على الأهداف الحالية نتيجة الصعوبات والظروف التي يعيشها المجتمع الفلسطيني وهذه النتائج تنطبق على الطلبة في كل من محافظة القدس ومحافظة بيت لحم، وتكشف النتائج أن الثقافة المُجتمعية تعتبر عاملاً هاماً في توجيه قرارات الفرد بشأن مساره المهني، حيث تذكر أحد الطالبات أنها: "التحقت في مجال تكنولوجيا المعلومات بناءً على توجيه العائلة والمجتمع، الذين يروجون لأهمية هذا المجال في المستقبل"، وعليه، تلعب الثقافة المُجتمعية دوراً حاسماً في توجيه الميول المهنية، حيث يمكن أن تؤثر في اختيار المجالات المهنية للطلبة، حيث يؤكد أحد الطلبة على ذلك بقوله: "يعتبر الطب والهندسة مسارات محترمة ومرغوبة، لذلك اتجه نحوها بناءً على هذه القيم والتوجيهات".

وقد تتجه الاستجابات بشكل عام إلى التأكيد على الثقافة المُجتمعية في كل من بيت لحم والقدس إلى أن تكون القيم الثقافية والاجتماعية موجهة نحو الحفاظ على التقاليد والعادات التي ترتبط بالماضي والحاضر أكثر من التفكير في المستقبل بشكل جدي، حيث يظهر قيم تشجع على الاستقرار والثبات وعدم المخاطرة، مما يعني أن الناس قد يكونون أكثر تركيزاً على الأهداف الحالية وتلبية الاحتياجات اليومية.

وقد يؤثر الوضع الاقتصادي والسياسي في فلسطين على قدرة الأفراد على التخطيط للمستقبل وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد، خاصة في ظل القيود والتحديات الاقتصادية والسياسية المتزايدة، قد يكون هناك اختلافات بين الأفراد في القدرة على التخطيط للمستقبل وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد، بناءً على ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية الفردية، فالأفراد الذين يواجهون ظروفًا اقتصادية أكثر

صعوبة قد يجدون أنفسهم مضطرين للتركيز على الأهداف الحالية وتلبية الاحتياجات اليومية بدلاً من التفكير في المستقبل بشكل طويل الأمد.

ويظهر تأثير ذلك على القرارات المهنية للطلبة، إذ قد يؤثر التركيز على الأهداف الحالية في المجتمع الفلسطيني على قرارات المهنية للطلبة، حيث قد يكونون أقل عرضة لاتخاذ القرارات الجريئة التي تتطلب التخطيط للمستقبل والتوجهات العالمية والتطور الحاصل والمستمر، ومع ذلك، قد يكون هناك أفراد يستخدمون الصعوبات والتحديات كحافز للعمل نحو تحقيق أهدافهم المهنية بشكل أكبر وتحديد خطط طويلة الأمد لتحقيق النجاح المستقبلي.

بشكل عام، يمكن أن تكون هذه العوامل وغيرها مؤثرة في تحديد مدى التركيز على الأهداف الحالية مقابل الأهداف الطويلة الأمد لدى الطلبة في المجتمع الفلسطيني المتمثل في محافظة وبيت لحم، مما يظهر تأثير ذلك على قرارات الطلبة في مساراتهم المهنية والحياتية.

#### 4.6.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص: هل تشجع العادات والتقاليد والممارسات في

مجتمعك على التعاون والتواصل الاجتماعي ويعتبران مهمان في ثقافتك المجتمعية؟ وكيف يؤثر ذلك على قراراتك المهني؟

تركزت الأفكار لاستجابات الطلبة حول مدى تشجع العادات والتقاليد والممارسات في الثقافة المجتمعية على التعاون والتواصل الاجتماعي أو التوجه نحو الفردية، وكيف يؤثر ذلك على القرارات المهنية للطلبة، على ما يلي:

#### 1.4.6.4 تشجيع العادات والتقاليد على التواصل الاجتماعي

عبر بعض المشاركين عن اعتقادهم بأن العادات والتقاليد تشجع على التواصل الاجتماعي والعمل الجماعي، ويُذكر أن التفاعل الاجتماعي يُعتبر جزءًا لا يتجزأ من سمو المجتمع وتطويره مثل قول أحد الطلبة "يشجعني من حولي على التواصل الاجتماعي والعمل الجماعي"، كما يظهر ذلك بقول أحد الطلبات "التواصل الاجتماعي مهم ويشجعني من حولي على ذلك"

#### 2.4.6.4 التأثير الإيجابي للعادات والتقاليد على الرابط الاجتماعي

تظهر بعض الآراء أن العادات والتقاليد تهدف إلى تعزيز الرابط الاجتماعي وتقوية العلاقات بين أفراد المجتمع. يُشار إلى أن لهما تأثيرًا إيجابيًا على ثقافة المجتمع مثل: تعزيز الرابط الاجتماعي ولها تأثير إيجابي على ثقافتها.

#### 3.4.6.4 التواصل الاجتماعي في سياق العادات والتقاليد الثقافية

يظهر تنوع الرؤى حيث يعتقد البعض أن العادات والتقاليد قد تشجع التواصل الاجتماعي ولكن بطرق معينة تختلف باختلاف البيئة الاجتماعية والثقافية، يُذكر أنه يُمكن أن يُشجع التعامل مع نفس النوع الاجتماعي، بينما يُمكن أن تحد من التواصل الاجتماعي بين النوع الاجتماعي مثل "ممكن أن يشجع إذا كان التعامل مع نفس النوع الاجتماعي".

#### 4.4.6.4 أهمية التعاون والتواصل الاجتماعي في المجتمع اليوم

تظهر بعض الآراء أهمية التعاون والتواصل الاجتماعي في المجتمعات الحديثة، حيث عبر الطلبة عن ارتباط النجاح بقدرة الفرد على التفاعل مع المجتمع مثل المجتمعات اليوم تؤيد التعاون والتواصل وعدم الاعتماد على الذات فقط، وهذا يشير إلى أن الثقافة المُجتمعية بيئة جماعية وليست

فردية، ويمكن القول إن العادات والتقاليد تلعب دورًا مهمًا في توجيه التواصل والتعاون الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني، حيث تؤثر على طبيعة العلاقات الاجتماعية وقدرة الأفراد على التفاعل والاندماج في المجتمع.

بشكل عام، من خلال مضمون المقابلات يمكن ملاحظة أن الثقافة المجتمعية تتجه نحو التواصل الاجتماعي، ويظهر أن العديد من الطلبة في كل من محافظة القدس وبيت لحم يعتقدون أن العادات والتقاليد تعزز التواصل الاجتماعي وتقوي العلاقات بين الأفراد في المجتمع، وأن الرابط الاجتماعي يمكن تعزيزه من خلال الالتزام بالعادات والتقاليد الاجتماعية.

ومع ذلك، يجب أن نلاحظ أن هناك بعض الآراء التي تشير إلى أن التوجه نحو التواصل الاجتماعي قد يتأثر بالظروف الاجتماعية الراهنة، حيث يُذكر أن الحياة الصعبة قد تمنع التواصل الاجتماعي في بعض الحالات، وقد يؤدي الظلم والقيود إلى تقييد هذا التواصل.

بالتالي، يمكن القول إن الثقافة المجتمعية في المجتمع الفلسطيني تتجه بشكل عام نحو التواصل الاجتماعي، ولكن قد تظهر بعض التحديات والعوامل الاجتماعية التي قد تؤثر على هذا التوجه في بعض الأحيان.

ومن حيث تأثير ذلك على القرارات المهنية: تظهر استجابات الطلبة أن التواصل الاجتماعي يؤثر بشكل كبير على قرارات الطلاب المهنية بطرق متعددة:

## • التأثير الإيجابي على القرارات المهنية

بعض الطلبة أشاروا إلى أن التواصل الاجتماعي والعمل الجماعي قد ساعدهم في تحقيق النجاح المهني والتقدم نحو ميول مهنية محددة على سبيل المثال، يُذكر " أن الاستفادة من تجارب وأفكار الآخرين ساهمت في اتخاذ قرارات مهنية أفضل وتحقيق النجاح الأكبر".

## • التحديات والعقبات نتيجة القيود الاجتماعية

هناك بعض الآراء التي تشير إلى أن بعض العادات والتقاليد قد تشكل عقبة أو عائقاً أمام التواصل الاجتماعي والعمل المهني. على سبيل المثال، يُشار إلى أن بعض القيود التي تفرضها العادات والتقاليد قد تجعل التواصل أكثر صعوبة، وتعرق التطور المهني في بعض الأحيان مثل تحديات القيود الاجتماعية حيث تظهر بعض الآراء التي تشير إلى أن القيود الاجتماعية قد تؤثر على قرارات الفرد بشكل مباشر، خاصة فيما يتعلق بالتواصل مع أفراد النوع الاجتماعي الآخر أو تجاوز بعض الحدود المفروضة من قبل المجتمع.

## • توجه القرارات المهنية

قد يؤثر التوجه نحو التواصل الاجتماعي على اختيار المجالات والتخصصات المهنية على سبيل المثال، قد يميل البعض نحو اختيار الوظائف التي تشجع على بناء علاقات اجتماعية قوية والتفاعل المستمر مع المجتمع المهني والاجتماعي.

مما سبق، يمكن القول إن التواصل الاجتماعي يلعب دوراً هاماً في تشكيل قرارات الطلاب المهنية، سواء بالإيجاب أو بالسلب، وتتأثر هذه القرارات بالعادات والتقاليد والقيود الاجتماعية الموجودة في المجتمع.

#### 5.6.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينصّ: برأيك، إلى أي مدى يلعب النوع الاجتماعي

دورًا في اختياراتك وميولك المهنة بناءً على التوجهات المُجتمعية؟ وكيف يؤثر ذلك على قراراتك

المهني؟

تركزت الأفكار لاستجابات الطلبة حول إلى أي مدى يلعب النوع الاجتماعي دورًا في اختياراتك

وميلك المهنة بناءً على التوجهات المُجتمعية؟ وكيف يؤثر ذلك على قراراتك المهني، على ما يلي:

#### 1.5.6.4 الدور الذي يلعبه النوع الاجتماعي في اختيارات والتوجهات المهنية

يمكن أن يكون النوع الاجتماعي عاملاً مهماً في اختيارات المهنة نظرًا للتوقعات الاجتماعية والثقافية لكل جنس، على سبيل المثال، قد يتوقع المجتمع أن يعمل الشباب الذكور في مجالات معينة مثل الهندسة أو التكنولوجيا، في حين يتوقع أن تعمل النساء في مجالات أخرى مثل التمريض أو التربية، حيث تظهر بعض الاستجابات أن النوع الاجتماعي يمكن أن يكون عاملاً مؤثرًا في اختيارات المهنة، على سبيل المثال، قد تفضل بعض الطالبات مهناً تتطلب مهارات تتعلق بالتفاعل الاجتماعي، بينما يفضل بعض الطلاب مهناً تتطلب قدرًا أكبر من المهارات المهنية، وهذا يظهر في استجابات الطلبة: "أعتقد أن النوع الاجتماعي يؤثر بشكل كبير في اختيارات المهنة، يميل الطلاب إلى اختيار مهن في مجالات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات بينما تميل الطالبات إلى اختيار مهن في التمريض والتعليم."

#### 2.5.6.4 الثقافة المُجتمعية المتعلقة بالأدوار الاجتماعية وتأثيرها على الفرص المهنية

تم التأكيد على أن الثقافة المُجتمعية المحيطة بالطالب يمكن أن تؤثر على الفرص المتاحة له في اختيار مهنته وميوله المهنية من منطلق الأدوار التقليدية في المجتمع لكل من الإناث والذكور، ويظهر هذا في استجابة أحد الطالبات بقولها "الثقافة المحيطة بي قد تؤثر على الفرص المتاحة لي"، وهذا يعكس التحديات التي تواجهها العديد من الطالبات في توجهاتهم المهنية غير التقليدية بسبب التوقعات الاجتماعية السائدة، وهذا يظهر تفاعل الطلبة وتأثير الثقافة المُجتمعية مع التوجهات المُجتمعية والثقافية في اختياراتهم المهنية وكيف يمكن للتوقعات الاجتماعية أن تؤثر على فرصهم وتحدياتهم في المجال المهني، حيث يشير الطلبة في استجاباتهم أن هناك توجهات اجتماعية تحدد المسارات المهنية المقبولة لكل من النساء والرجال.

وتظهر الاستجابات في غالبيتها أن الثقافة المُجتمعية قد تحد من خيارات الطالبات في بعض المهن، حيث عبرت أحد الطالبات عن ذلك بقولها "قد يكون من الصعب علينا اختيار مهنة تقنية في بعض الأحيان بسبب التوقعات الاجتماعية السائدة"، وتذكر أخرى ذلك بقولها: "لا ننكر تحيز المجتمع أحياناً للجنس وهذا يشكل عائق".

ويظهر في هذا الجزء أن الثقافة المحيطة بالطالب يمكن أن تلعب دوراً هاماً في تحديد الفرص المهنية المتاحة له، مما يمكن أن يؤثر على اتخاذ قراراتهم المهنية، وكيف يمكن للتوقعات الاجتماعية بشأن الأدوار النوع الاجتماعية المتوقعة أن تكون تشكل تحدياً للطالبات بشكل خاص الراغبات في اختيار مهن معينة.

#### 3.5.6.4 تفضيل الذكورية في المجتمع

تعكس الاستجابات تأثير التوجهات المجتمعية والتوقعات الثقافية على الميول المهنية للطلبة في الثقافة المجتمعية الفلسطينية، ذلك أن للتوقعات المجتمعية المتعلقة بالأدوار النمطية لكلا النوع الاجتماعي تأثير على اتخاذ القرارات المهنية، حيث تظهر استجابات الطلبة حول التوجهات المختلفة للذكور والإناث في المجتمع بالنسبة للمهن التقليدية وكيف يمكن أن تتحكم التوقعات المجتمعية في اختيار المهن.

معظم استجابات الطلبة تعكس تأثير القيم والمعتقدات التقليدية للأدوار بين النوع الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني في كل من القدس وبيت لحم على حد سواء على التوجهات المهنية للطلبة، إذ يتم تفضيل دور الرجل وتقليل دور المرأة في الجوانب القيادية والمهن التي ترتبط بشكل تقليدي بدور الرجل، ويظهر أن هذه القيم والمعتقدات قد تؤثر على الاختيارات المهنية للطلبة، بحيث يتجهون نحو المهن التي تنعكس فيها الصورة التقليدية النمطية للجنسين في المجتمع، ويظهر ذلك بقول أحد الطالبات: "لا شك أن النوع الاجتماعي الذكوري هو السلطوي وله متاح كل شيء على عكس الإناث".

يمكننا القول، أن هذه النتائج تؤكد على أن التوقعات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالنوع الاجتماعي تؤثر على اختيارات المهن، حيث تظهر استجابات الطلبة توجه نحو تفضيل دور الرجل نحو المهن التقنية بينما يعتبر اختيار المرأة لهذه المهن تحديًا للنمطية الاجتماعية قد يكون من الصعب على الفتيات اختيار مهن في مجالات تقنية أو هندسية بسبب التوقعات الاجتماعية، وتقول أخرى بوصفها الواقع الثقافي "هنالك انفتاح ذكوري وضيق أنثوي".

بالتالي، تُظهر المقابلة أن المجتمع الفلسطيني يميل نحو تفضيل الذكور على الإناث في عدة جوانب، بما في ذلك الاهتمام بإنجاب الأبناء الذكور لضمان استمرارية العائلة وحمايتها. يُظهر

الاقتباس توقعات الوالدين للأبناء الذكور بأن يتحملوا مسؤوليات الأسرة ويرعوا أخواتهم، وهذا ينعكس على توجهاتهم المهنية المستقبلية.

مما سبق، يظهر تفضيل واضح لدور الرجل في المجتمع، حيث عبر الطلاب والطالبات عن اعتقادهم بأن الطلاب الذكور يمتلكون سلطة القرار، حيث أكد أحد الطلاب أن "سلطة الرجل تعكس الثقافة المجتمعية التقليدية في فلسطين"، بينما أشارت إحدى الطالبات إلى ذلك بقولها "يبدو أن هناك تفضيلاً واضحاً لأدوار الرجل على حساب الأنثى في المجتمع".

#### 4.5.6.4 تقليل دور المرأة والتحديات التي تواجه الإناث

تظهر استجابات المشاركين تقليل دور المرأة خاصة في المجالات القيادية، وقد عبر الطلبة عن اعتقادهم بأن الثقافة المجتمعية تنظر إلى المرأة كأم وزوجة وراعية للأسرة. على سبيل المثال، أشارت إحدى الطالبات إلى أن "هناك تفضيلاً لأدوار الرجل في المجتمع، مما قد يؤثر على ميولنا نحو المهن التي نختارها في المستقبل"،

وعليه، إن الإناث قد تواجه تحديات أكبر في اختيار مسارات مهنية غير تقليدية بسبب التوقعات الاجتماعية والثقافية "النوع الاجتماعي يمكن أن يكون عائقاً للإناث في اختيار مسارات مهنية غير تقليدية"، مما يقلل من الخيارات المتاحة لهن ويؤثر على قراراتهن المهنية.

#### 5.5.6.4 تأثير التوقعات الاجتماعية على اختيار المهن

يبدى الطلبة اعتقادًا بأن الثقافة المُجتمَعية لها تأثير كبير على اختياراتهم المهنية، إذ أشار العديد منهم إلى أن تفضيلاتهم واهتماماتهم المهنية قد تتأثر بالقيم والمعتقدات الثقافية في المجتمع على سبيل المثال، أشار أحد الطلبة إلى أن "الثقافة المُجتمَعية تلعب دورًا كبيرًا في توجيه اختياراتنا المهنية".

إذ توضح نتائج المقابلات أن تفضيل الذكورية يؤثر في النهاية على نوع التوقعات وجدية التعامل مع القضايا المهنية لكلا النوع الاجتماعي. يُعتقد أن الطلبة الذكور يواجهون ضغوطًا أكبر لتحمل مسؤوليات الأسرة وتحقيق النجاح المهني، بينما يمكن أن تواجه الفتيات قيودًا وتحديات تجعلهن يشعرن بالمحدودية في اختياراتهن المهنية.

#### 6.5.6.4 التأثير النفسي والاجتماعي للتوقعات المُجتمَعية

تظهر النتائج تأثير التوقعات المُجتمَعية على الطلبة، حيث يمكن أن يكون لديهم صعوبة في اتخاذ القرارات المهنية بسبب قلة الدافعية أو الصراعات الخارجية التي يواجهونها، حيث تشير نتائج المقابلات التي أجريت مع الطلبة أن الطلاب الذكور والإناث يواجهون تحديات مختلفة في اتخاذ قراراتهم المهنية، مما يعكس التوترات النفسية والاجتماعية التي يمكن أن تنتج عن هذه الظروف.

يتبين من المقابلة أن الثقافة المُجتمَعية في فلسطين تميل إلى تفضيل الذكور على الإناث في مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك الاهتمام بالذرية الذكورية وتفضيلهم للحفاظ على استمرارية العائلة وتحمل المسؤوليات الأسرية، هذا التفضيل يؤثر على الاختيارات المهن للأبناء، حيث يتوقع من الذكور تحمل المسؤوليات وتحقيق النجاح المهني، بينما تعتبر الإناث أقل قدرة على تحمل هذه

المسؤوليات وتواجه تحديات في تحقيق طموحاتهن المهنية، وهذا يوضح كيف أن الثقافة المُجتمعية لها تأثير كبير على التوجهات المهنية للطلبة في المجتمع الفلسطيني نتيجة التوقعات والتحديات التي يواجهونها في اتخاذ قراراتهم المستقبلية.

في حين عبر بعض الطلبة عن أن النوع الاجتماعي ليس هو العامل الوحيد المؤثر في توجهات الطلبة المهنية فقد تكون هنالك عوامل أخرى حيث تظهر بعض الاستجابات أن جنس الطالب يمكن أن يكون عاملاً مؤثراً في اختيارات المهنة ولكن ليس بالضرورة العامل الوحيد، فقد يؤثر أيضاً الاهتمام الشخصي، المواهب الفردية، والقيم الشخصية، وهذا يظهر في قول أحد الطالبات: "بالنسبة لي، لا يلعب النوع الاجتماعي دوراً كبيراً في اختيار مهنتي. أنا أتبع شغفي ومواهي، وأنا مهتم بالعلوم الطبيعية".

#### 7.5.6.4 صعوبة اتخاذ القرارات المهنية

تظهر نتائج المقابلات موضوع مهم وهو دور الثقافة المُجتمعية المرتبطة بالنوع الاجتماعي في تطور الهوية المهنية للطلبة، إذ تظهر نتائج المقابلات أن تطوير هوية الطالب/ة المهنية يشكل تحدياً كبيراً لهم في ظل التوقعات الاجتماعية النمطية المرتبة بالنوع الاجتماعي، وهذا يعزز صعوبة اتخاذ القرارات المهنية والتوجهات والميول المهنية للطلبة، حيث يظهر أن الطلبة يواجهون تحديات كبيرة في اتخاذ قراراتهم المهنية بسبب التوقعات المُجتمعية النمطية المرتبة بالأدوار الاجتماعية.

#### 6.6.4 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس الذي ينصّ: برأيك، إلى أي مدى يمكنك اختيار مسارك

المهني بحرية ودون وجود أو شعورك بوجود قيود مجتمعية تدفعك نحو تخصصات مهنية

محددة؟ وكيف يؤثر ذلك على قرارك المهني؟

تركزت الأفكار لاستجابات الطلبة حول إلى أي مدى يمكنك اختيار مسارك المهني بحرية

ودون وجود أو شعورك بوجود قيود مجتمعية تدفعك نحو تخصصات مهنية محددة، وكيف يؤثر ذلك

على قرارك المهني، على ما يلي:

#### 1.6.6.4 العوامل الأسرية

أظهرت المقابلات تأثير العوامل الأسرية على الاختيار المهني للطلاب، ويتجلى هذا التأثير

في توقعات الوالدين وتحديد نمط التربية، حيث يؤثر الوالدين على الميول المهنية للطلبة من خلال

دفعهم لاختيار مجال مهني محدد، وقد يكون ذلك بهدف تحقيق ما فشلوا في تحقيقه، أو من خلال

توجهاتهم حول مهن محددة وفق النظرة النمطية للمهن في الثقافة المجتمعية وتفضيل مهن على

أخرى، حيث يرى الطلبة أن العوامل الأسرية تلعب دورًا هامًا في توجيه اختياراتهم المهنية.

ويمكن أن يكون هذا التأثير متعدد الجوانب، إذ يعتبر الدعم والتوجيه المقدم من الوالدين عاملاً

رئيسيًا في تشكيل تفكير الطلبة وتوجهاتهم نحو مهن محددة، كما ويمكن لتوقعات الوالدين كذلك أن

تؤثر بشكل كبير على الميول المهنية لدى الطلبة.

ويظهر أثر ذلك على القرارات المهنية للطلبة من خلال توجيههم بشكل مباشر أو غير مباشر

نحو مسارات مهنية محددة في ظل وجود اهتمامات وميول مهنية أخرى لدى الطلبة وفي هذا الجانب

يقول أحد الطلبة "اتجهت إلى المسار العلمي بناء على رغبة والدي، مع أن رغبتى كانت في التخصصات المهنية".

ويذكر آخر "لو كان لي الحرية التامة في اختيار مساري المهني، لاخترت تخصصاً مهنيًا يتوافق مع اهتماماتي الشخصية، ولكن وجود توجيه من والدي حدّ من تلك الحرية." وهذا يشير إلى مدى تأثير العوامل الأسرية في الميول المهنية للطلبة، فمن الممكن أن تكون هذه القرارات ناتجة عن توقعات الأسرة للطالب بأن يتبع مساراً معيناً يحقق لهم المكانة الاجتماعية أو الاقتصادية، مما يؤثر بشكل كبير على اختياره للمسار المهني.

#### 2.6.6.4 تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية

تظهر النتائج كذلك أن للعوامل الاجتماعية والثقافية مثل رقابة الأسرة وسلطة العائلة تأثير على التوجهات المهنية للطالب، حيث يرى الطلبة أن العادات والتقاليد المجتمعية تؤثر بشكل كبير على اختياراتهم المهنية، حيث يدفعون عادة إلى تفضيل المهن التي تمنحهم السلطة والنفوذ، على حساب ميولهم المهنية.

بالتالي، فإن تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية تظهر كأبرز العوامل التي تؤثر على الميول المهنية للطلبة، وتظهر النتائج بوضوح على أن هذه العوامل تمتلك قوة كبيرة في التأثير على الطلبة وتوجيههم نحو اختيارات معينة في حياتهم المهنية.

ربما يكون لرقابة الأسرة وسلطة العائلة دور كبير في توجيه الطلبة نحو مسارات مهنية محددة، فالعائلة تمثل البيئة الأولية التي ينمو فيها الفرد، وتُنقل إليه القيم والمعتقدات والتوجيهات المهمة بشأن

حياته ومستقبله المهني، وقد يشعر الطلبة بالضغط الاجتماعي من قبل الأسرة لاختيار مسار مهني معين يتماشى مع توقعاتها أو تطلعاتها، حتى لو كان هذا المسار غير متماشٍ مع ميولهم الشخصية. كما ويعتقد الطلبة أن للعادات والتقاليد المُجتمعية دور كبير في توجيه ميولهم المهنية، حيث يفرض توقعات محددة على أفرادها بشأن المسارات المهنية التي ينبغي التوجه إليها، مما يجعلهم يميلون نحو اختيار المهن التي تحظى بالقبول المجتمعي وتمنحهم السلطة والنفوذ والاحترام داخل المجتمع، وهذا قد يؤدي إلى أن يتجاهل الطلبة أحياناً ميولهم المهنية الحقيقية ويتبعون المسار المهني الذي يبدو أكثر قبولاً اجتماعياً.

ومن الممكن أن يكون لهذا التأثير الاجتماعي والثقافي تبعات كبيرة على حياة الطلبة المهنية، حيث يمكن أن يفقدوا القدرة على تحقيق طموحاتهم وأحلامهم المهنية الحقيقية، ولهذا يصبح من المهم تشجيع الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية تتماشى مع ميولهم وقدراتهم الفردية، وتحفيزهم على مواجهة التحديات التي قد تواجههم من جانب العوامل الاجتماعية والثقافية المحيطة بهم.

وعليه، تظهر النتائج إن تأثير توقعات الأسرة على اختيار المهنة يعتبر من العوامل المؤثر على التوجهات المهنية للطلبة، حيث يُعتبر توجيه الأسرة وتطلعاتها مؤثراً قوياً في توجهات الطالب نحو اختيار مساره المهني، كما ويظهر أن تأثير الثقافة المُجتمعية التي تعطي قيمة أعلى لبعض المهن في المجتمع الفلسطيني، مما يؤثر على اختيار الطالب للمهنة، حيث تظهر التوجهات المُجتمعية في الثقافة الفلسطينية إعطاء قيمة مجتمعية لمهن محددة مثل الطب والهندسة على حساب تخصصات مهنية أخرى، مما يؤدي إلى توجه الطلبة نحو هذه المهن بناءً على توقعات المجتمع.

حيث يؤكد الطلبة أن المكانة الاجتماعية المرتبطة ببعض المهن قد تكون عاملاً محورياً في اتخاذ قراراتهم المهنية، ويمكن للتصورات المُجتمعية لمهنة الطب أو المحاماة مثلاً كما تبرزها نتائج

مقابلات الطلبة أن تلعب دورًا في اختيار الفرد لهذه المهن، نظرًا للمكانة الاجتماعية المرتبطة بهذه التوجهات، واختيار المسار المهني التي يمكنهم من الالتحاق بها، كما وقد ينعكس ذلك على الثقافة المدرسية في تعظيم مكانة تخصصات مهنية مهددة على حساب التوجهات المهنية التي تعتبر أقل تقديرًا في الثقافة المجتمعية.

#### 3.6.6.4 الثقافة المدرسية

تبين نتائج المقابلات كذلك أن بيئة المدرسة لها تأثير ملحوظ على التوجهات المهنية للطلبة، حيث يتم التأكيد على أن عدم منح المدرسة الثقة والاستقلالية للطلاب يمكن أن يؤثر سلباً على توجهاتهم المهنية، إذ أشار الطلبة أن عدم منحهم الثقة والاحترام داخل بيئة المدرسة يؤثر بشكل سلبي على توقعاتهم ميولهم المهنية والثقة في قدراتهم على اتخاذ القرارات المهمة بشأن مستقبلهم المهني، حيث يرى الطلبة أن ذلك يزيد من شعورهم بعدم الاستقرار في تحديد واكتشاف ميولهم المهنية، ويقلل من الثقة في قدرتهم على تحقيق نجاح مهني.

كما يؤكد الطلبة على أهمية تأثير القيم والثقافة المدرسية في توجيه اختياراتهم المهنية، إذ قد تؤثر البيئة المدرسية بشكل إيجابي على التوجهات المهنية للطلبة إذا كانت هذه التوجهات مشجعة وداعمة وتشجع على استكشاف مختلف المجالات المهنية وتطوير الاهتمامات والمواهب الشخصية.

وهذا يؤكد على دور وأهمية البيئة المدرسية في تعزيز الثقافة المهنية للطلبة وأن تكون البيئة المدرسية بيئة حاضنة ومحفزة ومتفهمة ومشجعة على اتخاذ قرارات مهنية مستقلة ومبتكرة، مما يمنح الطلاب الثقة في اتخاذ خطوات تجاه مستقبلهم المهني بشكل أكثر وعياً يلبي احتياجاتهم وطموحهم وميولهم المهني.

بشكل عام، يبرز هذا التحليل الأهمية التي تلعبها البيئة المدرسية في تعزيز الثقافة المهنية لدى الطلبة، ويسلط الضوء على الأثر الذي يمكن أن يحدثه الدعم المقدم في البيئة المدرسية على تحفيز الطلاب وتشجيعهم على استكشاف مختلف المسارات المهنية.

#### 4.6.6.4 تأثير النوع الاجتماعي والصورة النمطية على الاختيار المهني

تبرز نتائج المقابلات تأثير الصورة النمطية لنوع الاجتماعي على اختيارات المسار المهني للطلبة إذ يبرز ذلك في قول أحد الطالبات "لا اعتقد أنني أستطيع اختيار تخصصي المهني بحريه فقط لكوني أنثى، فالقيود المجتمعية التي تفرضها العادات والتقاليد في المجتمع الفلسطيني تؤثر بشكل مباشر على اختياراتنا المهنية، حيث يميل البعض منا، إلى اختيار مجالات مهنية معينة تتوافق مع الصورة النمطية".

حيث عبر الطلبة في كل من بيت لحم والقدس - سواء الذكور أو الإناث - عن رغبتهم في تجاوز القيود الاجتماعية والثقافية في اختياراتهم المهنية، معظم الطلبة يؤكدون على الضغوط التي يواجهونها من المجتمع لاختيار مسارات مهنية معينة ولكنهم يعبرون عن رغبتهم في تحدي هذه القيود وتحقيق أحلامهم المهنية بحرية، ويتعلق ذلك بتغيير العقلية الاجتماعية التقليدية وتحرير المجتمع من القيود التي قد تكبلهم وتحد من تحقيقهم لرغباتهم وتوجهاتهم المهنية.

وعليه، يُظهر تحليل المقابلات أن للنوع الاجتماعي دورًا مهمًا في توجهات المسار المهني، حيث ركز الطلبة على تأثير الصور النمطية للجنس في اختياراتهم المهنية. على سبيل المثال، يميل بعض الطلاب الذكور إلى اختيار مجالات مهنية تتوافق مع صورة الرجولة والقوة، هذا يعكس تأثير الثقافة والتوقعات الاجتماعية في تشكيل اتجاهات الطلاب نحو المهن والمسارات المهنية المختارة.

#### 5.6.6.4 تحديات توازن التوجهات الثقافية والشخصية

تعكس نتائج المقابلات تحديات وجود توازن بين التوجهات الثقافية والشخصية في اختيارات المسار المهني، حيث يشعر الطلبة بالتأثير الكبير للقيم والتوقعات الاجتماعية في اتخاذ قراراتهم المهنية، ومع ذلك، يسعون دائماً للتوازن بين هذه التوجهات ورغباتهم الشخصية وطموحاتهم المهنية. حيث تظهر استجابات الطلبة أثر التوجهات الثقافية المُجتمعية في اختيار المسارات المهنية التقليدية، مع ذلك، يظهرون استعداداً لتحدي هذه القيود والسعي لتحقيق أحلامهم المهنية بحرية، ويشير أحد الطلبة إلى ذلك بقوله: "نشعر بضغوط المجتمع لاختيار مسارات مهنية معينة نتيجة النمطية الموجودة في المجتمع، ومع ذلك، فإننا نحاول تحدي هذه القيود ونسعى لتحقيق أحلامنا وطموحاتنا المهنية بحرية"

معظم الطالبة يظهرون رغبة شديدة على اتخاذ القرار المهني المستقل بشأن مساراتهم المهنية، ويشعرون برغبة شديدة في تحدي التوقعات والقيود الاجتماعية، ويعبرون عن إصرارهم على تحقيق أهدافهم المهنية بطرق تتناسب مع قدراتهم وميولهم الشخصية، وبغض النظر عن التحديات التي قد تواجههم. بشكل عام، يبرز تحليل المقابلات تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية في اختياراتهم، ورغبتهم لتحدي القيود وتحقيق طموحاتهم المهنية بحرية واستقلالية، إذ تلعب العوامل الاجتماعية تلعب دوراً حاسماً في توجيه اختيارات الطلاب المهنية، حيث يتأثر الطلاب بتوقعات الوسط الاجتماعي وبناءً على ذلك يُحددون مساراتهم المهنية.

#### 6.6.6.4 تحديات الوضع الاقتصادي وتأثيره على المسار المهني للطلبة

عبر الطلبة عن تأثير الوضع الاقتصادي للأسرة على توجهاتهم المهنية، إذ قد يجد الطلاب أنفسهم مضطرين لتوجه إلى مسارات مهنية لا تتلاءم مع ميولهم المهنية نتيجة الوضع الاقتصادي

للأسرة، فقد يجد الطالب نفسه مضطراً إلى التوجه نحو مسار مهني تفرضه الظروف الاقتصادية للأسرة، وهذا يمكن أن يؤثر على تحقيق أحلامه المهنية، وهنا يظهر أن الوضع الاقتصادي للأسرة يمكن أن يكون عاملاً مؤثراً في تحديد الميول المهنية للطلبة، وكيف يمكن للظروف المادية الصعبة أن تدفع الطلبة نحو مسارات مهنية ليست بالضرورة تلك التي يفضلونها، وكيف يمكن أن يحد الوضع الاقتصادي يحد من خيارات الطلاب المهنية حيث قد يتعذر على الطلاب الوصول إلى فرص تعليمية في بعض المجالات بسبب الظروف الاقتصادية.

مما سبق، يُظهر التأثير القوي للعديد من العوامل الأسرية والثقافية والاجتماعية على التوجهات المهنية للطلبة واختيار المسار المهني، حيث تضع هذه العوامل مجموعة من القيود المباشرة وغير المباشرة تدفع الطلبة نحو تخصصات مهنية محددة، وهذا يؤثر على القرار المهني للطلاب

إذ يكون لتوقعات وتوجيهات الوالدين دور كبير في توجيه اختيار المسار المهني، حيث قد يكون الطالب مضطراً أحياناً لتلبية توقعات الأسرة أو تحقيق طموحاتهم المهنية على حساب ميله الشخصي، كما وقد يجد الطالب نفسه مقيداً بتوقعات المجتمع والقيود الاجتماعية التي تضعها الثقافة المحيطة به، مما قد يؤدي إلى اختيار مسار مهني يتناسب مع الصورة النمطية المتوقعة.

بالتالي يعتبر الاستقلالية في اختيار المسار المهني بداية الطريق لتحقيق القدرة على النمو والتطور المهني لدى الطلبة. ومع ذلك، يجب الانتباه إلى أن حرية اختيار المسار المهني لا تعني بالضرورة عدم وجود تحديات أو عوائق، فقد يواجه الطالب تحديات مثل اكتشاف طرق جديدة للتطور المهني، أو التعامل مع تغيرات في سوق العمل، أو تطوير المهارات والمعرفة بشكل دوري.

ومع ذلك، فإن الشعور بالاستقلالية في اتخاذ القرارات المهنية يمكن أن يمنح الفرد الثقة اللازمة لمواجهة هذه التحديات والنجاح في مساره المهني.

#### 7.4 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس الذي ينص: ما التصور المقترح لبناء ثقافة مهنية على

##### ضوء خبرات عالمية؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بتحديد الجوانب ذات العلاقة التي أشارت إليها نتائج الدراسة الميدانية الكمية والنوعية والدراسات السابقة والاتجاهات والخبرات العالمية في هذا المجال، لبناء ثقافة مهنية على ضوء خبرات عالمية، وبناءً على ذلك تم بناء التصور المقترح الذي ينطوي على ما يأتي:

#### 1.7.4 منطلقات التصور المقترح

- الحاجة إلى الاعتراف بأهمية الثقافة المهنية في تعزيز جودة التعليم وتحسين أداء الطلبة في ظل التحولات الحالية في مجالات العلوم والتكنولوجيا وتأثيرها على بيئة العمل وحياة الأفراد، مما يفرض متطلبات جديدة في مجال الكفاءات، وعصر المعرفة، والتطور التكنولوجي، وعصر المعلومات والتي تشكل القوى الدافعة التي تدفع نحو التغيير في أولويات التعليم، بهدف تأهيل الكفاءات الجديدة لمواجهة التحديات الحديثة.
- تشكل الثقافة المهنية محفزاً للتغيير الاجتماعي الإيجابي، وتمنح الطالب المعرفة والمهارات الضرورية لمواجهة التحديات المجتمعية والمساهمة في تحسين مجتمعهم، حيث تحفز الثقافة المهنية الطلبة على أن يكونوا عوامل تغيير إيجابية، وأن يكونوا مصدراً لبناء مجتمع فلسطيني أكثر عدلاً واستدامة.

- يعتبر بناء ثقافة مهنية أمر ضروري في ظل التغيرات العالمية السريعة، حيث يعتبر امتلاك المهارات والمعرفة اللازمة للنجاح في البيئة الحالية أمراً أساسياً، ومن خلال الاستثمار في التعليم

الجيد الذي يشكل قاعدة قوية للثقافة المهنية، مما يمكن الطلبة من تحقيق أهدافهم المهنية بفعالية ويعملون على ترك أثر إيجابي في مجتمعهم الفلسطيني الذي يعيشون فيه.

- استيعاب الخبرات العالمية في مجال الثقافة المهنية في المنظومة التربوية الفلسطينية، وهذا يعكس أهمية التنوع الثقافي والمعرفي والذي يمكن أن يثري العملية التربوية ويساهم في دعم الابتكار والإبداع في بيئة العمل.

- الرغبة في تحفيز المنظومة التربوية والتعليمية في فلسطين لتعزيز الثقافة المهنية بين الطلبة، وهو ما يساعد الطلبة في تحديد أهدافهم المهنية بشكل أكثر وضوحًا وتحديد المسارات التعليمية والمهنية التي يرغبون في إتباعها، وتجهيزهم بالمعرفة والمهارات التي تعتبر ضرورية للنجاح في سوق العمل، وإعدادهم ليكونوا أكثر قدرة على التنافس في سوق العمل، وتطوير مهاراتهم، ويكونون على دراية بأحدث الاتجاهات والتطورات في المجالات المهنية المختلفة، وتشجيعهم على التفكير النقدي والابتكار، ومساعدتهم على تحديد أهدافهم المهنية بشكل أكثر وضوحًا وتحديد المسارات التعليمية والمهنية التي يرغبون في إتباعها بما يتناسب مع قدراتهم وميولهم، بالإضافة إلى مساعدتهم في بناء شبكات علاقات مهنية تساعد في تطوير مساراتهم المهنية وتحقيق النجاح في المستقبل.

- الحاجة الملحة للمواءمة بين مخرجات المنظومة التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وذلك من وضع أساس لبناء ثقافة مهنية في ظل ما تواجهه فلسطين من تحديات متنامية فرضتها التغيرات العالمية المتسارعة وواقع ما يتعرض له الشعب الفلسطيني نتيجة الاحتلال الإسرائيلي وممارساته.

- يُعتبر التعليم أحد أهم القطاعات الحيوية، وتُولى الحكومة والمؤسسات التعليمية اهتمامًا كبيرًا بتطوير نوعية التعليم وجعلها تتماشى مع المتطلبات العصرية والمعايير العالمية، ويُعتبر الاعتراف بأهمية الثقافة المهنية خطوة أساسية نحو تطوير هذا القطاع.

- الاستفادة من التجارب الناجحة في المجال التعليمي على الصعيد العالمي، إذ يجب على المؤسسات التعليمية في فلسطين الاستفادة من التجارب الناجحة التي تُنفذ على الصعيد العالمي، وتطبيقها بشكل مناسب وفقاً للواقع الفلسطيني واحتياجاته المحددة.
- تعزيز دور المعلمين والإدارة المدرسية كرواد في بناء ثقافة مهنية قوية، إذ يتعين على المعلمين والإدارة المدرسية أن يكونوا القادة في بناء ثقافة مهنية قوية، من خلال توجيه الجهود نحو تطوير الذات وتعزيز المهارات التعليمية والإدارية، وتحفيز الابتكار والتجديد في العمل التعليمي.
- يساهم وضع هذا التصور المقترح في توفير موارد وفرص تعليمية تمكن الطلبة من اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة ومبنية على فهم ميولهم وحاجاتهم، مما يعزز من فرص التطور المهني الذي يلبي احتياجاتهم ويعكس قدراتهم.
- تشجيع التفكير الإبداعي وريادة الأعمال القائمة على إيجاد بيئة تعليمية تشجع على التجريب والابتكار في مختلف المجالات المهنية.
- محاولة تحسين فرص التواصل بين المؤسسات التربوية في الواقع الفلسطيني وسوق العمل، مما يعزز التعاون ويفتح الأبواب أمام فرص التوظيف والتطوير المهني.
- إبراز دور الثقافة المهنية وأهميتها في تنمية الشخصية المهنية لدى الطلبة، حيث يكتسبون مهارات الاتصال والتعاون وحل المشكلات والقيادة التي تساهم في نجاحهم الشخصي والمهني، والوصول إلى فرص وظيفية أوسع وتطور مهني مستمر، مما يساعدهم على النمو والتقدم في مساراتهم المهنية بشكل أفضل في المستقبل.

- يسهم تحسين الوعي بالثقافة المهنية في رفع مستوى التنافسية للفرد والمجتمع على الصعيدين الوطني والعالمي، من خلال توفير الكفاءات والمواهب المهنية المطلوبة في المجتمع الفلسطيني.
- يعزز بناء الثقافة المهنية التكامل بين المنظومة التعليمية واحتياجات سوق العمل، مما يسهم في توفير الكوادر المؤهلة والمطلوبة في سوق العمل، وخفض مستويات البطالة، وتطوير الاقتصاد المحلي والوطني.
- تشجع الثقافة المهنية لدى الطلبة على تطوير قيم المسؤولية الاجتماعية والانتماء لمجتمعهم الفلسطيني، من خلال تقديم حلول مبتكرة وإبداعية تساهم في تعزيز فرص التنمية المستدامة في الواقع الفلسطيني.
- نتائج وتوصيات العديد من الدراسات التربوية التي تظهر أهمية تطبيق ثقافة مهنية في المؤسسات التربوية، وما لذلك من أثر وانعكاسات إيجابية على عدد سوق العمل وتحقيق التنمية المستدامة في الواقع الفلسطيني.
- استجابات الطلبة في مديرتي ضواحي القدس وبيت لحم والتي تظهر أهمية وحاجة الطلبة لبناء ثقافة مهنية تعزز من فرصهم في التحاقهم في المسار المهني الذي يلبي احتياجاتهم وميولهم المهنية.
- إن بناء ثقافة مهنية في ضوء الخبرات العالمية يسهم في بناء الأجيال القادمة لمستقبل مهني ناجح ومسؤول، ويزود فرصهم لاكتساب المعارف والمهارات المهنية التي تتوافق مع المعايير الدولية والتطلعات العالمية والخبرات التربوية والتجارب الملهمة في هذا المجال، مما يزيد من فرص نجاحهم وتطورهم.

#### 2.7.4 رؤية التصور المقترح

نحو بناء ثقافة مهنية ديناميكية ومتجددة تسهم في تعزيز الأداء الفردي والجماعي، وتلبي احتياجات الطلبة في توجهاتهم وميولهم المهني، وتحقيق لهم وللمجتمع الفلسطيني فرص التنمية المستدامة، وإيجاد ثروة بشرية تعزز الإبداع والابتكار في جميع مجالات العمل وتعزز القدرة على المنافسة العالمية.

#### 3.7.4 أهداف التصور المقترح

اعتماداً على المنطلقات السابقة، وفي سبيل تحسين الثقافة المهنية لدى الطلبة في المنظومة التعليمية الفلسطينية، يسعى هذا التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تعزيز المهارات المهنية والتقنية لدى الطلاب من خلال دمج التعليم المهني ضمن المناهج الدراسية.
- تحسين جودة التعليم المهني من خلال التدريب العملي في بيئات العمل الحقيقية.
- تعزيز مهارات التفكير النقدي والإبداعي لدى الطلاب.
- تمكين الطلاب من اتخاذ قرارات مهنية مبنية على فهم شامل لمختلف المجالات وفرص العمل.
- تطوير مناهج دراسية تواكب احتياجات السوق المحلي والدولي.
- توفير التعليم المهني عن بُعد باستخدام المنصات الإلكترونية.
- تعريف الطلاب بفرص العمل المختلفة وتوجيههم نحو مسارات مهنية مناسبة.

- توثيق إنجازات الطالب وتطوير وعيه بمهاراته واهتماماته المهنية.
- تمكين الطلاب من وضع خطط تعليمية ومهنية مرنة تتناسب مع اهتماماتهم وقدراتهم.
- دمج الإرشاد المهني مع المناهج الدراسية لتحسين تجربة التعلم.

#### 4.7.4 مرتكزات بناء التصور المقترح

يرتكز التصور المقترح على عدد من الأسس النظرية، والنتائج المستمدة من المراجع والمصادر المتعددة على النحو الآتي:

- ما تضمنه نتائج الدراسة حول واقع العوامل الثقافية والاجتماعية المؤثرة في اختيارات المسارات المهنية للطلبة في المنطقة.
- دراسة وتحليل تجارب ناجحة في بناء الثقافة المهنية في مجتمعات أخرى حول العالم، وتطبيق الدروس المستفادة على واقع الطلبة في محافظتي بيت لحم والقدس.
- تقييم احتياجات المجتمع المحلي ومتطلبات سوق العمل في المحافظتين لتوجيه وتشكيل الأهداف بما يتناسب مع احتياجات الشباب وتطلعاتهم التي أدلو بها خلال المقابلات.
- التجارب والخبرات العالمية في مجال تعزيز الثقافة المهنية لدى الطلبة، والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تم تضمينها في الدراسة، وما خلصت إليه من نتائج.
- الإطار النظري للدراسة الحالية، والذي انطوى على مفهوم الثقافة المهنية، وخصائصها، وأهميتها، وأبعادها، وسبل تعزيزها لدى الطلبة، والعوامل المؤثرة فيها.

#### 5.7.4 التصور المقترح وآليات تنفيذه

في ضوء الأهداف التي تم صياغتها وتحديدها للتصور المقترح، واستناداً إلى الخبرات العالمية في لبناء ثقافة مهنية والنتائج التي توصلت إليها الدراسة، والأطر النظرية التي تم مناقشتها وتناولها في هذا الجانب، يمكن صياغة بنود التصور المقترح وآليات تنفيذه فيما يلي:

1. تنمية بيئة تربوية تشجع على تطوير ثقافة مهنية متخصصة من خلال دمج المهارات المهني والتعليم المهني في المناهج الدراسية، وذلك من خلال:

- عمل وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على تضمين برامج تعليمية تركز على المهارات المهنية والتقنية، حيث يتعلم الطلبة مواضيع تتعلق بالتكنولوجيا الحديثة، الريادة، الصناعات المتطورة، والابتكار، حيث يمكن الاستفادة من تجارب دول مثل سنغافورة، التي تعتبر من الدول الرائدة في التعليم التقني والمهني.
- بناء على تجارب دول مثل ألمانيا وفنلندا، يمكن دمج التعليم المهني في المناهج الدراسية عبر تخصيص ساعات دراسية ضمن المرحلة الثانوية لتعليم المهارات المهنية والتقنية، يشمل ذلك تدريس مواد تتعلق بالصناعات الحديثة، مثل البرمجة، الكهرباء، الميكانيكا، والصناعات الإبداعية.
- تحديد المجالات المهنية المطلوبة في سوق العمل الفلسطيني والدولي من خلال الشراكة بين وزارة العمل الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم والمؤسسات الحكومية والخاصة ذات العلاقة.
- تطوير مناهج دراسية تكون متكاملة تجمع بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي في المجالات المهنية المختلفة.

- تدريب المعلمين على كيفية تدريس هذه المواد.

- تخصيص جزء من المنهج الدراسي لتدريب عملي في المختبرات أو ورش العمل.

2. إقامة شراكات مع القطاع الخاص، من خلال تطبيق نموذج التعليم المهني المزدوج كما في

سويسرا، حيث تتعاون المدارس مع شركات محلية ودولية لتوفير تدريب عملي للطلاب في بيئات

العمل الحقيقية. وذلك من خلال:

- بناء شراكات مع شركات في قطاعات مختلفة (تكنولوجيا، صناعة، زراعة، خدمات، وغيرها)

من قبل وزارة التربية والتعليم.

- تقديم فرص التدريب العملي للطلاب داخل هذه الشركات في بيئات واقعية تمثل مجالات عملهم

المستقبلية، مما يساعدهم على تطوير المهارات العملية وفهم تطبيقات المعرفة النظرية.

- تنظيم مشاريع تعليمية عملية داخل المؤسسات تتيح للطلاب فرصة لتطبيق المفاهيم والمهارات

التي تعلموها في الفصل الدراسي في سياقات واقعية.

- تخصيص مرشدين أو مستشارين مهنيين داخل الشركات لمتابعة تدريب الطلاب.

3. توفير بيئة تعليمية وتدريبية مبتكرة تشجع على التفكير النقدي والابتكار لدى الطلبة، وذلك من

خلال:

- تطوير برامج تعليمية تتضمن أساليب تعلم متنوعة مثل المناهج القائمة على المشروعات،

والتعلم التجريبي، وحل المشكلات، لتعزيز التفكير النقدي والإبداعي.

- توفير مساحات للنقاش والحوار في الصفوف الدراسية حول مواضيع مختلفة، وتحفيز الطلاب على طرح الأسئلة والاستفسارات والتفكير بشكل نقدي.
  - توفير الموارد والأدوات التي تساعد الطلاب على تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع ومنتجات ملموسة، مع تشجيعهم على ابتكار حلول جديدة للتحديات والمشاكل المعقدة.
  - تقديم أنشطة وتحديات تعليمية تحفز على التفكير الإبداعي وتطوير مهارات التخيل والابتكار والتجريب.
  - اعتماد التقنيات التعليمية المبتكرة مثل الوسائط المتعددة والواقع الافتراضي والتعلم الإلكتروني لتعزيز تجربة التعلم وتشجيع التفكير الإبداعي.
  - توفير الدعم والتوجيه للطلاب لتطوير مهاراتهم الإبداعية والتفكير النقدي، وتحفيزهم على الاستمرار في استكشاف وتطوير إمكانياتهم الإبداعية.
4. تطوير خدمات التوجيه المهني في التعليم العام لتوفير الدعم والإرشاد المهني للطلاب وتمكينهم من اتخاذ قرارات مهنية مدروسة ومبنية على فهم شامل لمختلف المجالات وفرص العمل، وذلك من خلال:
- إطلاق وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع الوزارات ذات الصلة برامج توجيه مهني متكاملة تشمل معارف حول مختلف المهن والمجالات وفرص التعليم والتدريب المهني.
  - إنشاء مراكز إرشاد مهني مدرسي يتضمن فريقاً متخصصاً في تقديم الإرشاد المهني والمساعدة الشخصية للطلاب.

- قيام وزارة التربية والتعليم بتدريب مرشدين تربويين في الإرشاد المهني المتخصص لتقديم الدعم والإرشاد والتوجيه المهني الفردي للطلبة ومساعدتهم في تحديد أهدافهم المهنية ووضع خطط مستقبلية.

- تنظيم وزارة التربية والتعليم والوزارات ذات الصلة ورش عمل وندوات ومحاضرات لتوفير معلومات عن مختلف المهن والصناعات ومتطلبات العمل.

- تقديم خدمات التوجيه المهني للطلاب منذ المرحلة الابتدائية لمساعدتهم في فهم مجالات العمل المختلفة واختيار المسار المهني المناسب لهم.

- توفير منصات إلكترونية وتطبيقات توجيهية توفر معلومات محدثة عن فرص العمل ومجالات التعليم.

5. إعادة هيكلة المواد الدراسية لتعزيز الثقافة المهنية لدى طلاب المدارس، من خلال تبني المواد الدراسية وفقاً لاحتياجات السوق ومتطلباته، وذلك من خلال:

- تطوير مناهج دراسية تعكس احتياجات السوق وتتضمن مواد تدريبية ومهارات عملية وتطبيقية.

- توسيع التعاون مع الشركات والمؤسسات لتحديد المهارات والمعرفة المطلوبة وتوفير فرص التدريب والتعليم العملي.

- تشجيع الطلاب على إجراء أبحاث تطبيقية ومشاريع تخرج تركز على حل المشكلات الحقيقية في السوق الوطني.

6. استخدام التكنولوجيا في التعليم المهني، استنادًا إلى تجارب دول مثل سنغافورة وكوريا الجنوبية، يجب توفير منصات إلكترونية ودورات تعليمية عبر الإنترنت تسمح للطلاب بالوصول إلى تدريب مهني عن بُعد، مما يتيح لهم تعلم المهارات المتخصصة من خلال منصات عالمية، وذلك من خلال:

- التعاون مع منصات تعليمية عالمية لتوفير دورات تدريبية مهنية عبر الإنترنت للطلاب.
- إنشاء منصة إلكترونية محلية تضم مواد تدريبية حول المهن المختلفة.
- تنظيم دورات تدريبية متخصصة على الإنترنت تستهدف تطوير مهارات الطلبة في مجالات مثل البرمجة، إدارة الأعمال، أو التصميم الرقمي.

7. بناء جسور فعّالة بين المدارس وعالم العمل من خلال إقامة أنشطة استكشافية للمهن، بهدف تعريف الطلاب بأنواع مختلفة من الوظائف وتوجيههم نحو مسارات وظيفية مناسبة لهم، وذلك من خلال:

- تنظيم زيارات استكشافية لمواقع العمل بالتعاون مع الشركات والمؤسسات المحلية، حيث يتاح للطلاب فرصة لاكتساب خبرة عملية ومعرفة أوسع بمتطلبات وظائف مختلفة.
- تطوير برامج مدرسية متنوعة تشمل أنشطة استكشافية للمهن، مثل أسابيع العمل التطبيقية أو برامج التوجيه المهني المخصصة.
- إقامة شراكات مع هيئات خارجية ومنظمات تجارية لدعم الجهود التعليمية وتوفير فرص استكشافية وتعليمية للطلاب.

- توجيه الطلاب نحو البرامج التعليمية والتدريبية التي تناسب اهتماماتهم ومهاراتهم المكتسبة خلال فترة استكشاف المهن.

8. إنشاء ملف أكاديمي-مهني لكل طالب- يهدف إلى توثيق إنجازات الطالب وتطوير وعيه بمهاراته واهتماماته، ويساعده في اتخاذ قرارات مستقبلية تعليمية ومهنية مدروسة، وذلك من خلال:

- تحديد مجموعة من المعايير والأهداف الداخلية والخارجية التي يجب أن يحققها الطالب خلال فترة دراسته.

- توفير نماذج للطلاب لتنظيم ملفاتهم الأكاديمية-المهنية بشكل منظم ومناسب.

- تعزيز دور المعلمين والمرشدين في مساعدة الطلاب على تحديد أهدافهم ومتابعة تقدمهم عبر السنوات الدراسية.

- إجراء جلسات دورية لمتابعة تطورات الطلاب وتوجيههم نحو النشاطات والفرص التعليمية والمهنية المناسبة.

- تعزيز ثقافة استخدام البورتفوليو (Portfolio) كأداة لتقييم التربوي لتطوير الذات والتخطيط المستقبلي للطلاب، وتشجيعهم على الاستفادة القصوى منه خلال مسارهم الدراسي والمهني، والبورتفوليو هو ملف يحتوي على تجميع توثيق هادفين لنماذج تمثل المهارات والأعمال وأفكار المتعلم خلال العام الدراسي.

- تخصيص جلسات توجيهية دورية للطلاب لمراجعة وتحليل ملفاتهم البورتفوليو وتحديد الأهداف المستقبلية.

- متابعة مستمرة من قبل المعلمين والمرشدين لتقييم تطورات الطلاب وتوجيههم بناءً على احتياجاتهم وقدراتهم.

- توفير دورات تدريبية للمعلمين والمرشدين حول كيفية استخدام هذا الملف بشكل فعال لمساعدة الطلاب على تحقيق أهدافهم التعليمية والمهنية.

9. تطوير خطة تعليمية مستقبلية شاملة ومرنة لكل طالب، تهدف إلى تحديد ووضع الأهداف الأكاديمية والمهنية، وتوفير المعلومات والدعم اللازم للطلاب، وتشجيعهم على التخطيط الشخصي وتطوير مهاراتهم، وذلك من خلال:

- توجيه الطلاب لتحديد أهدافهم الدراسية والمهنية المستقبلية بناءً على اهتماماتهم وقدراتهم، وتحديد المجالات التي يرغبون في الدراسة أو العمل فيها.

- توجيه الطلاب في وضع خطط دراسية مستقبلية مرنة، تشمل المقررات الأكاديمية والأنشطة الإضافية التي تساعدهم في تحقيق أهدافهم التعليمية والمهنية.

- توفير المعلومات اللازمة للطلاب حول خيارات التعليم ما بعد الثانوية، سواء كانت جامعات، مؤسسات تدريب، أو سوق العمل، بالإضافة إلى تقديم الدعم اللازم لهم لاتخاذ القرارات المناسبة.

- تشجيع الطلاب على تطوير خططهم التعليمية والمهنية الشخصية بصورة مستقلة، وتحديد الأهداف القصيرة والطويلة المدى والوسائل لتحقيقها.

- تقديم الدعم والتوجيه اللازم للطلاب في جميع المراحل الدراسية، ومتابعة تطورات خططهم التعليمية والمهنية، وتقديم المشورة والتوجيه عند الحاجة.

- عقد جلسات توجيهية دورية للطلاب لمناقشة خططهم التعليمية والمهنية.
  - توفير موارد تعليمية ومعلوماتية حول خيارات التعليم المختلفة وفرص العمل.
  - تشجيع الطلاب على تطوير ملفاتهم الأكاديمية-المهنية وتحديثها بانتظام.
  - إقامة ورش عمل وفعاليات توعوية لتعريف الطلاب بمختلف الفرص التعليمية والمهنية المتاحة.
10. ربط فعال بين برنامج الإرشاد التربوي والمهني والمنهج المدرسي، بهدف تعزيز تجربة التعلم الشاملة وتمكين الطلاب من تحقيق أهدافهم الأكاديمية والمهنية، وذلك من خلال:
- تقديم التدريب وورش العمل للمعلمين لتمكينهم من تكامل برنامج الإرشاد مع المنهج المدرسي وتوجيه الطلاب بشكل فعال.
  - تضمين مبادئ الإرشاد والمهارات ذات الصلة في المناهج الدراسية للطلاب لتعزيز التوازن بين التعليم الأكاديمي والتطبيق العملي.
  - تبني استراتيجيات تعليمية تشجع على التفاعل والمشاركة النشطة للطلاب في تعلم المواد الأكاديمية وتطبيق مهارات الإرشاد.
  - تقديم الدعم والمساعدة الفردية للطلاب في تحديد أهدافهم الشخصية والمهنية وتطوير خطط تعليمية مستقبلية تتماشى مع مساراتهم المهنية المحتملة.
  - تقديم آليات لتقييم تنفيذ برنامج الإرشاد وتأثيره على تحقيق أهداف المنهج المدرسي، مع متابعة النتائج وتحديث الإجراءات وفقاً للتطورات واحتياجات الطلاب.

11. تطوير برامج التوجيه المهني لتأخذ بعين الاعتبار التأثيرات الثقافية والاجتماعية على اختيارات المسار المهني للطلاب.

- إعداد نشرات تثقيفية للطلبة حول الثقافة المجتمعية ودورها في توجيه الاهتمامات المهنية، وتوعيتهم في موضوع العلاقات والتحديات الاجتماعية التي تواجههم لتحديد ميولهم المهنية.
- تنفيذ جلسات توجيه فردية تهدف إلى تحديد القدرات والميول المهنية لكل طالب وتعزيز وعيهم حول تفضيلاتهم وتوقعاتهم الثقافية.
- تعزيز ثقافة مدرسية تقوم على الانفتاح وتعزيز مفاهيم وقيم العدالة والتعاون في الأنشطة والتفاعلات المدرسية بين الطلبة والطاقم التدريسي والإداري في المدرسة.
- تنفيذ ورش العمل والندوات والمحاضرات التي تناقش أهمية التوجهات الثقافية في اتخاذ القرارات المهنية، ومشاركة أولياء الأمور لتوجيههم حول تأثير الثقافة المجتمعية على اختيارات المسار المهني لأبنائهم.
- توفير الدعم النفسي والاجتماعي والمهني للطلاب لمساعدتهم في تحقيق التوازن بين توجهاتهم المهنية والتوقعات الثقافية والاجتماعية، ويمكن تنظيم جلسات إرشادية وورش عمل توعية تهدف إلى تعزيز الثقة بالنفس وتحفيز الطلاب على اتخاذ قرارات مهنية مدروسة تتماشى مع قدراتهم واهتماماتهم الشخصية.

#### 6.7.4 الجهات المسؤولة عن تطبيق التصور المقترح

- وزارة التربية والتعليم العالي تلعب دوراً رئيسياً في وضع السياسات والإطار القانوني اللازم لتنفيذ التصور وتحديد الأولويات والمعايير لجودة التعليم وتطوير الثقافة المهنية، بالإضافة إلى ضرورة

إقامة شراكة إستراتيجية مع الجهات ذات العلاقة: (الوزارات ذات الصلة، الجامعات، والمعاهد، المؤسسات والشركات الخاصة).

- المديرين والمديرات الإداريين للمدارس: يتولون مسؤولية تطبيق التصور على مستوى المدرسة، بما في ذلك تنفيذ السياسات والإجراءات وتوجيه المعلمين والطلاب نحو تحقيق الأهداف المهنية.
- المعلمين والمرشدين التربويين: يقع على عاتقهم تنفيذ البرامج التعليمية وتوجيه الطلاب وتقديم الدعم والإرشاد المهني لهم، وهم يمثلون الجزء الأساسي في بناء الثقافة المهنية داخل الفصول الدراسية.

- أولياء الأمور والمجتمع المحلي: يمكن أن يلعبوا دوراً مهماً في دعم جهود تطبيق التصور المقترح وتشجيع المشاركة المجتمعية في تعزيز الثقافة المهنية ودعم التعليم.

- المؤسسات الأكاديمية والبحثية: تسهم في تطوير البرامج التعليمية وتقديم الدعم العلمي والتدريب المستمر للمعلمين والمرشدين التربويين.

- الجهات الحكومية الأخرى والمنظمات غير الحكومية: قد تلعب دوراً في تقديم الدعم المالي والتقني والاستشاري لتنفيذ التصور وتعزيز الثقافة المهنية في المجتمع التعليمي.

#### 7.7.4 إمكانية تطبيق التصور المقترح والمعوقات التي قد تواجه تطبيقه

تطبيق التصور المقترح لبناء ثقافة مهنية يمكن أن يواجه بعض التحديات والمعوقات التي

يجب مراعاتها:

- قد يكون النقص في الموارد المالية والبنية التحتية أحد التحديات الرئيسية، حيث يتطلب تطبيق التصور استثمارات كبيرة في تحديث المناهج، وتطوير بنية تحتية تكنولوجية، وتدريب المعلمين والمرشدين المهنيين.
- قد يكون من الصعب تغيير الثقافة التعليمية القائمة وتحويلها إلى ثقافة مهنية جديدة. يتطلب ذلك جهودًا استمرارية لتحفيز المعلمين والطلاب على قبول التغيير وتبني الممارسات الجديدة.
- يتطلب تطبيق التصور تدريبًا وتطويرًا مستمرين للمعلمين والمرشدين المهنيين لتعزيز مهاراتهم في تحفيز الثقافة المهنية وتقديم الدعم والإرشاد المناسب للطلاب.
- قد تكون هناك تحديات سياسية في تطبيق التصور، مثل تغييرات في السياسات التعليمية القائمة أو عدم التماشي بين الأهداف المقترحة وأهداف السياسات التعليمية الحالية.
- يجب مراعاة اختلافات الطلاب في القدرات والاحتياجات عند تطبيق التصور، مما قد يستلزم تطوير إستراتيجيات متعددة لضمان استجابة جميع الطلاب بشكل فعال.
- ضرورة وجود تشجيع ودعم مستمر من قبل الإدارة المدرسية والجهات المعنية، بالإضافة إلى آليات فعالة لمتابعة تنفيذ التصور وقياس تأثيره على الطلاب والمعلمين.
- بالرغم من وجود هذه التحديات، إلا أن توفير الدعم اللازم والتركيز على تحقيق الأهداف المحددة يمكن أن يساهم في تخطي هذه المعوقات وتحقيق نجاح التصور المقترح في بناء ثقافة مهنية فعالة في البيئة التعليمية.

## الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل في البداية مقارنة بين نتائج البحث الكمي ونتائج البحث الكمي التي حصلت عليها الباحثة، ومن ثم تم مناقشة نتائج الدراسة، حيث تم مناقشتها حسب تسلسل أسئلتها، وبعد ذلك تم تقديم عدد من التوصيات.

### 1.5 مقارنة بين نتائج البحث الكمي والبحث النوعي

أظهرت النتائج الكمية وجود علاقات إحصائية بين أبعاد الثقافة المُجتمعية وأبعاد الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة، مما يشير إلى تأثير الثقافة على اختيارات المسار المهني للطلبة، وقد كشفت كذلك نتائج المقابلات عن تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية على اختيارات المسار المهني للطلاب.

ويظهر التوافق بين النتائج الكمية والنوعية بشكل واضح، حيث تعزز النتائج النوعية الفهم العميق للعوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في الاختيارات المهنية، وقد عززت هذه النتائج من الفهم العميق للتجارب الشخصية والمشاعر والتفاعلات الاجتماعية التي تؤثر على الميول المهنية للطلبة وبالتالي قراراتهم وتوجهاتهم المهنية.

حيث أظهرت استجابات الطلبة كيف أن توقعات وسلوكيات وتوجهات الأسرة والمدرسة والمجتمع تؤثر على الميول المهنية للطلبة، وكيف أن الصور النمطية والقيم المُجتمعية تؤثر على قراراتهم المهنية. وعليه، توضح هذه النتائج تأثير الثقافة المُجتمعية على اتجاهات الميول المهنية للطلبة، حيث يظهر توجه الطلبة نحو المجالات المهنية نتيجة تأثير عناصر الثقافة، حيث يظهر

تأثير العوامل الأسرية والاجتماعية والثقافية على اختيارات المسار المهني للطلبة، وكيف أن التوقعات الاجتماعية والثقافية والصور النمطية تؤثر في اتجاهاتهم المهنية.

كما وتكشف النتائج عن التحديات التي يعيشها الطلبة لتحقيق التوازن بين التوجهات الثقافية والميول الشخصية في اختيار المسار المهني، وكيف أن العوامل الاقتصادية والاجتماعية للأسرة يمكن أن تؤثر في توجهاتهم المهنية، حيث أظهر النتائج أن بعد النفوذ الوظيفي في واقع الثقافة المُجتمعية في المجتمع الفلسطيني كان مرتفعاً، وهذا انعكس على رغبة الطلاب في اختيار المهن التي تمنحهم السلطة والنفوذ، وهو ما يعكس تطلّهم لتحقيق نجاح مهني يمنحهم مكانة اجتماعية مرموقة وقوة في المجتمع، حيث يتجلى هذا التفضيل نحو المجالات التي تمنح النفوذ في المهن التي يختارها الطلبة، مما يوضح أهمية السلطة والنفوذ في توجيه اختياراتهم المهنية.

وقد عكست استجابات الطلبة استمرارية هذا التفضيل نحو المهن التي تمنح السلطة والنفوذ في المجتمع الفلسطيني، حيث عبر الطلبة عن رغبتهم في اختيار المجالات التي تعطيهم الفرصة للتأثير والقيادة والنجاح، وهذا يظهر تأثير العادات والتقاليد والقيم المُجتمعية على اختياراتهم المهنية، حيث يتماشى تفضيلهم للمهن التي تمنحهم السلطة والنفوذ مع توجهات المجتمع وتوقعاته.

كما تظهر النتائج أن الطلبة في المجتمع الفلسطيني يميلون نحو تفضيل الاستقرار على حساب استكشاف الأمور الجديدة، وقد يرجع هذا التفضيل إلى دور العادات والتقاليد في تشجيع الطلبة على تجنب المجهول، حيث عبر الطلبة عن مدى تأثير العادات والتقاليد على تفضيل الاستقرار مقابل التطور المهني، حيث يرى الطلبة أن العادات والتقاليد تسهم في تعزيز التوجه نحو الاستقرار، بينما يرى البعض الآخر أن هناك مجالاً للاكتشاف والتطور المهني حتى في ظل التقاليد والثقافة المجتمعة السائدة في المجتمع الفلسطيني.

كما عبر الطلبة عن الدور الذي يلعبه النوع الاجتماعي في اختياراتهم وتوجهاتهم المهنية، إذ يشكل النوع الاجتماعي عاملاً مهماً في اختيارات المهنة نظراً للتوقعات الاجتماعية والثقافية للأدوار بين الذكور، على سبيل المثال، قد يتوقع المجتمع أن يعمل الشباب الذكور في مجالات معينة مثل الهندسة أو التكنولوجيا، في حين يتوقع أن تعمل النساء في مجالات أخرى مثل التمريض أو التربية، وهذا يعكس دور الثقافة المجتمعية المتعلقة بالأدوار الاجتماعية وتأثيرها على الفرص المهنية، حيث أظهرت النتائج النوعية والكمية توجه الثقافة الفلسطينية نحو الذكورية وتأثير هذه الثقافة المجتمعية على الميول والتوجهات المهنية للطلبة، حيث يمكن أن تؤثر الثقافة المجتمعية المحيطة بالطالب على الفرص المتاحة له في اختيار مهنته وميوله المهنية من منطلق الأدوار التقليدية في المجتمع لكل من الإناث والذكور، وعليه، تؤكد هذه النتائج على أن التوقعات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالنوع الاجتماعي تؤثر على اختيارات المهن، حيث تظهر استجابات المشاركين تقليل دور المرأة خاصة في المجالات القيادية، وقد عبر الطلبة عن اعتقادهم بأن الثقافة المجتمعية تنظر إلى المرأة كأم وزوجة وراعية للأسرة.

كما تؤكد النتائج التأثير النفسي والاجتماعي للتوقعات المجتمعية على التوجهات المهنية للطلبة، حيث يمكن أن يكون لديهم صعوبة في اتخاذ القرارات المهنية بسبب قلة الدافعية أو الصراعات الخارجية التي يواجهونها نتيجة للضغوط الثقافية والاجتماعية التي يمكن أن تفرضها الثقافة المجتمعية بناءً على التوقعات والتوجهات الاجتماعية المحددة.

وعليه، تظهر النتائج في الجانب النوعي والكمي اعتقاداً بأن الثقافة المجتمعية لها تأثير كبير على الميول المهنية لطلبة، إذ أشار العديد منهم إلى أن تفضيلاتهم واهتماماتهم المهنية قد تتأثر بالقيم والمعتقدات الثقافية في المجتمع.

وتؤكد النتائج بشكل عام، تأثير التوقعات المُجتمعية والتوجهات الثقافية بشكل واضح على الميول المهنية للطلبة، حيث توضح النتائج توقعات المجتمع وتأثير ذلك على اختيارات الطلبة المهنية، حيث تلعب الثقافة المُجتمعية تلعب دوراً كبيراً في توجيه اختيارات المهن، إذ يمكن أن تؤثر التوقعات المُجتمعية على الاهتمامات والميول المهنية للطلبة.

بشكل عام، تشير كل من نتائج البحث الكمي ونتائج المقابلات إلى أن الثقافة المُجتمعية تلعب دوراً مهماً في توجيه اختيارات المهن وميول الطلبة المهنية، وتؤكد النتائج على ضرورة التفكير في التوجهات الثقافية والتوقعات المُجتمعية عند دراسة اتجاهات الطلبة المهنية وتأثيرها على قراراتهم المهنية.

## 2.5 مناقشة نتائج السؤال الأول: ما تصورات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبیت

### لحم عن واقع الثقافة المجتمعية من وجهة نظرهم؟

تظهر النتائج أنَّ واقع الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها بدرجة مرتفعة على الأبعاد بالترتيب (النفوذ الوظيفي، تجنب المجهول، الذكورية بخلاف الأنثوية، الجماعية بخلاف الفردية)، ومتوسطة على الأبعاد (التساهل بخلاف الانضباط، النظرة طويلة الأجل للمستقبل)، ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

تظهر النتائج أن بعد النفوذ الوظيفي لمقياس الثقافة المُجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم حصل على أعلى الدرجات وكان تقديره على الدرجة الكلية بدرجة مرتفعة. وقد تعزى هذه النتائج إلى أن الطلبة في الثقافة الفلسطينية يعطون أهمية كبيرة وتأثير قوي للنفوذ الوظيفي في حياتهم وثقافتهم المُجتمعية، إذ يمكن أن يكون النفوذ الوظيفي المرتفع مرتبطاً

بالتأثير الكبير للأسرة على سلوك الطلبة، حيث تمارس الأسرة العربية رقابة قوية وتكون مبنية على علاقات القوة أبوية، حيث يظهر فجوة واسعة أو مسافة عاطفية يُنظر إليها على أنها موجودة بينهم وبين أسرهم وحتى في بيئتهم المدرسية.

وقد تعكس هذه النتائج طبيعة الثقافة المُجتمعية الفلسطينية التي تفضل الإطار الاجتماعي الجماعي القائم على تمجيد السلطة والعشيرة، باعتبارها السلطة الأعلى، حيث يظهر الأفراد الولاء الذي لا جدال فيه لسلطة العائلة والعشيرة ويتوقعون في المقابل من عائلاتهم وعشيرتهم الاعتناء بهم ورعايتهم، بالتالي إن الثقافة المُجتمعية في الثقافة الفلسطينية تقوم على احترام السلطة والنظام الهرمي فيها سواء سلطة العائلة أو مدير المدرسة أو المعلم، وفي المقابل قد يتصرف المعلمين أو المدراء بناء على هذا النمط في البيئة المدرسية مما يعزز من النظام السلطوي القائم والذي يشير إلى تفضيل السلوك الذي يعزز هذا الاتجاه.

كما ويمكن اعتبار السلطة كعنصر مركزي في الحياة الاجتماعية والثقافية في المجتمع الفلسطيني خاصة في مناطق بيت لحم والقدس التي تقوم على النظام العائلي والعشائري، حيث يتجلى هذا في التفاعلات اليومية في الأسرة والمدرسة والمجتمع، وقد ينظر الطلاب إلى السلطة كوسيلة لتحقيق والنجاح الاجتماعي والمهني، وقد ينعكس هذا في سلوكهم واختياراتهم، حيث تظهر استجابات الطلبة أن تقديرات الطلبة للثقافة المُجتمعية في بيت لحم والقدس تميل إلى تعزيز السلطة والنظام الهرمي، حيث يُعتبر احترام السلطة والطاعة للقواعد والتوجيهات سلوك مرغوب ويتم التشجيع عليه. ومن هنا، يمكن أن يؤثر هذا النمط الثقافي على تفاعلات المعلمين والمدراء مع الطلبة في البيئة المدرسية، وقد ينتج عن ذلك تفضيل السلوكيات التي تعزز النظام السلطوي والتوجيهات الهرمية، ويُظهر كيف يتصرف المعلمون والمدراء في المدارس بناءً على هذا النمط الثقافي، مما يعزز النظام

السلطوي والتوجيهات الهرمية في البيئة التعليمية، بالتالي يمكن أن تلعب القيم والمعتقدات الثقافية والاجتماعية دورًا في تشكيل تصورات الطلاب حول النفوذ الوظيفي في السياق الثقافي والمجتمعي والمهني.

وعليه، ترى الباحثة أن مسافة الطاقة الكبيرة تعد من الخصائص السائدة في البلدان العربية بشكل عام ومنها المجتمع الفلسطيني، حيث تتبع هذه المجتمعات نظامًا طبقيًا لا يسمح بحركة تصاعدية كبيرة لمواطنيها، كما أن هنالك احترام كبير للقواعد من خلال القوانين والأعراف والضوابط الاجتماعية، حيث يتمتع الأفراد ذات النفوذ أو السلطة بالقوة والسلطة المطلقة تقريبًا، وتعزز القواعد والقوانين واللوائح التي وضعها من هم في السلطة قيادتهم وسيطرتهم، ويشير ذلك إلى مستوى عالٍ من عدم المساواة في السلطة والثروة داخل المجتمع.

أما البعد الثاني الذي حصل على درجة مرتفعة والمرتبطة بتجنب عدم اليقين (تجنب المجهول)، قد تعزى هذه النتيجة إلى أن الثقافة العربية تعرف بقدرتها العالية على تجنب عدم اليقين، حيث يشعر الأفراد أكثر بالتهديد بالمواقف التي تكون غير معروفة لديهم، حيث يتأثر الطلبة بهذه السمة ويمكن ملاحظتها في سلوك العديد من الطلبة، ونتيجة لذلك ونتيجة لهذه الخاصية العالية لتجنب عدم اليقين، فإن المجتمع لا يقبل التغيير بسهولة.

ويمكن تفسير ارتفاع الدرجات في البعد المرتبطة بتجنب عدم اليقين (تجنب المجهول) أن هذه النتائج قد تعكس القيم والمعتقدات الثقافية في المجتمع العربي والفلسطيني بشكل خاص، الذي يعتبر تجنب عدم اليقين وتفضيل الوضع والنبات في المواقف والقرارات جزءًا أساسيًا من الثقافة والقيم، إذ قد يشعر الأفراد بالتوتر والقلق تجاه المواقف غير المعروفة أو الغامضة، ويسعون بشكل عام إلى تفادي المخاطر وتجنب المواقف التي قد تجعلهم يواجهون عدم اليقين، وهذا يعكس نمط الثقافة التي

تعزز الاستقرار والتوازن، وتجعل الأفراد يفضلون الوضوح والتنبؤ في الأمور، ومقاومًا للتحويلات الجديدة والمخاطر الناجمة عنها، ويركز بشكل أكبر على الحفاظ على الاستقرار والأمان

وقد تعزى هذه النتيجة كذلك إلى الظروف الاقتصادية والسياسية الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني بشكل عام والشباب الفلسطيني ومنهم طلبة المدارس وما يواجهونه من صعوبات مستمرة واعتداءات من قبل الاحتلال الإسرائيلي، قد يكون تجنب عدم اليقين رد فعل طبيعيًا لهؤلاء الطلبة الذين يسعون إلى الشعور بالأمان ورغبتهم بالشعور بالاستقرار.

وقد تلعب المدارس كذلك دورًا في تعزيز قيم تجنب عدم اليقين والتأكيد على أهمية الاستقرار، فقد يتم تعزيز هذه القيم من خلال المناهج التعليمية والأنشطة المدرسية التي تبرز أهمية التخصصات التقليدية والمهن المستقرة، وفي كثير من الأحيان مقاومة التغيير في كثير من المواقف والسلوكيات التربوية، ومنها عدم تقبل العديد من الطلبة والمعلمين للتعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا، حيث يظهر المجتمع الفلسطيني مقاومة للتغييرات الاجتماعية والثقافية الجديدة، حيث يمكن أن يفضل الأفراد المحافظة على القيم والممارسات التقليدية التي توفر لهم شعورًا بالانتماء والأمان.

أما تفسير النتائج على بعد الذكورية بخلاف الأنثوية والذي حصل على الترتيب الثالث على أبعاد الثقافة المجتمعية وبدرجة مرتفعة، قد تعزى هذه النتيجة إلى كونها تعكس خصائص المجتمع الفلسطيني كونه مجتمع ذكوري، وهذا التفضيل للذكور على الإناث يمكن أن يعكس مجموعة من العوامل الاجتماعية والثقافية في المجتمع الفلسطيني، ففي التربية والثقافة الاجتماعية قد يتم تعزيز دور الذكور وإعطائهم أولوية في التعليم وتوجيههم نحو مسارات مهنية وتعليمية مرموقة، في حين قد يتم تقديم الإناث إلى الأدوار والمهن التقليدية المرتبطة بالتعليم والعناية بالأسرة، باعتبارها مهن تتناسب مع دور المرأة من النظرة الاجتماعية.

كما وقد تعزى هذه النتيجة إلى التوقعات المُجتمعية المرتبطة بدور المرأة والرجل قد تتجه نحو توجيه الذكور وتعزيز دورهم لتحقيق النجاح والقيادة في المجتمع بينما يتم توجيه الإناث نحو دور رعاية الأسرة، وهذا ينعكس على الفرص التي يحصل كل منهم في حياتهم المهنية والتعليمية، حيث تحتفظ العادات والتقاليد الفلسطينية بشكل عام بأدوار محددة للذكور والإناث في المجتمع، مما يعكس نمطاً متبعاً من الذكورية والتفضيل للذكور، فهذا الأدوار قد تكون مرتبطة أكثر بالنموذج الثقافي أكثر من ارتباطها بالدين الإسلامي الذي يعطي المرأة حقوقها كاملة ويعزز دورها المجتمعي.

وعليه، إن تفسير هذه النتائج التي قدمها الطلبة تظهر شعورهم بالقيود والتحديات التي تفرضها التوقعات الاجتماعية على اختياراته وقراراته بسبب التوقعات الاجتماعية السائدة، حيث يظهر تفضيل الثقافة المُجتمعية لدور الرجل على حساب دور المرأة في العديد من المجالات، مما يعكس التفضيل الاجتماعي للذكورية وتقليل دور المرأة في مجتمع يعتبر أن دورها الرئيس يرتبط في رعاية الأسرة، حيث يظهر أن التوقعات الاجتماعية تجعل الفرد مقيداً بالصورة النمطية المفروضة عليه من المجتمع.

وفي تفسير بعد الجماعية بخلاف الفردية والذي حصل على الترتيب الرابع وبدرجة مرتفعة، قد تعزى هذه النتيجة وترجمتها في كون المجتمع الفلسطيني مجتمع جماعي مقارنة بالثقافات الفردية في بيئات اجتماعية أخرى، ويتجلى ذلك في التزام وثيق طويل الأمد من قبل الفرد تجاه مجموعة الأعضاء التي ينتمي إليها سواء كانت الأسرة أو العائلة الممتدة أو العشيرة، حيث يعد الولاء في الثقافة الجمعية أمراً بالغ الأهمية، وقد يتجاوز معظم القواعد المُجتمعية الأخرى.

حيث تمتاز الثقافة الفلسطينية بالتمسك بالعادات والتقاليد، وبتكوين شبكات اجتماعية وعائلية واسعة النطاق، حيث يشعر الفرد في هذا المجتمع بالانتماء والتبعية للمجموعة التي ينتمي إليها،

سواء كانت الأسرة، العائلة الممتدة، أو العشيرة، ويعتبر الولاء للمجموعة أمرًا بالغ الأهمية في الثقافة الفلسطينية، حيث يتجاوز غالبًا الولاء للأفراد ويتجه نحو الولاء للعائلة والمجتمع.

ويعتبر هذا التفضيل والولاء للجماعة من الخصائص المميزة للثقافة الفلسطينية، ويعكس التمسك بالتقاليد والقيم الاجتماعية والإسلامية التي تشجع على التعاون والتضامن وطاعة الجماعة، وأهمية الجماعة على حساب الفرد، حيث يمكن رؤية هذا التأثير في العديد من جوانب الحياة اليومية، بدءًا من القرارات الشخصية إلى الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية.

حيث تظهر استجابات الطلبة أن المجتمع الفلسطيني يُظهر تمسكًا قويًا بالتقاليد والعادات الاجتماعية التي تشجع على العلاقات الاجتماعية الوثيقة والولاء للعائلة والمجتمع، ويُعتبر الفرد جزءًا لا يتجزأ من الجماعة التي ينتمي إليها، ويشعر بالمسؤولية نحوها ونحو أفرادها، هذا التمسك بالجماعة يظهر تأثيره سلوك الأفراد واختياراتهم المختلفة، حيث تُعزز القيم الدينية في المجتمع الفلسطيني أهمية التضامن والتكافل الاجتماعي، وتحت على دعم الفرد لأفراد مجتمعه ومساعدتهم في الحاجات المختلفة، حيث تؤكد القيم الإسلامية والاجتماعية هذا الروابط الاجتماعية وتعمل على تعميق الولاء للجماعة بشكل عام.

كما ويُعزز عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي للمجتمع الفلسطيني أهمية الجماعة وأهمية التكاتف، حيث تشكل التحديات السياسية والاقتصادية والأمنية التي تواجه المجتمع حافزًا لتقوية العلاقات الاجتماعية وتعزيز الروابط بين أفرادها، إذ تعتمد العديد من الأسر على بعضها البعض لتلبية احتياجاتها اليومية، وهذا يعزز الروابط الاجتماعية ويجعل الفرد يشعر بمسؤوليته الجماعية والولاء لها بشكل عام.

بالنظر إلى هذه العوامل، فإن تفضيل الجماعية في المجتمع الفلسطيني يظهر كتفاعل متعدد الأوجه بين القيم الثقافية والاجتماعية والدينية والظروف السياسية والاقتصادية. وبالتالي، فإن حصول هذا البعد على علامة مرتفعة يعكس الدور الهام الذي تلعبه هذه العوامل في تشكيل هوية المجتمع وسلوكيات أفراد.

حيث تتجلى الفروقات بين مجتمعات ذات التوجه الفردي والمجتمعات ذات التوجه الجماعي في طريقة تفكير الأفراد وتصرفاتهم، ففي المجتمعات ذات التوجه الجماعي كالمجتمع الفلسطيني، ينظر إلى الفرد على أنه جزء لا يتجزأ من المجموعة ويتم التركيز على العلاقات الاجتماعية والتماسك مع المجموعة، حيث يكون التركيز على العلاقات الاجتماعية والانتماء إلى المجموعة أكثر من التركيز على الاحتياجات الفردية.

بالتالي، أن ارتفاع بعد الجماعية مقابل الفردية على مقياس الثقافة المُجتمعية لطلاب الثانوية العامة في القدس وبيت لحم يعكس القيم والاتجاهات الاجتماعية التي يُربى عليها الفرد في محيطه الاجتماعي.

وحول بعد التساهل بخلاف الانضباط الذي حصل على الترتيب الخامس وبدرجة متوسطة، قد تعزى هذه النتيجة إلى أن المجتمع الفلسطيني بالرغم من كونه مجتمع محافظ عموماً، إلا أنه مع ذلك يعاني من تحديات اجتماعية واقتصادية كبيرة تؤثر على سلوك الأفراد وتوجهاتهم بشكل ملحوظ، ذلك أن التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية الصعبة الناجمة عن الظروف السياسية التي يعاني المجتمع الفلسطيني والتي تشمل الاحتلال والحصار الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة والفقر، قد تدفع بهم للاتجاه نحو التسامح والمرونة في الحياة اليومية كاستجابة طبيعية لهذه الضغوط الاجتماعية والاقتصادية، حيث يقوم الأفراد بتكييف سلوكهم للتكيف مع الظروف الصعبة التي يواجهونها بدلاً

من الالتزام الصارم بالانضباط الاجتماعي، وهذا يمكن أن يكون نتيجة لرغبتهم في تخفيف التوتر والضغوط الناجمة عن هذه الظروف الصعبة.

كما أن تزايد تأثير وسائل الإعلام والتكنولوجيا والتواصل الاجتماعي قد يؤدي إلى تغيرات في قيم وسلوكيات الأفراد، بما في ذلك الانحياز نحو التسامح والمرونة، والاستجابة للاحتياجات الشخصية والاجتماعية الفورية حيث أن تأثير وسائل الإعلام والتكنولوجيا والتواصل الاجتماعي قد يؤدي إلى تغيرات في قيم وسلوكيات الأفراد، بما في ذلك الانحياز نحو التسامح والمرونة، والاستجابة للاحتياجات الشخصية والاجتماعية الفورية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى الخصائص النفسية والاجتماعية للطلبة، إذ قد يميل الطلبة الذين مازالوا يعيشون في مرحلة المراهقة والتي تعتبر مرحلة نمائية حرجية في حياة الفرد، حيث يواجه الشباب العديد من التحديات والتغيرات الجسدية والعقلية والاجتماعية، حيث تتميز هذه المرحلة بالبحث عن الهوية الشخصية والاستقلالية، وتجربة المشاعر القوية والاهتمام بالتجارب الجديدة، وهذا ما قد يفسر ميل الطلبة إلى التركيز على تلبية الاحتياجات الشخصية، والرغبة القوية في الاستمتاع بالحياة وتحقيق رغباتهم، وهذا يعكس الحاجة إلى التجربة والاكتشاف والتعبير عن الذات، وقد تزيد الظروف الاقتصادية الصعبة من هذا التوجه كما ذكرنا سابقاً، إذ قد يفضل الطلبة التركيز على الاستمتاع بالحياة في الوقت الحالي بدلاً من التفكير في التزامات طويلة الأجل التي قد تبدو بعيدة المنال أو مرهقة لهم في ظل الظروف الراهنة التي عيشها الشعب الفلسطيني.

بالتالي، يمكن أن تؤدي هذه العوامل وغيرها إلى نتائج تبين وجود درجة متوسطة في بعد التساهل مقابل الانضباط بين الطلبة الفلسطينيين في القدس وبيت لحم، على الرغم من أن المجتمع الفلسطيني يعتبر مجتمع محافظ بشكل عام.

وقد تعزى النتائج في بعد النظرة طويلة الأجل للمستقبل مقابل النظرة قصيرة الأجل والذي جاء في الترتيب السادس بين الأبعاد وبدرجة متوسطة إلى الظروف الاجتماعية والسياسية في فلسطين، حيث يعيش الطلبة الفلسطينيون في القدس وبيت لحم الفلسطينيون بشكل عام ظروف اجتماعية وسياسية معقدة ومضطربة بسبب الاحتلال والحصار والممارسات الإسرائيلية اليومية والظروف الاقتصادي، والتي تخلق حالة من الإحباط وفقدان الشغف والأمل لديهم، ونتيجة هذه الظروف القاسية قد تجعل الطلاب يركزون أكثر على تلبية الاحتياجات الأساسية اليومية مثل الحصول على التعليم ومساعدة أسرهم في العمل لتوفير الدخل لأسرهم، وهذا قد يبرز توجهاتهم وشعورهم نحو الحاجة للاستقرار بدلاً من التفكير في المستقبل.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن العديد من الأسر في فلسطين تواجه ظروفًا اقتصادية صعبة بسبب نقص الفرص الاقتصادية وارتفاع معدلات البطالة، وهذا قد يجبر الشباب على التفكير في كيفية تحقيق الاستقرار المالي لأنفسهم ولأسرهم في المستقبل القريب، مما يؤدي إلى التركيز على النظرة قصيرة الأجل.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى تأثير السياق التربوي والتعليمي في المجتمع الفلسطيني، حيث تواجه العملية التعليمية والمدارس في فلسطين تحديات كبيرة مثل نقص الإمكانيات التعليمية والتدريبية، مما قد يؤثر على توفير الفرص اللازمة لتدريب الطلبة وفتح آفاق جديدة لديهم، وعلى قدرتهم على التخطيط للمستقبل بشكل فعال، وتحديد الأهداف طويلة الأجل بوضوح، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تفضيل النظرة القصيرة الأجل لعدم وجود فرص للتغير، حيث تلقي هذه الصعوبات والإمكانيات المحدودة الضوء على كيفية تصور الأفراد للمستقبل وكيفية تأثير ذلك على تفضيلاتهم وقراراتهم، مما

يؤدي إلى تفضيل النظرة القصيرة الأجل لتحقيق الرغبات الفورية والاستقرار الشخصي، وهو ما قد يفسر هذه النتيجة.

وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة سليمان (Suliman, 2017) حول اتجاهات الثقافة المجتمعية لدى طلبة الجامعة في المجتمع الأردني والتي تتشابه خصائصه وثقافته إلى درجة كبيرة مع المجتمع الفلسطيني حيث نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة على بعد النفوذ الوظيفي ثم بعد الذكورية، والجماعية، وتجنب المجهول، والتساهل، كما اتفقت ضمناً مع نتائج دراسة قعدان (2017) أن كافة الأبعاد الثقافية استناداً إلى نموذج هوفستيد (Hofstede) جاءت بدرجة مرتفعة إلى متوسطة لدى مديري ومديرات المدارس العربية في الداخل الفلسطيني، ومع نتائج دراسة أبو طير (2019) في أن الأبعاد الثقافية وفقاً لنموذج هوفستد تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة لدى موظفي المدارس في منطقة القدس والمثلث، ومع نتائج الورقة البحثية التي قدمها جابر (Jaber, 2015) في أن بعد النفوذ الوظيفي وبعد الذكورية هي أبعاد تظهر بشكل كبير في الممارسات والسلوكيات المجتمعية في الثقافة الفلسطينية، بالإضافة إلى توجه الثقافة المجتمعية الفلسطينية باتجاه الجماعية مقابل الفردية، والأهداف قصيرة المدى، وارتفاع بعد تجنب الغموض، ومع نتائج دراسة الدريوشي وقمر (Driouchi & Gamar, 2014) التي تظهر قيم مرتفعة نسبياً على كافة الأبعاد الثقافية لنموذج هوفستد (Hofstede, 2010) بالمقارنة مع في بلدان أخرى، حيث تظهر النتائج أن مسافة السلطة وعدم المساواة، والذكورية وتجنب المخاطر من السمات الرئيسية في معظم الدول العربية.

### 3.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما واقع الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في

#### محافظة القدس وبيت لحم من وجهة نظرهم؟

أظهرت نتائج الدراسة أنَّ استجابات أفراد العينة على مجالات الميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين من وجهة نظرهم كانت تقديراتها مرتفعة على الأبعاد (الميول المهنية، الميول الاجتماعية، الميول التحليلية، الميول التجارية، الميول التجارية)، وكانت متوسطة على الأبعاد (الميول الواقعية، الميول التقليدية)، أما أعلى الأبعاد تقديراً فجاء بعد (الميول المهنية)، يليه (الميول الاجتماعية) أما أدنى هذه الأبعاد تقديراً فكان بعد (الميول التقليدية).

تعزو الباحثة حصول النمط المهني على المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة إلى أن طلبة الثانوية العامة يخوضون فترة من التطور الفكري والإبداعي في هذه المرحلة العمرية، حيث يكتشفون قدراتهم واهتماماتهم المختلفة، ويمكن أن يتجسد هذا التطور في الاهتمام بالفنون والإبداع، والمهن التي تتجه نحو الميول المهنية، حيث يستخدم الشباب وسائل التكنولوجيا المتقدمة للتعبير عن أنفسهم من خلال الفنون ويتفاعلون مع البيئة المهنية ويعبرون عن أنفسهم وعن توجهاتهم عن طريق الإبداع، ويعتمدون على انطباعاتهم وتخیلاتهم الذاتية في البحث عن حلول للمشاكل، وغيرها من وسائل التعبير الإبداعي، ففي ظل التقدم التكنولوجي السريع في العصر الحالي والفرص الإبداعية التي تتيح للشباب فرص أوسع للاهتمام والتوجه نحو أنماط الشخصية المهنية التي تتطلب التفاعل مع البيئة والتعبير عن أنفسهم بشكل فني وإبداعي، ويمكن للطلاب استخدام الأدوات والتطبيقات التكنولوجية المتاحة لهم لتطوير مهاراتهم وتوجهاتهم، حيث قد تعكس هذه التوجهات فرص مبتكرة وملهمة لطلبة الثانوية العامة في ظل ما يتعرض له الشعب الفلسطيني من قمع وتقييد للحريات والطموح، ومحدودية الفرص.

وتعزو الباحثة حصول النمط الاجتماعي على المرتبة الثانية وبدرجة مرتفعة والذي يعكس البيئة الاجتماعية عند هولاند حيث يميل أصحابه إلى النشاطات المرتبطة بالآخرين والتي تؤكد على تقديم المساعدة والمعونة، حيث أن هذه الخصائص ترتبط بالبيئة الاجتماعية في المجتمع الفلسطيني وتميز المجتمع الفلسطيني بشكل عام وخاصة أن ممارسات الاحتلال الإسرائيلي تجسد التعاون بين أفراد المجتمع.

إذ يتمثل النمط الاجتماعي في الاهتمام بالتفاعل الاجتماعي والعلاقات البيئية وتقديم المساعدة للآخرين، وفي السياق الفلسطيني قد تعكس هذه الخصائص تفضيل قيم المساعدة والتعاون التي تشكل جزءاً مهماً من الثقافة الفلسطينية، خاصة في ظل التحديات والظروف الاجتماعية الصعبة التي يواجهها الشعب الفلسطيني في منطقة القدس وبيت لحم، ويمكن أن يكون الاهتمام بالمجالات الطبية والاجتماعية مرتبطاً بالقيم والاعتقادات الثقافية والدينية المتجذرة في المجتمع.

في حين تفسر الباحثة حصول النمط التقليدي على الترتيب الأخير وبدرجة متوسطة إلى التغيرات الحاصلة في احتياجات سوق العمل التي تجعل المهن التقليدية أقل جاذبية للطلبة مقارنةً بالمهن الحديثة والمبتكرة مع تقدم التكنولوجيا والتغيرات في أنماط العمل، حيث يتم تحديث المهن التقليدية أو استبدالها بوظائف تتطلب مهارات جديدة ومتطورة، وهو ما يؤدي إلى تقليل الاهتمام بالمهن التقليدية التي قد تكون مرتبطة بقيم ومعتقدات سابقة، إذ قد يفضل الشباب البحث عن مهن تعكس قيمهم واهتماماتهم الحديثة بدلاً من التمسك بالمهن التقليدية، ذلك أن تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على الشباب في توجيه الأجيال نحو المهن التي تتطلب الابتكار واستكشاف المجالات الحديثة والمبتكرة، قد يؤدي إلى تقليل اهتمام الطلبة بالمهن التقليدية.

كما وتغزو الباحثة ذلك إلى التغيرات في الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة على تفضيلات الطلبة للمهن، والتي توجههم نحو البحث عن وظائف توفر فرصًا أفضل للدخل والتقدم المهني، إذ قد تكون المهن التقليدية غير جاذبة بسبب العوامل الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة في الواقع الفلسطيني.

وتتفق النتائج مع نتائج دراسة عياد (2011) التي أظهرت أن الميول المهنية لدى الطلبة في قطاع غزة جاءت فيها الميول المهنية في المرتبة الأولى وبدرجة فني يليها الميول التحليلية، والميول الاجتماعية، الميول التجارية، الميول الواقعية، والميول التقليدية، ومع النتائج مع دراسة أبو راس (2018) في أن أعلى بعد هو بعد للميول المهنية لدى الطلبة هو الميول المهنية، وأقل الدرجات كانت على الميول التقليدية والواقعية، كما وتتفق جزئيًا مع نتائج دراسة شقور (2020) التي تظهر أن درجة الميول المهنية لدى طلبة مراكز الشباب التأهيلية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية على الأبعاد المهنية (الواقعي، التحليلي، الاجتماعي، التجاري، التقليدي، المهني) بين متوسطة ومرتفعة، حيث حصلت الميول التقليدية على أقل الدرجات، ونتائج الدراسة مع دراسة عبيد (2021) في التي تظهر أن حصول الميول المهنية (الاجتماعية، والاستكشافية، والتحليلية، والمهنية) لدى طلبة الثانوية العامة في القدس على درجات مرتفعة، في حين حصلت الميول (الواقعية، التقليدية) على درجة متوسطة، كما وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة خوصة ومؤنس (2022) في جزئية أن درجة الميول التحليلية جاءت مرتفعة لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين، في حين تختلف مع نتائج نفس الدراسة في أن أعلى الدرجات في الميول المهني لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين كانت على محور الميول الواقعية، وتتفق النتائج كذلك بشكل جزئي مع نتائج دراسة مؤنس (2022) في حصول الميول التحليلية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين على درجة مرتفعة، في حين تختلف في أن أعلى الدرجات في الميول المهني كانت على محور الميول المهنية الواقعية.

#### 4.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل تُوجد علاقة إرتباطية بين تصورات واقع الثقافة المجتمعية

والميل المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبیت لحم؟

وينبثق عن سؤال الدراسة الثالث الفرضية الأولى:

##### 1.4.5 مناقشة نتائج الفرضية الأولى

$H_{01}$ : لا تُوجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات

استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبیت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية وميولهم المهنية.

تظهر نتائج هذا السؤال وجود علاقة إيجابية بين تقديرات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبیت لحم لواقع الثقافة المجتمعية وواقع ميولهم المهنية، إذ تظهر النتائج وجود علاقة الارتباط بين بعد النفوذ الوظيفي وبين (الميل التجارية، والميل التقليدية، والميل المهنية) حيث تشير هذه النتائج إلى أن الطلبة الذين يعتقدون بشكل أكبر في النفوذ الوظيفي يميلون أكثر نحو المهن التي يعتقدون أنها ترتبط بواقع ثقافتهم المجتمعية وقيمهم والتي قد تعزز من مكانتهم المجتمعية وتحقق لهم النفوذ والسلطة.

إذ يمكن تفسير هذه النتيجة بأن هذا البعد يعكس مدى اعتقاد الطلبة في قدرتهم على التأثير والتحكم في بيئتهم المهنية، من خلال العلاقة الإيجابية بين بعد النفوذ الوظيفي وبعض الميول المهنية مثل الميل التجارية والميل التقليدية، إذ يعتقد الطلبة بأن لديهم القدرة على التأثير في مجالاتهم المهنية قد يشعرون بالارتياح أكثر في المجالات التجارية والتقليدية التي تتطلب التأثير والتغيير.

وفي بعد تجنب المجهول ترى الباحثة أن هذا البعد يعكس مدى رغبة الطلبة في تجنب المواقف أو المجالات التي تشكل لهم التحدي أو الغموض، والعلاقة الإيجابية بين بعد تجنب المجهول وبعض الميول المهنية يمكن تفسيرها بأن الطلاب الذين يميلون إلى تجنب المواقف غير المألوفة قد يفضلون المهن التقليدية والمألوفة التي لا تتطلب التعامل مع المجهول.

وفي بعد النظرة الطويلة الأجل للمستقبل، حيث يعكس هذا البعد مدى قدرة الطلبة على التخطيط للمستقبل واتخاذ القرارات المستنيرة، والعلاقة الإيجابية بين النظرة الطويلة الأجل للمستقبل وبعض الميول المهنية (الميول التحليلية، والميول الاجتماعية، والميول التجارية، والميول التقليدية، والميول المهنية) تشير إلى أن الطلاب الذين ينظرون بعين الاعتبار إلى المستقبل، وقد يميلون إلى الوظائف التحليلية والاجتماعية والتجارية التي تتطلب التفكير الاستراتيجي والتخطيط الجيد، وتعزى إلى أن الطلبة الذين ينظرون بطريقة أكثر إلى تفاؤلاً للمستقبل تعكس هذه العلاقة رغبتهم في اختيار مهن توفر لهم فرصاً للنمو والتطور في المستقبل.

في حين أن النتائج التي تظهر وجود علاقة ارتباطية بين الجماعية بخلاف الفردية وبين كافة أبعاد الميول المهنية قد تعزى هذه النتائج إلى أن الطلبة الذين يفضلون العمل الجماعي يميلون إلى مجموعة متنوعة من الميول المهنية، وهذا يمكن أن يكون بسبب استعدادهم للتعاون والتفاعل مع الآخرين في سياق العمل، مما يؤثر على اختياراتهم المهنية.

وفي بعد الذكورية بخلاف الأنثوية يعكس هذا البعد مدى اعتقاد الطلبة في القيم والسمات التقليدية المرتبطة بالذكورية مقارنة بالأنثوية، العلاقة الإيجابية بين الذكورية بخلاف الأنثوية وبعض الميول المهنية تشير إلى أن الطلاب الذكور قد يميلون إلى اختيار مجالات مهنية معينة ترتبط بالقيم والسمات التي تُعتبر تقليدية للذكور، فالعلاقة بين الذكورية بخلاف الأنثوية كمقياس للثقافة المجتمعية

وبين الميول المهنية (التجارية، التقليدية، المهنية) تشير إلى كيفية تأثير النوع الاجتماعي على اختيارات المهن لدى الأفراد وذلك من خلال القيم والسمات التي ترتبط بالذكورية والأنثوية والتي يمكن أن تؤثر على التفضيلات المهنية لدى الطلبة، إذ يمكن أن تكون القيم المرتبطة بالذكورية مثل القوة والتحدي هي الأكثر احترامًا في بعض المجالات المهنية مثل الأعمال التجارية، بينما قد تكون القيم المرتبطة بالأنثوية مثل الرعاية والتواصل هي الأكثر احترامًا في المجالات المهنية مثل التعليم والعناية الصحية.

إذ قد يؤدي تأثير الثقافة المجتمعية على الفرد إلى تكوين تفضيلات مهنية تتناسب مع توقعات المجتمع وتوقعات النوع الاجتماعي، وقد يكون الأفراد الذكور أكثر عرضة لاختيار مهن في القطاعات التجارية والتكنولوجية التي تُعتبر تقليديًا ميدان الذكور، بينما قد تكون الإناث أكثر توجهًا لاختيار مهن في القطاعات التعليمية والرعاية الصحية التي تُعتبر تقليديًا ميدان الإناث.

حيث يمكن أن تؤثر الثقافة المجتمعية على التوجهات المهنية للأفراد وتوجههم نحو مجالات مهنية معينة، وقد تشجع بعض المجتمعات والتي تعتبر مجتمعات ذكورية مثل المجتمع الفلسطيني الذكور على اختيار مهن تعكس القيم المرتبطة بالقوة والسيطرة، بينما قد يتم تشجيع الإناث على اختيار مهن تعكس القيم المرتبطة بالأدوار التقليدية للمرأة.

ويمكن تفسير النتائج التي تظهر وجود علاقة بين التساهل بخلاف الانضباط كمقياس للثقافة المجتمعية وبين (الميول الواقعية، والميول التحليلية، والميول التقليدية، والميول المهنية) في أن التساهل الذي يعبر عن درجة المرونة والتسامح في المجتمع، والأفراد الذين يمتلكون مستوى عالٍ من التساهل يكونون ميالين إلى قبول التنوع والتغيير، ويميلون إلى التعاطف مع الآخرين وتقدير اختلافاتهم.

في حين أن الانضباط الذي يعبر عن إتباع القيم والقواعد والتقاليد التي يتبناها المجتمع، فإن الأفراد الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الانضباط يميلون إلى الالتزام بالقيم المُجتمعية التقليدية وإتباع القواعد والتوجيهات. بالتالي، يمكن أن يؤدي التساهل إلى اختيار مجالات مهنية تعكس القيم المتسامحة والمرنة، وقد يميل الأفراد الذين يمتلكون مستوى عالٍ من التساهل إلى اختيار مهن في مجالات الفنون أو الابتكار أو الإبداع حيث يتم تقدير التنوع والتفرد، وقد يؤدي الانضباط إلى اختيار مجالات مهنية تتماشى مع القيم والتوجهات التقليدية للمجتمع. على سبيل المثال، قد يميل الأفراد الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الانضباط إلى اختيار مهن في المجالات التجارية أو الهندسية أو القانونية حيث يتم تقدير الالتزام بالقواعد والتوجيهات.

ويمكن تفسير العلاقة الإيجابية بين التساهل والانضباط وبعض الميول المهنية كالواقعية والتحليلية والتقليدية والمهنية بأن كل من التساهل والانضباط يؤثران على تفضيلات الأفراد في اختيار مجالاتهم المهنية. على سبيل المثال، الأفراد الذين يتبنون التساهل قد يكونون أكثر ميلاً لاختيار المهن التي تشجع على الإبداع والتجديد، بينما الأفراد الذين يتبنون الانضباط قد يكونون أكثر ميلاً لاختيار المهن التي التقليدية أو المهن التي تتطلب الالتزام بالقواعد والإجراءات الصارمة. وبالتالي، يمكن أن يؤدي كل من التساهل والانضباط إلى تشكيل ميول مهنية تتماشى مع قيم وتوجهات الفرد ومع توقعات المجتمع، حيث تظهر العلاقة بين التساهل والانضباط وبين الميول المهنية أن الثقافة المُجتمعية لها تأثير عميق على اختيارات الأفراد المهنية، وأن السمات الثقافية مثل التساهل والانضباط يمكن أن تشكل تفضيلات المهن وتوجهات الفرد بشكل مباشر.

بشكل عام، تظهر هذه النتائج أن هناك تأثيراً للثقافة المُجتمعية على تفضيلات المهن لدى الطلاب، وهذا يمكن أن يكون مرتبطاً بالقيم، والمعتقدات، والتوجهات الاجتماعية التي تشكل جزءاً

من تجربتهم الحياتية. باختصار، يظهر تحليل هذه العلاقات الإيجابية بين مختلف أبعاد الثقافة المُجتمعية والميول المهنية أن هناك تأثيرًا كبيرًا للعوامل الاجتماعية والثقافية على تفضيلات المهن لدى الطلبة.

وقد يعزى ذلك إلى إن الثقافة المُجتمعية تعكس القيم والمعتقدات والعادات والسلوكيات التي تتشكل في المجتمعات، وتؤثر بشكل كبير على تفكير وسلوك الأفراد، وبما أن الطلبة ينمون ويتأثرون في بيئتهم الثقافية، فإن تلك الثقافة يمكن أن تلعب دورًا هامًا في تشكيل ميولهم المهنية، إذ قد تؤثر القيم والمعتقدات السائدة في المجتمع على تفضيل الطلبة لبعض المهن على الأخرى، مثلاً قد يتم تشجيع الطلبة بطرق مباشرة وغير مباشرة على اختيار المهن التي تحظى بمكانة اجتماعية عالية مثل الطب أو الهندسة، بينما في مجتمعات أخرى قد يكون التركيز على المهن المهنية أو الحرفية أكثر، فإذا كانت المهنة مقبولة ومشجع عليها في المجتمع، فقد يكون الطلبة أكثر عرضة لاختيارها. كما إن العامل الاقتصادي والاجتماعي يمكن أن يؤثر في اختيارات الطلبة المهنية، ففي المجتمعات التي تعاني من نقص في فرص العمل، قد يكون الطلبة أكثر عرضة لاختيار المهن التي توفر فرص عمل مستقرة ومربحة، كما وقد يتأثر الطلبة بالنماذج الإيجابية في مجتمعاتهم، مثل الأهل والمعلمين والمهنيين الناجحين، وقد يؤثر ذلك على اختياراتهم المهنية وتطلعاتهم.

وترى الباحثة أن التوجهات المهنية للأفراد تتأثر بعدة عوامل، بما في ذلك فهمهم للعمل المفيد اجتماعيًا، والوضع الاجتماعي والاقتصادي في الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه الطلبة، والوعي بالحاجة إلى التطوير الشخصي، والاستعداد النفسي لاختيار المهنة وتقرير المصير المهني الناجح، حيث يعد هذا الاستعداد عاملاً أساسيًا في تحديد الهدف المهني للفرد، وهذا العوامل تتأثر في السياق الاجتماعي والثقافي الذي يعيش في الطلبة ويتأثرون فيه.

وقد تعزى هذه النتائج إلى التأثيرات القوية للعوامل الأسرية، والثقافية، والاجتماعية على توجهات الطلبة المهنية واختياراتهم المهنية، حيث أن هذه العوامل تفرض قيوداً مباشرة وغير مباشرة على الطلبة، مما يؤثر على قراراتهم المهنية، حيث يتضمن هذا التأثير توقعات الوالدين وتوجيهاتهم المهنية، وقد يجد الطالب نفسه في موقف يجبره على تلبية توقعات أسرته أو تحقيق طموحاتهم المهنية بدلاً من إتباع ميوله الشخصية.

كما أن الطلبة قد يتعرضون لقيود اجتماعية من المجتمع والثقافة المحيطة بهم، مما يجعلهم يفضلون اختيار مسار مهني يتوافق مع الصورة النمطية المتوقعة منهم، وهذا يعني أن حرية اختيار المسار المهني قد تكون مقيدة بتوقعات المجتمع وقيوده الاجتماعية.

وترى الباحثة أن تقرير المصير المهني يشكل عملية طويلة الأمد ومتعددة المراحل قد يواجه خلالها الطلبة العديد من التحديات والقيود، حيث تتأثر عملية الاختيار المهني بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية، وتستلزم التفكير بجدية من قبل الأفراد والمجتمعات التعليمية حول دور هذه العوامل واليات تنظيمها في تعزيز اتجاهات التوجيه المهني في المنظومة التعليمية في فلسطين.

واتفقت النتائج ضمناً مع نتائج دراسة سليمان (2022) حول تأثير أبعاد الثقافة المجتمعية على السلوك المهني، ومع دراسة آل ياسين (2021) في أثر أبعاد الثقافة المجتمعية في توقع أبعاد أخلاقيات العمل، ومع دراسة أبو طير (2019) التي أظهرت أثر إيجابي لأبعاد الثقافة المجتمعية على الثقافة المدرسية، ومع دراسة التليلي وآخرون (Tlili et al, 2021) في تأثير الثقافة المجتمعية على التعليم عبر الإنترنت في المنطقة العربية، ومع دراسة وعري (2022) في وجود علاقة بين تقدير المناخ الأسري والأنماط الوالدية التي تعكس طبيعة الثقافة المجتمعية والميول المهنية لدى طلبة المدارس الحكومية للمرحلة الأساسية العليا في القدس، ودراسة بلبيس وعبيد (2022) في وجود علاقة

بين الأنماط الوالدية والميول المهنية لطلبة المرحلة الثانوية (التوجيهي) في مدارس القدس من وجهة نظر الطلبة، ومع نتائج دراسة ضراغمة (2020) في دور الثقافة المُجتمعية للشباب في توجههم نحو التعليم المهني في المجتمع الفلسطيني، كما وتتفق النتائج مع نتائج دراسة كاريكو وآخرون (Carrico et al, 2019) التي أظهرت تأثير العوامل المعرفية والاجتماعية في الميول المهني لدى الطلبة، وتؤكد على أهمية الثقافة والسياق الاجتماعي في كيفية اتخاذ الطلاب للاختيارات المهنية.

ومع دراسة شيخاوي وبوكميش (2018) في تأثير الأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في المجتمع والتي تعكس الثقافة المُجتمعية على مدى التزامه بتعليمات العمل وأخلاقياته وتجسيدها في سلوكيات العمل، ومع دراسة بكاي (2016) في تأثير أبعاد الثقافة المُجتمعية في إدراك القيم التنظيمية والثقافة المهنية للفرد، ومع نتائج الورقة البحثية التي قدمها جابر (Jaber, 2015) التي تؤكد دور وأهمية الثقافة المُجتمعية وتأثيرها على ممارسات المعلمين في الفصول الدراسية والتي تعكس القيم الثقافية للمجتمع الفلسطيني، وتؤكد الورقة البحثية أن لهذه الممارسات تأثير على الهوية الثقافية لطلبة في تكوين اتجاهاتهم الثقافية والبيئة التعليمية، ومع نتائج الدراسة التي أجراها الغامدي (2019) والتي تظهر العلاقة بين أساليب المعاملة الوالدية والميول المهنية لدى الطلبة، حيث تعكس أساليب المعاملة الوالدية أبعاد الثقافة المُجتمعية، كما تتفق النتائج مع دراسة أكوساه توماسي وآخرون (Akosah-Twumasi, 2018) التي كشفت نتائجها أن الشباب من الثقافات الجماعية تأثروا بشكل أساسي بتوقعات الأسرة، وتؤكد على دور الاهتمام الشخصي باعتباره العامل الرئيسي الذي أثر في اختيار المهنة في المجتمعات الفردية، حيث كان الشباب أكثر استقلالية في اتخاذ قراراتهم المهنية، بحث يظهر أثر الثقافة المُجتمعية للفرد في اتخاذ قراره المهني.

ومع نتائج دراسة الدريوشي وقمر (Driouchi & Gamar, 2014) التي أكدت وجود روابط بين الأبعاد الثقافية للثقافة المهنية من خلال تفسيرها لأبعاد الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالوصول إلى المعرفة وإنشاء المشاريع، وأن ريادة الأعمال ترتبط بالمتغيرات الثقافية في الدول العربية، حيث تظهر النتائج الارتباط بين هذه الأبعاد وإنشاء المشاريع الاقتصادية والمهنية الجديدة التي تعاني من سلسلة من القيود الثقافية، وتأثير ذلك على الأجيال الشابة والعمالة الماهرة والمؤهلة التي يتم تدريبها داخل النظام التعليمي.

كما تتفق هذه النتائج مع دراسة رامي وآخرون (Rami et al, 2021) ودراسة دراسة عرار (2019) وأبو راس (2018) التي تظهر العلاقة بين مفهوم الذات لدى الطلبة باعتباره تفاعل بين العوامل الداخلية والمُجتمعية والميول المهنية لدى الطلبة، ومع نتائج دراسة شقور (2020) في أن هنالك علاقة بين الميول المهنية وقلق المستقبل لدى طلبة مراكز الشباب التأهيلية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية حيث يرتبط قلق المستقبل بسياق الثقافة المجتمعية لبعد تجنب المجهول والتوجه نحو الأهداف قصيرة المدى التي أظهرته نتائج الدراسة لدى الطلب، ومع نتائج دراسة حاج قويدر (2019) في أن هنالك علاقة موجبة بين الميول المهنية واستقلالية اتخاذ القرار المهني، ومع نتائج دراسة حمدان (2018) تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية في التوجهات المهنية للطلبات، ومع نتائج دراسة فنطازي وامريش (2018) ودراسة مقداد وعبد الله (2014) التي تؤكد على العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية لدى الطلبة، باعتبار أنماط الشخصية لدى الطلبة هي نتائج تفاعل مجموعة من العوامل الشخصية الاجتماعية والثقافية، ومع دراسة هوي ولنت (Hui & Lent, 2018) التي تؤكد على دور وأهمية العوامل الثقافية والاجتماعية في الميول المهنية للطلبة، ومع نتائج دراسة حمزة (2009) في وجود علاقة بين الميول المهنية لدى الطلبة وسمات الشخصية والمستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة.

5.5 مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق في استجابات طلبة الثانوية العامة في

محافظة القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية باختلاف متغيرات الدراسة:

النوع الاجتماعي، المحافظة؟

وينبثق من هذا السؤال الفرضية الثانية والثالثة:

### 1.5.5 مناقشة نتائج الفرضية الثانية

$H_{02}$ : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات

طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

تظهر النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لواقع الثقافة المجتمعية

لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على بعد

(تجنب المجهول) وعلى بعد (الجماعية بخلاف الفردية)، في حين أظهرت النتائج فروق على الأبعاد

(النفوذ الوظيفي، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، الذكورية بخلاف الأنثوية، التساهل بخلاف

الانضباط) وكانت الفروق على الأبعاد (النفوذ الوظيفي، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، التساهل

بخلاف الانضباط) لصالح الذكور، وعلى بعد (الذكورية بخلاف الأنثوية) كانت الفروق لصالح

الإناث.

وقد تعزى النتيجة التي تشير إلى عدم وجود فروق على أبعاد (تجنب المجهول، الجماعية

بخلاف الفردية) إلى التشابه الثقافي في عدم التسامح مع عدم اليقين والغموض، حيث يشعر الطلبة

من كلا الجنسين بالتهديد بسبب المواقف غير المؤكدة أو غير المعروفة، وقد يعكس ذلك طبيعة

الثقافة المُجتمعية الفلسطينية التي تظهر ضرورة الالتزام بالقواعد وعد تضع القيود على فرص الابتكار والإبداع حيث يشعر كلا الجنسين بهذه القيود وهذا يجعلهم يتجهون إلى تجنب المواقف غير المعروفة. كما أن عدم وجود فروق على بعد الجماعية يعكس طبيعة الثقافة المُجتمعية الشمولية التي يدركها الطلبة الذكور والإناث في كون المجتمع الفلسطيني مجتمع جمعي، حيث يسود فيه التفاعل والتشبّث بالقيم الجماعية بين أفرادها، وهذا يعكس عدم وجود تفاوت كبير بين طريقة تصور الطلبة للجماعية بغض النظر عن جنسهم، مما يشير إلى وجود تماسك اجتماعي قوي وتفاعل إيجابي يمتد عبر جميع شرائح المجتمع.

أما في تفسير النتائج التي تظهر وجود فروق على بعد النفوذ الوظيفي لصالح الإناث تعزو الباحثة هذه النتائج إلى مدى شعور الذكور بأهمية ودور النفوذ والسلطة في البيئة العملية، حيث يميل الطلبة الذكور إلى الشعور بالثقة بقدرتهم على التأثير واتخاذ القرارات في بيئة العمل أكثر من الطالبات، ويشعرون بأهمية النفوذ والسلطة التي قد تحدد مكانه الفرد في المجتمع وهي مرتبطة بالأدوار الاجتماعية التقليدية التي قد تمنح الذكور القوة والسيطرة، حيث تشجع الثقافة المُجتمعية الطلبة الذكور على اختيار مجالات مهنية ترتبط بالنفوذ الوظيفي والمكانة الاجتماعية.

وفي وجود فروق على بعد النظرة طويلة الأجل للمستقبل لصالح الذكور، قد تعزى هذه النتيجة إلى أن الثقافة الاجتماعية في المجتمع الفلسطيني قد تميز في تشجيع الذكور على توجيههم نحو الأهداف والطموحات الشخصية والمهنية، ذلك أن الثقافة الاجتماعية في المجتمع الفلسطيني قد تميز في تشجيع الذكور على توجيههم نحو التخطيط للمستقبل، فالثقافة الاجتماعية والتوجيه النوعي قد تكون تظهر تفضيلات اجتماعية تشجع الذكور على تطوير رؤية مستقبلية واضحة ومحددة لأهدافهم الشخصية والمهنية، ويمكن أن تكون هذه التوجيهات نابعة من ثقافة الأسرة الفلسطينية التي تؤكد

على تفضيل الذكور، إضافة إلى انعكاس ذلك على البيئة المدرسية والمجتمع بشكل عام، مما يعزز لديهم الرغبة في التفكير بشكل أكبر في المستقبل ووضع أهداف واضحة لتحقيقها.

وقد تعزى هذه النتائج كذلك إلى الأدوار الاجتماعية بين الجنسين في المجتمع الفلسطيني، والتي تؤكد على قوامة الرجل وتحمله المسؤولية كونه المسؤول عن قوامة الأسرة ورعايتها مما يؤدي إلى إشعار الذكور بالضغط لتحقيق النجاح والتفوق في مختلف المجالات، بما في ذلك العمل والتعليم، وبالتالي يكون لديهم رغبة أكبر في التخطيط للمستقبل، خاصة في ظل التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها الشباب الفلسطيني في القدس وبيت لحم وفي عموم المجتمع الفلسطيني بشكل عام وهذا قد يشجعهم على التفكير أكثر في المستقبل لوضع أهداف وطموحات تساعد في تجاوز التحديات وتحقيق النجاح، مما ينعكس في تقديراتهم للنظرة طويلة الأجل للمستقبل.

وفي بعد التساهل بخلاف الانضباط، والتي يعكس تقدير مدى الميل للتسامح والمرونة مقابل الالتزام والانضباط في التصرفات والمواقف، إذا كانت الفروق لصالح الذكور، فقد تعزى هذه النتيجة إلى تفضيل الطلبة الذكور للتساهل والمرونة في التعامل مع المواقف مقارنةً برغبتهم بالانضباط والالتزام، إذ يمكن أن تكون هذه الفروق مرتبطة بعوامل مثل القيم الثقافية الفلسطينية والظروف السياسية التي يعيشها المجتمع الفلسطيني التي قد تدفع بالذكور ليكونوا أكثر مرونة وقبول التغيير بشكل أكبر من الانضباط الصارم، على خلاف التوجهات الاجتماعية في المجتمع الفلسطيني التي تضع قيوداً أكبر على الإناث.

أما تفسير نتائج بعد الذكورية بخلاف الأنثوية الذي تظهر نتائجه وجود فروق بين الطلبة لصالح الإناث، قد تعزى هذه النتيجة أن تقدير الطالبات وتجاربهم للقيود المفروضة ومدى الاعتراف بقيم وصفات مرتبطة بالمجتمع الفلسطيني كمجتمع ذكوري، إذ قد تعكس هذه الفروق تجربة الطالبات

للقِيود والتحديات التي تفرضها الثقافة والمجتمع بناءً على الجنس، وقد تتعرض الإناث لتوقعات وقِيود اجتماعية أكبر مما يتعرض له الذكور، مما يؤثر على تصورهن للقيم المرتبطة بالذكورية والأنثوية في المجتمع الفلسطيني.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى مدى الاعتراف بقيم وصفات مرتبطة بالمجتمع الفلسطيني كمجتمع ذكوري، إذ قد يكون للطالبات وجهة نظر مختلفة عن الذكور فيما يتعلق بالقيم المثالية والتصورات المُجتمعية المفروضة عليهن، مما يؤثر على تقديرهن بشكل مختلف عن الطلبة

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن التجارب والخبرات التي تمر بها الطالبات في المجتمع الفلسطيني والتي قد تكون مختلفة عن تجارب الذكور، وقد يؤثر ذلك على تصورهن للقيم والصفات المرتبطة بالذكورية نتيجة القيود الاجتماعية والثقافية المفروضة عليهن بناءً على الجنس، والتي قد تعزز الاستجابة بطريقة مختلفة لمفهوم الذكورية في المجتمع.

وبشكل عام، قد تعزى هذه النتائج التي تظهر وجود فروق بين تقديرات الذكور والإناث في الأبعاد المدروسة أن هناك اختلافات في النظرة والتصورات بين الجنسين حول القيم والسلوكيات الاجتماعية المرتبطة بالعمل والمستقبل والنوع الاجتماعي، وهذه الفروق قد تكون ناتجة عن تأثيرات متعددة بما في ذلك التربية، والثقافة، والتوجيه النوعي، والخبرات الشخصية، وتوجهات المجتمع نحو الجنسين.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية جزئياً مع دراسة سليمان (2022) في عدم وجود فروق في تقدير الثقافة المُجتمعية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، وضمناً مع دراسة هوارد وآخرون (Howard, 2009) التي تظهر نتائجها اختلاف دور الثقافة المُجتمعية المتمثلة في العلاقات الداعمة باختلاف النوع الاجتماعي، وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة وعري (2022) والتي تظهر وجود أثر

لمتغيرات الجنس على تقدير أنماط المناخ الأسري والذي يعكس وترجم الثقافة المُجتمعية ثقافة الأسرة ومناخها الأسري، ومع دراسة قعدان (2017) في عدم وجود فروق في تقدير المدراء والمديرات لأبعاد الثقافية استناداً إلى نموذج هوفستيد في الداخل الفلسطيني المحتل.

### 2.5.5 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

**H<sub>03</sub>:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لتصوراتهم عن واقع الثقافة المجتمعية تعزى لمتغير المحافظة.

تظهر النتائج تقديرات الطلبة لواقع الثقافة المجتمعية في محافظتي القدس وبيت لحم، ويتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات الطلبة لواقع الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة على الأبعاد (تجنب المجهول، النفوذ الوظيفي، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، الجماعية بخلاف الفردية، التساهل بخلاف الانضباط)، ووجود فروق على بعد (الذكورية بخلاف الأنثوية) لصالح محافظة القدس.

وقد تعزى هذه نتائج عدم وجود فروق على الأبعاد (النفوذ الوظيفي، تجنب المجهول، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، الجماعية بخلاف الفردية، التساهل بخلاف الانضباط) إلى تشابه السياق الثقافي والاجتماعي الكبير بين محافظتي القدس وبيت لحم، بما تحتويه من اتجاهات وقيم وآراء وأنماط سلوك والتي تعكس الهوية الثقافية والمُجتمعية وتعبّر عن الواقع الراهن، حيث يتميز الثقافة المُجتمعية في فلسطين عموماً بالقيم والتقاليد المشتركة، حيث يشترك الطلبة في عوامل مثل التربية، والقيم الثقافية، والتقاليد، مما يجعل تقديراتهم لواقع الثقافة المُجتمعية تكون متشابهة، حيث تلعب الأبعاد مثل (تجنب المجهول)، و(النفوذ الوظيفي)، و(النظرة طويلة الأجل للمستقبل) دوراً مهماً في

تحديد تفاعل الأفراد وسلوكهم مع الثقافة والمجتمع، وهذه الأبعاد تعكس قيم ومبادئ ثقافية أساسية قد تتشابه في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الراهنة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني، ذلك أن الأبعاد مثل (التجنب من المجهول) و(النفوذ الوظيفي) و(النظرة الطويلة للمستقبل) ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والنفسي للفرد والمجتمع، مما يجعل استجاباتهم لهذه الأبعاد تكون متشابهة.

وعلى الرغم من النمط الذكوري والذي يرتبط بالثقافة الفلسطينية عموماً قد تعزى هذه النتيجة إلى أن القيم والمعتقدات الاجتماعية والثقافية المترسخة في محافظة القدس تعزز دور الذكور وتعطيهم مزيداً من القوة والسلطة بينما قد تكون هذه القيم مختلفة في بيت لحم.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى جهود التوعية والتثقيف حول قضايا المساواة للنوع الاجتماعي أكثر انتشاراً في مناطق بيت لحم، بالإضافة إلى اختلاف في البيئة الاقتصادية والاجتماعية بين المحافظتين، مما قد يؤثر على توجهات الناس نحو الجنسين، إذ قد يكون هناك فارق في فرص العمل والدخل بين المحافظتين، مما يؤثر على القدرة على تحقيق المساواة بين الجنسين والتصدي للتمييز، وقد تؤثر القوالب الاجتماعية والنماذج الثقافية السائدة على النظرة نحو الجنسين في المجتمع، إذا كانت هناك تفضيلات أو تحيزات نحو الذكور في المجتمع، فقد تعكس هذه القوالب الاجتماعية في محافظة القدس ذلك من خلال ارتفاع مستوى النظرة الذكورية مقارنة ببيت لحم.

وتتفق النتائج جزئياً مع دراسة آل ياسين (2021) في عدم وجود فروق في واقع الثقافة المجتمعية تبعاً لأبعاد هوفستد الثقافية مستوى الدولة الواحدة، ومع دراسة قعدان (2017) في عدم وجود فروق في تقدير الأبعاد الثقافية استناداً إلى نموذج هوفستد لدى مديري ومديرات المدارس

العربية في الداخل الفلسطيني المحتل، وتختلف النتائج مع دراسة أبو طير (2019) في أن بعد الذكورية والأنوثة في مدارس القدس جاء بدرجة متوسطة.

**6.5 مناقشة نتائج السؤال الخامس:** هل توجد فروق في استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم في ميولهم المهنية باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، المحافظة؟

وينبثق عن هذا السؤال الفرضية الرابعة والخامسة:

#### **1.6.5 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة**

**H<sub>04</sub>:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لميولهم المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

تظهر النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم في ميولهم المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، على الأبعاد (الميول الاجتماعية، الميول التجارية، الميول التقليدية، الميول المهنية) حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05). ووجدت فروق على الأبعاد (الميول الواقعية، الميول التحليلية)، ويبدو من المتوسطات الحسابية أن الفروق كانت لصالح الذكور.

وقد تعزى نتائج عدم وجود فروق على الأبعاد (الميول الاجتماعية، الميول التجارية، الميول التقليدية، الميول المهنية) إلى عدم وجود تفاوت بين الجنسين في الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية أو في الرغبة في العمل المجتمعي، وإن الطلبة يظهرون اهتمامًا مشابهًا بالمجالات التجارية والتقليدية والمهنية، وقد يعكس ذلك تشابهًا في الاهتمامات الثقافية والمهنية بينهم.

في حين قد تعزى النتائج التي تظهر وجود فروق في الميول الواقعية والتحليلية في أن هذه الفروق تعكس الاختلافات في الاهتمامات المهنية بين الذكور والإناث، حيث يظهر الذكور تفضيلاً أكبر للمجالات التي تتطلب مهارات وأنشطة جسدية (الميول الواقعية) ومهارات تحليلية مثل العلوم والتكنولوجيا (الميول التحليلية)، ويمكن أن تكون هذه الفروق نتيجة لتأثير القوالب الاجتماعية المعتادة وتوزيع الأدوار بين الجنسين في المجتمع الفلسطيني، ذلك أن البيئة الواقعية في نظرية هولاند تتطلب الممارسات والأنشطة الجسدية والمهارات الميكانيكية، وبذل الجهد البدني الواضح، وهذا يعكس توافق أنماط الشخصية المهنية وفقاً لنظرية هولاند، إضافة إلى الدور الاجتماعي الذي يعطي للذكور من تحمل والقوة والضغط.

حيث تقترح النظرية أن هناك توافق بين نوع الشخصية الفردية واختيار المهنة، حيث يبدو أن هناك توافقاً بين أنماط الشخصية المهنية التي تميل إلى الممارسات الجسدية والمهارات الميكانيكية، وبين البيئة الواقعية وقد يظهر هذا التوافق في توجهات الطلبة الذكور في اختيار وتفضيل المهن التي تتطلب الجهد البدني الواضح.

هذا إلى جانب البيئة الاجتماعية والثقافية في المجتمع الفلسطيني التي يمكن أن تلعب دوراً في اتجاهات الشخصية واختيار المهن، حيث يُعطى الذكور دوراً أكبر في تحمل الضغط والمسؤولية البدنية، مما قد يُعزز استعدادهم لاختيار المهن التي تتطلب هذه الصفات. وبالتالي، قد يكون للدور الاجتماعي الممنوح للذكور دور في تفضيلهم للمهن ذات الطابع البدني.

وتتفق هذه النتائج بشكل جزئي مع نتائج دراسة شقور (2020) التي تظهر عدم وجود فروق الميول المهنية لدى الطلبة الفلسطينيين تعزى لمتغير الجنس، كما أظهرت دراسة قويدر (2019) عدم وجود فروق في الميول المهنية لدى الطلبة تعزى لمتغير الجنس، وتتفق النتائج كذلك مع نتائج دراسة

عرار (2019) التي أظهرت وجود فروق في الميول المهنية وفق لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور في فرع الريادة والأعمال، الصناعي، والتكنولوجي، والزراعي، وكانت الفروق لصالح الإناث في الفرع الفندقي والعلمي والاقتصاد المنزلي والفرع الأدبي، كما وتتفق النتائج مع نتائج دراسة فنتازي وامريش (2018) في عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس في الميول المهنية (الميول الاجتماعية، الميول التقليدية، الميول المهنية) ووجود فروق في كل من الميول المهنية (الميول الواقعية، الميول التحليلية) لصالح الذكور، كما وتؤكد دراسة حجازي (2014) في أن طلبة الثانوية العامة الذكور في فلسطين يميلون إلى المهن الحرة بينما تميل الإناث إلى المهن الاجتماعية والثقافية، كما وتتفق النتائج مع دراسة حمزة (2009) حيث أظهرت أن الذكور أكثر ميلاً للمهن الهندسية في حين أن الإناث تظهر ميلاً أكبر للمهن الاجتماعية، وتتفق جزئياً مع دراسة صلاح (2009) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في النمط المهني الواقعي لصالح الذكور، وتختلف معها في وجود فروق بين الذكور والإناث في النمط المهني.

#### 2.6.5 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة

**H<sub>05</sub>:** لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في متوسطات استجابات طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم لميولهم المهنية تعزى لمتغير المحافظة.

تظهر النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لواقع الثقافة المجتمعية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة على الأبعاد كافة.

وقد يُعزى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية بين طلبة الثانوية العامة في القدس وبيت لحم أن الطلبة قد يشتركون في تجارب وثقافة مشابهة نسبياً نتيجة للتأثير المشترك للبيئة الاجتماعية والثقافية في المنطقتين، كما أن تشابه التوجهات والبيئة التعليمية والاقتصادية في

كلتا المحافظتين إلى قد تؤثر على تقارب الميول المهنية، ذلك أن وجود تشابه في الفرص التعليمية والظروف الاقتصادية، قد يكون لهذا تأثير على التوجهات والاختيارات المهنية للطلبة، بالإضافة إلى التأثير الاجتماعي والأسري، إذ يمكن أن يكون للتشابه في الظروف الاجتماعية والأسرية دوراً في تقارب الميول المهنية بين الطلبة في القدس وبیت لحم، حيث يمكن أن تتأثر التوجهات المهنية للطلاب بتوجهات الأسرة والثقافة المجتمعية والقيم والمعتقدات المشتركة السائدة.

بشكل عام، يمكن أن تكون عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية بين الطلبة في القدس وبیت لحم نتيجة لتشابه العوامل الثقافية، والاقتصادية، والاجتماعية التي تؤثر على اختيار المهنة في كلتا المحافظتين.

وتتفق هذه النتائج بشكل جزئي مع نتائج دراسة شقور (2020) ونتائج دراسة فنطازي ومريش (2018) التي تظهر عدم وجود فروق الميول المهنية لدى الطلبة الفلسطينيين تعزى لمتغير مكان الإقامة، ومع نتائج دراسة حمدان (2018) في عدم وجود فروق في التوجهات والميول المهنية التقنية لدى طالبات الثانية العامة في فلسطين بحسب مكان السكن، في حين تختلف النتائج مع نتائج دراسة عرار (2019) التي أظهرت وجود فروق في الميول المهنية وفقاً لمتغير المديرية.

## 7.5 مناقشة نتائج السؤال السادس: ما التصور المقترح لبناء ثقافة مهنية على ضوء خبرات

### عالمية؟

تقوم الرؤية المقترحة لبناء ثقافة مهنية على خبرات عالمية بتطوير بيئة تعليمية محفزة تشجع على تطوير ثقافة مهنية متخصصة وتعزز الاندماج الاجتماعي للطلبة من خلال تطوير برامج تعليمية متكاملة وبيئة تدريبية مبتكرة، يتم تعزيز الفهم العميق والتطبيق العملي، مع تعزيز التفكير النقدي والابتكار.

ويعتبر تعزيز الثقة والاستقلالية لدى الطلبة في اتخاذ القرارات المهنية المستقبلية أمراً أساسياً، بالإضافة إلى تطوير خدمات التوجيه المهني وتوفير الدعم والإرشاد المهني، كما ويتم تعزيز الثقافة المهنية لدى الطلاب من خلال إعادة هيكلة المواد الدراسية لتواكب متطلبات السوق والتطورات العالمية.

كما ويعتبر تعزيز الوعي المهني وتطوير مهارات التفكير النقدي ذات أهمية كبيرة لتمكين الطلاب من اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة وتحقيق نجاح مستدام في سوق العمل، بحيث يتم توجيه الطلاب نحو اختيارات مهنية مدروسة وتطوير سياسات مخصصة للتعامل مع المتسربين والطلاب المعرضين لخطر الانسحاب من التعليم.

كما وتعمل هذه الرؤية أيضاً على بناء جسور فعالة بين المدارس وعالم العمل من خلال إقامة أنشطة استكشافية للمهنة، وتوفير ملف أكاديمي - مهني لكل طالب لتوثيق إنجازاته وتطوير وعيه بمهاراته واهتماماته، بجانب تطوير خطة تعليمية شاملة ومرنة تهدف إلى تحديد الأهداف الأكاديمية والمهنية وتوفير الدعم اللازم للطلاب في تحقيقها.

ويساهم ربط برنامج الإرشاد التربوي والمهني بالمنهج المدرسي في تعزيز تجربة التعلم الشاملة وتمكين الطلاب من تحقيق أهدافهم، مع زيادة وعيهم بأهمية الثقافة المجتمعية في تشكيل ميولهم المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة ومستنيرة.

وتعكس النتائج المقترحة تصوراً شاملاً لبناء ثقافة مهنية مستدامة في السياق التعليمي، وتتماشى هذه النتائج مع الخبرات العالمية في مجال تطوير التعليم وتحضير الطلاب لمواجهة تحديات سوق العمل المتغيرة.

حيثُ يعتبرُ توجيهَ الجهودِ نحوَ تحسينِ بيئةِ التعلمِ وتحفيزِ الطلابِ على التفكيرِ النقدي والابتكارِ منُ العواملِ الحاسمةِ في تطويرِ الثقافةِ المهنية، وتظهرُ الخبراتُ العالميةُ أنَّ البيئةَ التعليميةَ المحفزةَ تعززُ تفكيرَ الطلابِ بشكلٍ إيجابيٍّ وتعززُ استعدادهم لمواجهةِ تحدياتِ العملِ.

كما أنَّ تطويرَ برامجٍ تعليميةٍ متكاملةٍ تساهمُ في تحقيقِ أهدافِ التعليمِ المهني يعكسُ أيضاً الاهتمامَ بتلبيةِ احتياجاتِ سوقِ العملِ، ذلكَ أنَّ الخبراتِ العالميةَ توضحُ أنَّ البرامجَ التعليميةَ القائمةَ على المهاراتِ والتطبيقِ العملي تمكنُ الطلابَ من تحقيقِ النجاحِ في سوقِ العملِ.

ويعتبرُ تعزيزُ الثقافةِ المهنية والوعيِ المهني أمراً أساسياً لتمكينِ الطلابِ من اتخاذِ قراراتٍ مهنيةٍ مستنيرةٍ وتحقيقِ نجاحٍ مستدامٍ، ذلكَ أنَّ الخبراتِ العالميةَ تظهرُ أنَّ الطلابَ الذينَ يتمتعونَ بوعيٍ مهنيٍّ وثقافةٍ مهنيةٍ قويةٍ يكونونَ أكثرَ قدرةً على التأقلمِ معَ تغيراتِ السوقِ وتحقيقِ النجاحِ في مساراتهم المهنية.

ويعززُ تقديمُ خدماتِ التوجيهِ المهني فرصَ النجاحِ للطلابِ ويسهمُ في توجيههم نحوَ مساراتٍ مهنيةٍ ملائمةٍ، فالخبراتُ العالميةُ تظهرُ أنَّ الطلابَ الذينَ يحصلونَ على دعمٍ وتوجيهٍ مهنيٍّ مناسبٍ يكونونَ أكثرَ استعداداً لمواجهةِ تحدياتِ العملِ وتحقيقِ أهدافهم المهنية.

كما ويعززُ ربطُ برنامجِ الإرشادِ التربوي والمهني بالمنهجِ المدرسي تجربةَ التعلمِ الشاملة ويوفرُ للطلابِ الفرصةَ لتطبيقِ المفاهيمِ والمهاراتِ في سياقاتٍ واقعيةٍ، فالخبراتُ العالميةُ تظهرُ أنَّ هذا النهجَ يسهمُ في تعزيزِ فهمِ الطلابِ وتطويرِ مهاراتهم بشكلٍ فعالٍ.

حيثُ تؤكدُ نتائجُ دراسةِ الصقري وآخرون (2022) فاعليةَ الأنشطة المدرسية في التحولِ نحو مجتمع التعليم المهني، وتؤكدُ دراسةُ قشمر وآخرون (2022) أهميةَ التوجيهِ المهني في تعزيزِ الوعي

المهني لدى الطلبة على كافة مستويات المؤسسات التعليمية والأسرة ووسائل الإعلام، وتؤكد دراسة تومليانوفيتش (To'lanovich, 2021) إنّ تعزيز الثقافة المهنية في المدرسة يتطلّب توافر السمات النفسية والتربوية للتوجيه المهني في المدارس الثانوية العامة بحيث تكون المناهج والأدلة والعملية التعليمية تلبي احتياجات العملية التعليمية، وضرورة ضمان استمرارية التوجيه المهني في كلّ مرحلة من مراحل التعليم المستمرّ لتشكيل نهج لدى الطلبة لإختيار مهنة واعية ومستقلة على أساس اهتماماتهم الفرديّة، كما أكدت دراسة أفاناسييف وآخرون (Afanasyev et al, 2019) على تعزيز الثقة بالنفس والفضول، ومهارات التدريب على الاستثمار المستقبلي لدى الطلبة، وتوعية الطلبة في موضوع العلاقات والتحديات الاجتماعية التي تواجههم لتحديد ميولهم المهنية، وتؤكد دراسة وحسان (2018) على جعل الطلاب مركز مجتمع التعليم المهني، وضرورة تفعيل المشاركة المجتمعية، أما الشهري (2018) فيؤكد على أهمية التحديث المستمر للمناهج الدراسية وامتلاك رؤية متميزة تلبي احتياجات كل مجتمع، ويرى جانييفا وآخرون (Ganieva et al, 2014) أهمية تحسين إستقلالية الطلبة على أساس الثقافة المؤسسية والمبادئ الأساسية للفردية البشرية؛ وتوفّر تنمية التسامح لدى الطلبة وتعليم الثقافة المشتركة بينهم؛ وخلق بيئة مبتكرة بهدف تطوير القدرات الإبداعية للطلبة؛ وتعزيز التكيف الاجتماعي والمهني والعمليات التنظيمية في مساعدة الطلبة على تعزيز تقرير المصير المهني.

## 8.5 التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. أن تراعي برامج التوجيه المهني العوامل الثقافية، وأن تكون أكثر حساسية للفروق الثقافية بين الطلاب، خاصة في مجالات مثل النفوذ الوظيفي والجماعية والفردية، يمكن أن تساعد هذه البرامج الطلاب في فهم تأثير ثقافتهم على اختياراتهم المهنية والتفاعل بشكل أكثر فعالية مع متطلبات سوق العمل.

2. يجب على المدارس والمؤسسات المهنية تعزيز ثقافة التخطيط المستقبلي والمهن المستدامة لدى الطلاب، من خلال تقديم برامج تطوير مهارات التفكير الاستراتيجي والتخطيط للمستقبل.

3. الاستفادة من الخبرات العالمية في بناء ثقافة مهنية تتناسب مع السياق الفلسطيني، من خلال تبادل الخبرات والشراكات مع مؤسسات تعليمية ومهنية دولية لتطوير مناهج مهنية تعزز من الميول المهنية وتوسيع الآفاق المهنية للطلاب.

4. تنظيم حملات توعية لتشجيع الطلاب على استكشاف مهن غير تقليدية تتماشى مع ميولهم المهنية. يمكن أن تساهم هذه الحملات في تقليل الفجوة بين الميول المهنية الواقعية والثقافية وتوسيع خيارات الطلاب المهنية.

5. إشراك الأهـل في برامج توعية وتدريب حول كيفية دعم أبنائهم في اتخاذ قرارات مهنية مناسبة تعكس ميولهم الحقيقية وتتناسب مع قدراتهم.

6. يوصى بتبني النموذج المقترح في هذه الدراسة كإطار أولي والعمل على تطويره وتوسيع نطاق

تطبيقه بهدف بناء تصور شامل لتعزيز الثقافة المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين، مع

الأخذ بعين الاعتبار الخبرات العالمية والإسهامات البحثية المستقبلية في هذا المجال.

7. إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تُعنى بموضوع الميول المهنية والعوامل المؤثرة على

التوجهات المهنية للطلبة في الواقع الفلسطينية ليشمل محافظات أخرى.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- أبو جيش، نصري. (2021). التخصصات المهنية السبيل الأنجع لمكافحة آفة البطالة وخلق فرص عمل جديدة، وزارة العمل الفلسطينية. على الرابط: [bit.ly/3tgvfmdm2021/8/5](https://bit.ly/3tgvfmdm2021/8/5) : استرجع بتاريخ 2023/9/22.
- أبو خوصة، وائل ومؤنس، خالد (2022). سمات الشخصية كمنبئات بالميل المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين. مجلة جامعة الأقصى، للعلوم التربوية والنفسية، 5، (2)، 255-283.
- أبو راس، لبنى. (2018). مفهوم الذات ومستوى الطموح وعلاقتها بالميل المهنية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- أبو سمرة، محمد؛ الطيطي، محمد. (2019). مناهج البحث العلمي من التبیین إلى التمكين، عمان: دار اليازوري العلمية.
- أبو طير، أماني. (2019). أثر أبعاد نظرية هوفستد الثقافية على الثقافة المدرسية في مدارس القدس ومدارس المثلث في فلسطين. على الموقع: <https://2u.pw/7YBgUj> بتاريخ: 2023/9/10.
- أبو عيطة، سهام والكوشة، فايز. (2017). فاعلية برنامج إرشادي جمعي مهني يستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارات اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مديرية تربية لواء ماركا، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطات قابوس، 11(3)، 545-564.
- آل ياسين، محمد. (2021). أثر أبعاد الثقافة الوطنية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل: دراسة مقارنة في ثالث عينات من العراق والهند وكوريا الجنوبية، المجلة العربية للإدارة، 41(3)، 221-239.
- الأنصاري، حسن. (2015). الدور الثقافي للقنوات الفضائية العربية. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي للنشر والتوزيع.
- بدرخان، سوسن. (2006). التربية المهنية: مناهج وطرائق. القاهرة: الثقافة للنشر والتوزيع.
- البدو، كفاح (2021). دليل تربوي مقترح للتعليم عن بعد في المدارس الحكومية الأردنية في ضوء التجارب العالمية من وجهة نظر المعلمين. (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- البراشدية، حفيظة. (2017). أثر استخدام الألعاب التعليمية في غرس الثقافة المهنية لدى طالبات الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، 12(1)، 198 - 212.
- بكاي، عبد المجيد. (2016). التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة النوع الاجتماعي في الجزائر: دراسة ميدانية بمستشفى طب العيون صداقة الجزائر-كوبا بولاية الجلفة. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر.

- بليس، منى وعبيد، شرين. (2022). أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالميل المهنية لدى طلبة الثانوية العامة (التوجيهي) في مدارس مدينة القدس. *مجلة الجامعة الإسلامي، غزة*، 30(5)293-319.
- بليسي، منى. (2011). التنشئة الاجتماعية والبناء المتكامل لشخصية الطفل الفلسطيني. *مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، جمعية البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية*، ع (17)، 138 - 170.
- بودراع، فوزي. (2014). *ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة وهران، الجزائر.
- بوصلب، عبد الحكيم. (2014). أزمة الاختيار الدراسي والمهني لدى تلاميذ المرحلة الثانوية بالمدرسة الجزائرية: دراسة ميدانية. *مجلة عالم التربية*، (25)، 99-126.
- بوقرة، كمال. (2012). أهمية البعد الثقافي في بنية ووظائف منظمات الأعمال. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، (12)، 119-148.
- تماسيني، صالح؛ وبكي، عبد الغني. (2022). علاقة أنماط التفكير بالميل المهنية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي دراسة ميدانية بثانويات مدينة جامعة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، الجزائر.
- جرو، حميدة. (2017). العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني: دراسة مقارنة لبعض الكليات ومعهد الرياضة بجامعة بسكرة الجزائر. *مجلة علوم التربية الرياضية*، 10(7)، 101-124.
- الجوهري، محمد. (2008). *الثقافة والحضارات: اختلاف النشأة والمفهوم*. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- جيدنز، أنتوني. (2001). *علم الاجتماع*. ترجمة فايز الصباغ، ط1، بيروت، لبنان. المنظمة العربية للترجمة.
- جيلالي، سراج. (2018). الميل المهنية وعلاقتها بالتخصص الدراسي دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية. *مجلة دراسات نفسية وتربوية*. 11، (1)، 193-204.
- حاج قويدر، اسماعيل. (2019). *الميل المهنية وعلاقته باتخاذ القرار لدى الطلبة الجامعيين: دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة غرداية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة غرداية، الجزائر.
- الحاج محمد، أحمد. (2002). *مسيرة التعليم والتدريب المهني والتقني في اليمن*. صنعاء: دار المناهج.
- حجازي، يحيى. (2014). *صعوبات الطلبة الثانويين في اتخاذ القرار المهني وتوجهاتهم المهنية: الحالة المقدسية*، مؤسسة الرؤيا العالمية، فلسطين، على الرابط: <https://2u.pw/hNHR4pD> استرجع بتاريخ 2023/9/5.
- الحربي، ايناس. (2008). *مقياس الميل المهنية CIT النظرية والتطبيق*. المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى.
- حسان، حسن. (2018). *مجتمعات التعليم المهنية مدخل لمواجهة بعض مشكلات مدارس التعليم الثانوي الصناعي في مصر: دراسة ميدانية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة المنصورة، مصر.

- حسن، محمد. (2021). أثر أبعاد الثقافة الوطنية في محفظة أبعاد أخلاقيات العمل: دراسة مقارنة في ثلاث عينات من العراق والهند وكوريا الجنوبية. *المجلة العربية للإدارة*، 41(3)، 221 – 239.
- حسن، محمد. (2023). *إعادة التفكير في التنمية الثقافية لاستئناف وصل المؤسسات والسياسات والأخلاق*. السعودية: العيكان للنشر.
- حمدان، عاصم. (2018). أسباب عزوف الطالبات عن التعليم التقني في فلسطين من وجهة نظرهن. *المجلة التربوية الأردنية، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية*، 3(3)، 42 – 66.
- حمزة، عبد الخالق. (2009). *الميول المهنية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية والمستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة لدى طلبة المرحلة الثانوية بمنطقة أم درمان الكبرى*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية.
- الحنبلي، صبا. (2020). *تحديد المسار الوظيفي لطلبة المدارس (مفاهيم ونظريات)*. ط1، الأردن: دار الخليج للنشر والتوزيع.
- خطيبة، يوسف. (2009). التوجهات المهنية عند الشباب الجامعي: دراسة ميدانية في الأردن. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، 2(2)، 191-210.
- الخطيب، صالح. (2000). *الميول المهنية وعلاقتها ببعض أنماط الشخصية كمدخل للتوجيه التربوي لطلاب المرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة*. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة القاهرة، القاهرة.
- الخطيب، صالح. (2016). *الإرشاد النفسي في المدرسة: أسسه ونظرياته وتطبيقاته*. الإمارات: دار الكتاب الجامعي.
- الخطيمي، أحمد. (2007). الثقافة، مفهومها، خصائصها، مكوناتها. *مجلة رسالة المكتبة، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية*، 42(4)، 145 – 162.
- خمش. مجد. (2019). *المواطنة والهوية الوطنية في الأردن والوطن العربي*. ط1، الأردن: ناشرون وموزعون.
- خنجر، هاشم؛ ومهدي، أريج. (2018). الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية. مركز البحوث النفسية، (28)، 1087-1124.
- خوصة، وائل؛ مؤنس، خالد. (2022). سمات الشخصية كمنبئات بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين. *مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية*، 5(2)، 255-283.
- الداهري، صالح. (2005). *سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته*. عمان: دار وائل.
- دايخ، خلف. (2020). *الميول المهنية لدى طلبة مرحلة الدراسة الإعدادية. المجلة الأكاديمية العلمية*، 1(44)، 499 – 525.
- الدباس، ريا. (2007). الثقافة، مفهومها، خصائصها، مكوناتها. *مجلة رسالة المكتبة، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية*، 42(3)، 163 – 196.

- دحلان، محمد. (2022). الاختيار المهني وعلاقته بالمرونة النفسية لدى طلاب الصف العاشر بمحافظة غرب خان يونس - فلسطين. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، (75) 128-151.
- الدميني، أحمد. (2020). الميول المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية لدى طلبة جامعة ذمار وفقاً لنظرية هولاند. *مجلة السراج في التربية وقضاء المجتمع*، جامعة الوادي، 2(4)، 8-33.
- ذيابات، عمر. (2004). *تطوير التعليم والتدريب المهني في الأردن في الفترة (1921-2003)*، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- الرويلي، النشمي. (2014). *القيم والميول المهنية لدى الآباء و علاقتها بالاختيارات المهنية لطلبة المرحلة الثانوية في محافظة طريف*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- الزبن، ممدوح؛ وأبو أسعد، أحمد. (2017). اتخاذ القرار المهني استناداً لنموذج جيلات لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 44(2)، 123-137.
- الزغبى، مها. (2011). فنلندا: تجربة تعليم تستحق التأمل. *مجلة رسالة المعلم، الأردن*، (49) 93-101.
- زعيزع، عبد الله. (2010). *مقدمة في الإرشاد المهني*. ط1، الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- الزغبى، أمل. (2017). أثر برنامج قائم على المرونة النفسية في تحسين فاعلية الذات الانفعالية وخفض قلق المستقبل المهني لطلبات الجامعة ذوات صعوبات التعلم الأكاديمي. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (18)، 249-284.
- الزوبعي، عبيد والجنابي، عماد. (2003). *تطوير برامج التعليم التقني والتدريب المهني*، بنغازي: دار الكتب الوطنية.
- سليم، محمد. (1997). التجديد التربوي في مواجهة فقر الثقافة المهنية لدى الشباب المتعلم: دراسات تربوية واجتماعية. *مجلة جامعة حلوان - كلية التربية*، 3(2)، 1-87.
- سليمانى، منيرة. (2022). أثر أبعاد الثقافة الوطنية في سلوك الاستباقية: دراسة ميدانية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية عنابة. *مجلة آفاق للبحوث والدراسات*. 5(1)، 38-52.
- سويد، جهان. (2017). الاختيار المهني وعلاقته بعادات العقل والدافعية للتعلم في ضوء النوع والتخصص الأكاديمي لدى طلاب كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 27(97)، 213-271.
- الشجيري، محمد. (2011). دور الأبعاد الثقافية للمجتمع في تشكيل ملامح التطبيقات الحاسوبية المقبولة دراسة ميدانية لآراء عينة من المحاسبين والمدققين العاملين في البيئة العراقية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية*، 2(23)، 285-328.
- شقور، كافية. (2020). *الميول المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى عينة من طلبة مراكز تأهيل الشبيبة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

- الشمري، عبد السلام. (2016). لتعزيز الثقافة المهنية: إشراك التعليم والتدريب التقني في تنفيذ برامج بالمدارس الثانوية. على الرابط: <https://2u.pw/s8dNj9y>، استرجع بتاريخ: 12، 11، 2023.
- الشنقيطي، أسيل. (2018). مجتمعات التعلم المهنية. *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد*، 3(14)، 142 – 152.
- شنودة، سوزان. (2020). الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند وعلاقتها بقيم العمل لدى طالبات الصف الأول الثانوي. *المجلة العربية التربوية والإنسانية*، 17(1)، 67-101.
- الشهري، خلوفة. (2018). تجارب تعليمية دولية ومظاهر الاستفادة منها في التدريب ثاني التقني والمهني السعودي: دراسة مقارنة، *مجلة الكلية التقنية بجدة*، ع3، 33-79.
- شيخاوي، محمود؛ بوكميش، لعل. (2018). تأثير الثقافة المجتمعية على أخلاقيات العمل. *مجلة الحقيقة، مخبر الدراسات الأفريقية للعلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة أحمد دراية أدرار*، 17(4) 347 – 402.
- صباح، عبد الهادي وبركات، زياد. (2017). تقنين مقياس التفضيل المهني لهولاند في البيئة الفلسطينية. *المجلة الدولية في التربية وعلم النفس*، 5(2)، 221-249.
- الصغير، أحمد. (2009). مجتمعات التعلم نموذج لتحسين الممارسات المهنية في المدارس. الأردن، إثراء للنشر والتوزيع.
- الصقري، عواطف والجهني، فاطمة والعصيلي، ليلي. (2022). تحويل المدرسة إلى مجتمع تعلم مهني: دراسة حالة الابتدائية السابعة لتحفيظ القرآن بمدينة بريدة. *مجلة كلية التربية جامعة المنوفية*، 37(3)، 5 – 96.
- الصقري، رابعة وعرابة، وفاء. (2020). مدى تأثير الثقافة المجتمعية (الدينية والقانونية والنفسية أنموذج) في الحد من انتشار وباء كورونا في سلطنة عمان، *المجلة العربية للنشر العلمي*، ع(22)، 300 – 319.
- صلاح، أحمد. (2009). *الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- ضراغمة، رافع. (2020). دور ثقافة الشباب في تشجيعهم نحو الالتحاق بدورات التدريب المهني، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث*، 34 (6)، 1-40.
- الضرايعة، ازدهار. (2007). *دور الأسرة والمدرسة في الاختيار المهني كما يدركه طلبة المرحلة الثانوية المهنية في الأردن*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- طلبة، صهيبي. (2016). *سياسات التعليم المهني وتحقيق التنمية التكنولوجية: دراسة مقارنة في مصر والسويد والصين*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة.
- طومان، عبد العزيز. (2018). *أثر نظرية هوفستد الثقافية في أداء العاملين: دراسة ميدانية على البلديات العاملة في محافظة رفح*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

- عاصي، أسماء. (2019). *الثقافة المجتمعية وأثرها على سلوك الأفراد في التعامل مع النفايات الصلبة في مدينتي رام الله والبييرة*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بيرزيت، فلسطين.
- عبد الغني، عماد. (2008). *سوسيولوجيا الثقافة: المفاهيم والإشكاليات - من الحداثة إلى العولمة*. ط2، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- عبد الهادي، نبيل. (2020). *مقدمة في علم النفس التربوي*. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد. (2014). *التوجيه المهني ونظرياته*. ط3، عمان: مكتبة دار الثقافة.
- عبيد، رمضان. (2013). *الثقافة وأثرها على التنمية في مواجهة التحديات التي تواجه العالم الإسلامي*. القاهرة: دار المعالي للنشر والتوزيع.
- عبيد، شيرين. (2021). *أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالميل المهنية لدى طلبة الثانوية العامة (التوجيهي) في مدارس مدينة القدس*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- عرار، رشيد. (2016). *الميل المهنية لدى طلبة الصف العاشر في محافظتي بيت لحم والخليل وعلاقتها بالنكاهات المتعددة لديهم*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم التربوية، جامعة القدس، فلسطين.
- عرار، رشيد. (2019). *الميل المهنية وتقدير الذات: دراسة ميدانية على طلبة الصف العاشر في فلسطين*. (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة تونس، تونس.
- العشماوي، مرفت. (2010). *الانثروبولوجيا الثقافية: المجال والموضوع*. القاهرة: دار الكتب الجامعية.
- عصبة، مي. (2005). *مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- عطيه، محمد. (2011). *مقدمة في الحضارة العربية والإسلامية ونظمها*. الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- عوض، محمد (2011). *دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخليل، فلسطين.
- العوضي، رأفت. (2015). *واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة وسبل تطويره، المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب المهني والتقني*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- عياد وائل. (2011). *الميل المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- الغامدي، أحمد. (2019). *أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بالميل المهنية لدى طلاب الصف الثالث الثانوي بمدينة الرياض*. *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، ع(8)، 175 - 216.

غزو، أحمد؛ محاسنة، أحمد والعظامات، عمر. (2022). الإسهام النسبي للكفاءة الذاتية للقرار المهني في التنبؤ بصعوبات اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المدارس الثانوية. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*، 16(2)، 134-152.

فراج، أمل. (2022). *تصور مقترح للتعليم المهني في مدارس محافظة أريحا والأغوار*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

الفكي، عبد الناصر. (2016). الثقافة المجتمعية ومعدلات الإصابة بالأمراض في إفريقيا. دراسات إفريقية: جامعة إفريقيا العالمية، *مجلة مركز البحوث والدراسات الإفريقية*، ع(56)، 211-253.

فنتازي، كريمة وامريش، سناء. (2018). الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 1*، 19(39)، 145-160.

قشمر، علي؛ إسماعيل، هند؛ حمود، هادي وعريس، سميرة. (2022). دور التوجيه والإرشاد في نشر ثقافة التعليم المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في المدارس الحكومية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم. *مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية*، 12(2)، 280-291.

قعدان، إيناس. (2017). دراسة استطلاعية حول أبعاد هوفستيد الثقافية لدى مديري المدارس العربية في إسرائيل: منشورات المعهد الأكاديمي العربية للتنمية.

قيس، جورج والأحد، خالد. (2005). التربية المهنية. دمشق، كلية التربية بجامعة دمشق.

كوبر، ادم. (2008). *عالم المعرفة، الثقافة التفسير النثروبولوجي*. ترجمة تراحي فتحي: منشورات منتدى سور الأركية. ليما، حداد. (2018). *الوعي المهني لدى طلبة جامعة اليرموك وفقاً لعدد من المتغيرات*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.

مجدوب، ايمان؛ والمواري، منال (2018). *أثر القيم الثقافية على ممارسات إدارة الموارد البشرية (إسقاط نموذج هوفستيد Hofstede على مؤسسة جزائرية): دراسة حالة ميناء جن جن-جيجل*. (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة جيجل، الجزائر.

المجلس الأعلى للسكان. (2017). *مدى تضمين مفاهيم العمل والعمل المهني والريادة والإبداع في الكتب المدرسية الأردنية التربية المهنية، التربية الوطنية والمدنية، والثقافة المالية: منشورات المجلس الأعلى للسكان، الأردن*.

المحاريق، صخر. (2011). *دور التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المجتمعية المستدامة من وجهة نظر المختصين والخريجين: دراسة حالة مؤسسات رابطة (TVET) في جنوب الضفة الغربية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

محمد، أشرف. (2018). *الثقافة المدرسية التعاونية كمدخل للإصلاح المدرسي الشامل: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة*، ع(98)، 1-22.

مخوف، أسماء. (2015). مجتمعات التعلم المهنية كمدخل المبتدئين المبتدئين جازان في نموذج أوليفير الخفيف، وهيب وهوفمان. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، 34(165)، 357 - 432.

مرجي، عبد السلام. (2008). فاعلية برنامج تدريبي يستند إلى التوجهات المهنية المعاصرة في تنمية الثقافة المهنية لدى معلمي التعليم المهني الثانوية في الأردن واتجاهاتهم نحوها. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية، الأردن.

مرجي، عبد السلام. (2016). أساسيات في الثقافة المهنية. عمان، الأردن: دار الخليج للنشر والتوزيع.

مرجي، عدنان. (2008). فاعلية برنامج تدريبي يستند إلى التوجهات المعاصرة في تنمية الثقافة المهنية لدى معلمي التعليم المهني الثانوية في الأردن واتجاهاتهم نحوها. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية، الأردن.

مرزوق، سماح. (2017). توظيف مجتمعات التعلم المهني الإلكتروني لتنمية مهارات الطالبة المعلمة لإعداد خطة للتنمية المهنية المستدامة، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، 9(32)، 74 - 115.

المركز الروسي للعلوم والثقافة. (2017). التخصصات العلمية المطروحة في التعليم في روسيا: على الرابط: <http://pse.rcnk-rs.ru> استرجع بتاريخ 2023/11/11.

مركز قطر لتطوير المهني. (2022). التقرير السنوي. المؤسسة القطرية.

مركز قطر للتطوير المهني. (2017). التخطيط والتوجيه المهني من أجل اقتصاد قطري مستدام. المؤسسة القطرية. المسلماني، لمياء. (2015). تجارب بعض الدول في الإرشاد التربوي والمهني. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 16(52)، 1 - 48.

مصطفى، محمد. (2016). شفرات التقدم. مصر، مركز الخبرات المهنية للتقدم، (بميك).

المعاينة، رانية. (2022). مفهوم الذات وعلاقته بتنمية الميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر من وجهة نظرهم. مجلة جرش للبحوث والدراسات، 23(1)، 1273 - 1302.

مقداد، محمد؛ عبد الله، كامل. (2014). أنماط الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 14، 211 - 224.

مندني، لطيفه والرشيدي، غازي. (2016). الملامح المميزة لنظام التعليم في سنغافورة، وإمكانية الإفادة منها في دولة الكويت: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية جامعة الإسكندرية، 27(1)، 2 - 247.

منصور، عصام. (2017). مقدمة في علم الاجتماع. الإمارات: دار الخليج للنشر والتوزيع.

ميسون، سميرة. (2011). الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متريصي مؤسسة التكوين المهني. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

نمورة، محمد. (2017). النزاعات المتعددة وعلاقتها بالميول المهنية: دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الثانوية في فلسطين. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة تونس، تونس.

- الهرش، نافذ. (2008). قياس وتحديد سمات الإدارة والتنظيم في البيئة الأردنية اعتماداً على أبعاد هوفستد الثقافية: دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 4(3)، 332 – 356.
- الهلال، حسين. (2007). *منهج الارتباط والبيئات المهنية*. المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود.
- الهنداوي، ياسر. (2012). بناء القدرة المدرسية على التحسين المستمر دراسة حالة لأربع مدارس ابتدائية في مصر. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة*، ع13، 362 – 407.
- وزارة التربية والتعليم الأردنية. (2005). *التربية المهنية واقع وطموح*. مجلة رسالة المعلم، 43(3)، 29 – 35.
- وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي. (2022). *الكتاب الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية: 2021-2022*، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم سلطة عمان. (2022). *برنامج خبرات العمل*. دائرة التواصل والإعلام، سلطنة عمان.
- وزارة التربية والتعليم. (2016). *البرنامج الدولي لتقييم الطلبة PISA 2018*، على الرابط: <https://2u.pw/yPaLHEd>، استرجع بتاريخ: 2023/11/10.
- وزارة التربية والتعليم. (2017). *منظومة التعليم الإماراتية: ثلاث سنوات من الانجاز*. على الرابط: <https://2u.pw/8V6Ov8QK>، استرجع بتاريخ: 2023/11/10.
- وزارة التربية والتعليم. (2018). *نظام التعليم في فنلندا*. على الرابط: <https://2u.pw/kO6LUZg>، استرجع بتاريخ: 2023، 11/12.
- وزارة التربية والتعليم. (2022). *توضيح حول المسار المدرسي للتعليم الثانوي، فلسطين*. على الرابط: <https://moe.edu.ps/c/29271>، استرجع بتاريخ: 2023/11/15.
- وصفي، عاطف. (2001). *الانثروبولوجيا الثقافية*. لبنان: دار النهضة العربية.
- وعري، رامي. (2022). *تقدير المناخ الأسري وأساليب المعاملة الوالدية استناداً لنموذج آن رو وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المدارس الحكومية للمرحلة الأساسية العليا في القدس*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- يلوح، رشيد. (2014). *التداخل الثقافي العربي - الفارسي: من القرن الأول إلى القرن العاشر الهجري*: منشورات المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

- Adeyemo, D. A., & Jegede, D. J. (2023). Sociopsychological determinants of career maturity among secondary school students in Osogbo, Osun State, Nigeria. *Journal of Psychological Perspective*, 5(1), 9-16.
- Afanasyev, V., Kunitsyna, S., & Nechaev, M. (2019, May). Formation of the environment of professional self-determination in Russian schools. In *International Conference on the Development of Education in Eurasia (ICDEE 2019)* (pp. 86-91). Atlantis Press.
- Afzal, A., & Ali, R. U. (2022). Effect of the Technology-Enabled Lesson Planning on 21st Century Skills of Students at Secondary Level. *Journal of Social Sciences and Media Studies*, 6(1), 41-49.
- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362-376
- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018). A systematic review of factors that influence youths career choices—The role of culture. *Frontiers in Education*, 3 (58), 1-15.
- AL, R., & MOHAMMAD, A. M. (2018). *A Critical Analysis of Education in Palestine: Exploring the Challenges of Politicisation* (Doctoral dissertation, The British University in Dubai (BUiD)).
- Alalfy, H. (2015). Some modern trends in educational leadership and its role in developing the performance of the Egyptian secondary school managers. *American Journal of Educational Research*, 3(6), 689-696.
- Alkailani, M., Azzam, I. A., & Athamneh, A. B. (2012). Replicating Hofstede in Jordan: ungeneralized, reevaluating the Jordanian culture. *International Business Research*, 5(4), 71-80.
- Alkaya, S. A., Yaman, Ş., & Simones, J. (2018). Professional values and career choice of nursing students. *Nursing ethics*, 25(2), 243-252.
- Allen, A. (2015). Evaluation of Skills for All; review of the first phase of implementation, Final report to the Department of State Development. Melbourne. *Australian*.
- Ameen, N., & Willis, R. (2015). The effect of cultural values on technology adoption in the Arab countries. *International Journal of Information Systems*, 2, 1-7.
- Ames, A., Angioloni, S., and Ames, G. (2020). Drivers of school performance over time: Evidence from public schools in the United States. *Advances in Educational Research and Evaluation*, 1(2), 79-87.
- Amit, A., & Gati, I. (2013). Table or circles: A comparison of two methods for choosing among career alternatives. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 50-63.

- Arthur, J., Earl, S. R., Thompson, A. P., & Ward, J. W. (2021). The value of character-based judgement in the professional domain. *Journal of Business Ethics*, 169, 293-308.
- Attia, R. A. (2019). Proposed Proposal for The Development of Technical Education Institutions in Egypt in the Light of Contemporary Global Trends. *International Journal for Research in Education*, 43(3), 50-73.
- Balambo, M. A. (2014). Hofstede's model revisited: an application for measuring the Moroccan national culture. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 1(3), 7-20.
- Barnett, R. (2010). Framing education for practice. In *Education for future practice* (pp. 15-25). Brill.
- Bell, S. (2010). Project-based learning for the 21st century: Skills for the future. *The clearing house*, 83(2), 39-43.
- Berestova, A. V., Lazareva, A. V., & Leontyev, V. V. (2020). New Tendencies in Studies within Vocational Education in Russia. *International Journal of Instruction*, 13(1), 886-900.
- Bernardi, R. A. (2006). Associations between Hofstede's cultural constructs and social desirability response bias. *Journal of Business Ethics*, 65, 43-53.
- Blanco, Á. (2011). Applying social cognitive career theory to predict interests and choice goals in statistics among Spanish psychology students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 49-58.
- Böhn, S., & Deutscher, V. K. (2021). Development and validation of a learning quality inventory for in-company training in VET (VET-LQI). *Vocations and Learning*, 14(1), 23-53.
- Bolotov, V., Valdman, I., Kovaleva, G., & Pinskaya, M. (2015). Russian Quality Assessment System in Education: Key Lessons. *Russian Education & Society*, 57(7), 531-571.
- Bomba, A., Kunanets, N., Nazaruk, M., Pasichnyk, V., & Veretennikova, N. (2020). Model of the data analysis process to determine the person's professional inclinations and abilities. In *Advances in Computer Science for Engineering and Education II* (pp. 482-492). Springer International Publishing.
- Bubany, S. T., & Hansen, J. I. C. (2011). Birth cohort change in the vocational interests of female and male college students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 59-67.
- Burganovaa, R. I., Abdugalinaa, S. E., Tuyakovaa, A. E., Abdrashitovab, T. A., Ospanovab, Y. N., & Mukhambetovab, K. A. (2016). in High School Specialists' Preparation. *International Journal of Environmental & Science Education*, 11(15), 8649-8656.

- Caldera, Y. M., Robitschek, C., Frame, M., & Pannell, M. (2003). Intrapersonal, familial, and cultural factors in the commitment to a career choice of Mexican American and non-Hispanic White college women. *Journal of Counseling Psychology*, 50(3), 309.
- Carrico, C., Matusovich, H. M., & Parette, M. C. (2019). A qualitative analysis of career choice pathways of college-oriented rural central Appalachian high school students. *Journal of Career Development*, 46(2), 94-111.
- Chander, H. (2014). Professional Inclination and Academic Background of The Library and Information Science Students. *Library Herald*, 52(2), 210-215.
- Chudnovskaya, E., & O'Hara, L. L. (2022). Indulgence Versus Restraint: Exploration of a new cultural dimension in context. *Journal of Intercultural Communication*, 22(2), 41-52.
- Connell, R. (2019). *The good university: What universities actually do and why it's time for radical change*. Bloomsbury Publishing.
- Cooper, C. R. (2011). *Bridging multiple worlds: Cultures, identities, and pathways to college*. Oxford University Press.
- Dalci, İ., & Özyapici, H. (2018). Cultural values and students' intentions of choosing accounting career. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 16(1), 179-196.
- Demirtas, Z. (2010). The Effects of School Culture on Student Achievement. *Egitim ve Bilim*, 35(158), 3- 13.
- Driouchi, A., & Gamar, A. (2014). Hofstede's Cultural Indicators, Knowledge Economy and Entrepreneurship in Arab Countries.. Research Papers in Economics, *Institute of Economic Analysis & Prospective Studies (IEAPS)*, Al Akhawayn University, Ifrane, Morocco.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). What is most important to students' long-term career choices: Analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, 34(2), 149-163.
- Eagleton, T. (2016). *Culture*. Yale University Press.
- Fellague, M. (2020). The role of organizational culture in commitment to implement total quality management (case study of Algerian Public companies) economics-innovative and economics research journal, 8(2), 55-68.
- Ferraro, GP & Andreatta, S. (2010). *Cultural anthropology: An applied perspective*, Wadsworth, Belmont, CA.
- Figlio, D., Giuliano, P., Özek, U., & Sapienza, P. (2019). Long-term orientation and educational performance. *American Economic Journal: Economic Policy*, 11(4), 272-309.

- Finnish National Board of Education. (2016). Teachers in Finland – trusted professionals. Retrieved .
- Flores, L. Y., Ojeda, L., Huang, Y. P., Gee, D., & Lee, S. (2006). The relation of acculturation, problem-solving appraisal, and career decision-making self-efficacy to Mexican American high school students' educational goals. *Journal of counseling psychology*, 53(2), 260.
- Flores, L. Y., Robitschek, C., Celebi, E., Andersen, C., & Hoang, U. (2010). Social cognitive influences on Mexican Americans' career choices across Holland's themes. *Journal of vocational behavior*, 76(2), 198-210.
- Ganieva, Y. N., Azitova, G. S., Chernova, Y. A., Yakovleva, I. G., Shaidullina, A. R., & Sadovaya, V. V. (2014). Model of high school students professional education. *Life Science Journal*, 11(8), 504.
- Ganieva, Y. N., Azitova, G. S., Chernova, Y. A., Yakovleva, I. G., Shaidullina, A. R., & Sadovaya, V. V. (2014). Model of high school students professional education. *Life Science Journal*, 11(8), 504.
- Garrido, R., Garcia-Ramirez, M., & Balcazar, F. E. (2019). Moving towards community cultural competence. *International Journal of Intercultural Relations*, 73, 89-101.
- Gati, I., Levin, N., & Landman-Tal, S. (2019). Decision-making models and career guidance. *International handbook of career guidance*, 115-145.
- Geertz, C. (2022). The Impact of the Concept of Culture on the Concept of Man. In *Man in adaptation* (pp. 19-32). Routledge
- Gonzalez, N., & Méndez-Pounds, J. (2018). The impact of acculturation and cultural values on Hispanic immigrants' parenting. *Contemporary Family Therapy*, 40, 56-67.
- Gulbaram, M., Rymshash, T., Alima, N., Abdirkenova, A., & Anar, R. (2021). Development of Professional Culture in the Activities of Future Teachers and Psychologists. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(6), 3156-3167.
- Gunkel, M., Schlägel, C., Langella, I. M., Peluchette, J. V., & Reshetnyak, E. (2013). The influence of national culture on business students' career attitudes—an analysis of eight countries. *German Journal of Human Resource Management*, 27(1), 47-68.
- Gutman, E. V., Gilyazova, K. R., & Karakozov, S. D. (2019). The Impact of Student-Centered Learning Technologies on Professional Development. *International Journal of Educational Sciences*, 27(1-3), 89-96.
- Hassan, M., Luo, Y., Gu, J., Mushtaque, I., & Rizwan, M. (2022). Investigating the parental and media influence on gender stereotypes and young Student's career choices in Pakistan. *Frontiers in Psychology*, 13, 890680.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International studies of management & organization*, 10(4), 15-41.

- Hofstede, G. (1984). Cultural dimensions in management and planning. *Asia Pacific journal of management*, 1(2), 81-99.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). sage.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
- Hofstede, G. (2010). Geert hofstede. *National cultural dimensions*.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 8.
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational dynamics*, 16(4), 5-21.
- Hofstede, G., & Minkov, M. (2010). Long-versus short-term orientation: new perspectives. *Asia Pacific business review*, 16(4), 493-504.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (1991). Cultures and organizations: Software of the mind. *Londres, Mc Graw-Hill*.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind* (Vol. 2). New York: Mcgraw-hill.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind* (Vol. 2). New York: Mcgraw-hill.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: Software of the Mind. 3 rd Edition. USA: McGraw-Hill.
- Hofstede, Geert. (2006).. Cultural Dimensions for the Arab World Egypt, Iraq, Kuwait, Lebanon, Libya and Saudi Arabia. Retrieved On May 14, 2006 from: [Http://Www.Geert-Hofstede.Com/Hofstede-Arab World.Shtml](http://Www.Geert-Hofstede.Com/Hofstede-Arab World.Shtml). Retrieved by 20/10/2023.
- Holland, J. H. (1973). Genetic algorithms and the optimal allocation of trials. *SIAM journal on computing*, 2(2), 88-105.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies. Sage publications.
- Howard, K. A., and Walsh, M. E. (2011). Children's conceptions of career choice and attainment: model development. *J. Career Dev.* 38, 256–271.
- Howard, K. A., Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2009). The relation of cultural context and social relationships to career development in middle school. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 100-108.

- Hui, K., & Lent, R. W. (2018). The roles of family, culture, and social cognitive variables in the career interests and goals of Asian American college students. *Journal of Counseling Psychology*, 65(1), 98–109.
- Jaber, N. Z. (2015). An Analysis of the Palestinian Culture Using Hofstede's Cultural Framework and its' Implication on Teachers' Classroom Practices and Student's Cultural Identity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205, 292-295.
- Jenschke, B., Schober, K., & Langner, J. (2014). Career guidance in the life course: Structures and services in Germany.
- Jovchelovitch, S. (2019). *Knowledge in context: Representations, community and culture*. Routledge.
- Kantamneni, N., Dharmalingam, K., Orley, G., & Kanagasingam, S. K. (2018). Cultural factors, perceived barriers, and Asian American career development: An application of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 649-665.
- Kazi, T. B., & Indermun, V. (2014). Do interest inventories accurately predict the kind of work in which individuals will be satisfied: definitions, trends and application within a South African context.
- Kelly, K., Merry, J., & Gonzalez, M. (2018). Trust, collaboration and well-being: Lessons learned from Finland. *SRATE journal*, 27(2), 34-39.
- Kim, S. Y., Ahn, T., & Fouad, N. (2016). Family influence on Korean students' career decisions: A social cognitive perspective. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 513-526.
- Kononenko, B.I. (2003). *Bolshoy tolkovyy slovar po kulturologii :Great Explanatory Dictionary of Cultural Studies*. Moscow: Veche in Russian.
- Kunnen, E. S. (2013). The effects of career choice guidance on identity development. *Education Research International*,
- Lam, M., & Santos, A. (2018). The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425-444.
- Lee, D. D. (2020). *Identifying Heterogeneity in Career Interest among US High School Students* (Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University).
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36.
- Lent, R. W., Paixão, M. P., Da Silva, J. T., & Leitão, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 244-251.

- Levin, I., & Mamlok, D. (2021). Culture and society in the digital age. *Information*, 12(2), 68.
- Li, B., Wang, S., Cui, X., & Tang, Z. (2022). Roles of indulgence versus restraint culture and ability to savor the moment in the link between income and subjective well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 6995.
- Lin, J. W., & Tsai, C. W. (2016). The impact of an online project-based learning environment with group awareness support on students with different self-regulation levels: An extended-period experiment. *Computers & Education*, 99, 28-38.
- Liu, C. (2014). Reporting from Beijing: China Announces Modern Vocational Education Development Strategy 2014–2020. *Embassy of Switzerland in China*, 29
- Malach-Pines, A., & Kaspi-Baruch, O. (2008). The role of culture and gender in the choice of a career in management. *Career Development International*, 13(4), 306-319.
- Maleki, A., & Bots, P. W. (2013). A framework for operationalizing the effect of national culture on participatory policy analysis. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 15(5), 371-394.
- Mau, W. C. J. (2004). Cultural dimensions of career decision-making difficulties. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 67-77.
- Minkov, M. (2018). A revision of Hofstede's model of national culture: Old evidence and new data from 56 countries. *Cross Cultural & Strategic Management*, 25(2), 231-256.
- Molgat, M., Deschenaux, F., & LeBlanc, P. (2011). Vocational education in Canada: do policy directions and youth trajectories always meet?. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(4), 505-524.
- Mungai, j. (2021). influence of socio-cultural factors on girls' educational and career aspirations in public secondary schools in samburu county, kenya. *uluslararası beşeri bilimler ve eğitim dergisi*, 5(12), 920-941.
- Nanda, S., & Warms, R. L. (2021). *Culture counts: A concise introduction to cultural anthropology*. SAGE Publications.
- Nickolaus, R., Nitzschke, A., Maier, A., Schnitzler, A., Velten, S., & Dietzen, A. (2015). Einflüsse schulischer und betrieblicher Ausbildungsqualitäten auf die Entwicklung des Fachwissens und die fachspezifische Problemlösekompetenz. *Zeitschrift für Berufs-und Wirtschaftspädagogik*, 111(3), 333-358.
- Obeidat, B. Y., Shannak, R. O., Masa'deh, R. E. M. D. T., & Al-Jarrah, I. (2012). Toward better understanding for Arabian culture: Implications based on Hofstede's cultural model. *European Journal of Social Sciences*, 28(4), 512-522.

- OECD. (2016 a). "Russian Federation" in *Education at a Glance: OECD Indicators*. OECD Publishing: Paris.
- Ovsiannikova, A. V., & Lutaieva, T. V. (2019). Formation of future doctors' professional culture. *Наукові записки кафедри педагогіки: зб. наукових праць*, 86-99.
- Patton, W. (2019). Vocational Guidance. In *Career Development as a Partner in Nation Building Australia* (pp. 29-57). Brill
- Po, Y. A. (2014). *Understanding vocational education market in China*. Chinese Education Research & Exchange Centre(CEREC) Working Paper.
- Rami, A., Zaini, S., & Aziz, M. (2021). Career Decision Making among Malaysian University Students. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 10(2), 703-714.
- Rasheed Ali, S., & Saunders, J. L. (2009). The career aspirations of rural Appalachian high school students. *Journal of career assessment*, 17(2), 172-188.
- Sahlberg, P. (2021). *Finnish lessons 3.0: What can the world learn from educational change in Finland?*. Teachers College Press.
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 194-207.
- Saunders, S., & Saunders, J. (2002). *Getting adults into the trades*. National Centre for Vocational Education Research.
- Schoon, I., & Polek, E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 210-217.
- Schwartz, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*, 5(2-3), 137-182.
- Schwartz, S. H. (2014). National culture as value orientations: Consequences of value differences and cultural distance. In *Handbook of the Economics of Art and Culture* (Vol. 2, pp. 547-586). Elsevier.
- Schwartz, S. H. (2014). Rethinking the concept and measurement of societal culture in light of empirical findings. *Journal of cross-cultural Psychology*, 45(1), 5-13.
- Shehata, B., Tlili, A., Huang, R., Adarkwah, M. A., Liu, M., & Chang, T. (2023). How are we doing with student-centered learning facilitated by educational technologies? A systematic review of literature reviews. *Education and Information Technologies*, 1-42.
- Shibib, K. (2021). From higher education in historic palestine towards a pan-Palestinian higher education. *Contemporary Arab Affairs*, 14(3), 21-54.

- Shin, Y. J., & Kelly, K. R. (2013). Cross-cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 141-160.
- Shoffner, M. F., Newsome, D., Barrio Minton, C. A., & Wachter Morris, C. A. (2015). A qualitative exploration of the STEM career-related outcome expectations of young adolescents. *Journal of Career Development*, 42(2), 102-116.
- Sinha, J. B. (2014). *Psycho-social analysis of the Indian mindset* (Vol. 27). New Delhi: Springer India.
- Smith, E., & Wilson, L. (2002). Learning and training in school-based apprenticeships and traineeships. In *Australian Vocational Educational and Training Research Association, Conference* (pp. 1-14). AVETRA.
- Sollarova, E., & Kaliska, L. (2019). The Role of Trait Emotional Intelligence in the Process of Career Decision-Making. *Psychological Applications and Trends*, 201, 129-133.
- Sovet, L., & Metz, A. J. (2014). Parenting styles and career decision-making among French and Korean adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 345-355.
- Stefanou, C., Stolk, J. D., Prince, M., Chen, J. C., & Lord, S. M. (2013). Self-regulation and autonomy in problem-and project-based learning environments. *Active Learning in Higher Education*, 14(2), 109-122.
- Steinert, S. (2023). Anthropology and Value. In *Interdisciplinary Value Theory* (pp. 51-65). Cham: Springer International Publishing.
- Stocking, G. W. (2001). *Delimiting anthropology: Occasional essays and reflections*. Univ of Wisconsin Press.
- Stukalo, O. A. (2021). Professional culture in the context of future veterinarians training, Issue 84 volume 2'2021 Series 5. Pedagogical sciences: realities and prospects.
- Sulieman, M. (2017). Attitudes of Jordanian students toward managers' leadership styles and their relationship to the national culture. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 33(2), 351-362.
- Sun, J., Yoo, S., Park, J., & Hayati, B. (2019). Indulgence versus restraint: The moderating role of cultural differences on the relationship between corporate social performance and corporate financial performance. *Journal of Global Marketing*, 32(2), 83-92.
- Taleb, O. A. H., & Al-Mutawa, M. H. (2019). Personality and Emotional Determinants and Their Relationship with the Nature of Professions among a Sample of Individuals in Kingdom of Bahrain. *Journal of Educational & Psychological Sciences*, 20(4).
- Tao, D., Zhang, R., Lou, E., & Lalonde, R. N. (2018). The cultural shaping of career aspirations: Acculturation and Chinese biculturals' career identity

- styles. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 50(1), 29 – 41.
- The European Commission. (2004). *Career Guidance A Handbook for Policy Makers: A Handbook for Policy Makers*. OECD Publishing.
- Tlili, A., Denden, M., Affouneh, S., Salha, S. H., Cai, Z., Jemni, M., ... & Zhu, L. (2021). Understanding Arab Students' behavioral patterns in an online course: An explanatory study based on hofstede's national cultural dimensions. *Sustainability*, 13(22), 12426.
- To'lanovich, E. S. (2021). Vocational Guidance in General Secondary Schools. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 460-466.
- Tonbul, Y., & Ceylan, Ö. Ö. (2021). The school culture in the context of the hofstede's culture classification investigation on aphorisms. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, (26), 104-125.
- Trauth, E. M., Quesenberry, J. L., & Huang, H. (2008). A multicultural analysis of factors influencing career choice for women in the information technology workforce. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 16(4), 1-23.
- Trede, F., & Jackson, D. (2021). Educating the deliberate professional and enhancing professional agency through peer reflection of work-integrated learning. *Active Learning in Higher Education*, 22(3), 171-187.
- Vaillant, J. G. (2016). Reform in history and social studies education in Russian secondary schools. In *Education and society in the new Russia* (pp. 141-168). Routledge.
- vorona, i. i., & kolodnytska, o. d. (2021). criteria and levels of formation of professional communicative culture. *medical education*, (4), 128-135.
- Vorona, I. I., & Prokop, I. A. (2020). Professional culture in the context of future doctor training. *Медична освіта*, (1), 117-121.
- Wambu, G., Hutchison, B., & Pietrantoni, Z. (2017). Career decision-making and college and career access among recent African immigrant students. *Journal of College Access*, 3(2), 6- 14.
- Weisgrau, M., Rosman, A., & Rubel, P. G. (2023). *The tapestry of culture: An introduction to cultural anthropology*. Rowman & Littlefield.
- Weiss, R., & Gomes Neto, J. (2021). Talcott Parsons and the Sociology of Morality. *The American Sociologist*, 52, 107-130.
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184.

- Wu, L. T., Low, M. M. J., Tan, K. K., López, V., & Liaw, S. Y. (2015). Why not nursing? A systematic review of factors influencing career choice among healthcare students. *International nursing review*, 62(4), 547-562.
- Yahyagil, M. Y. (2015). Constructing a typology of culture in organizational behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 506-527.
- Yeganeh, K. H. (2021). Organizing cultural dimensions within and across six frameworks: A human development perspective. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 51(4), 587-613.
- Yun, J. J., Zhao, X., Jung, K., & Yigitcanlar, T. (2020). The culture for open innovation dynamics. *Sustainability*, 12(12), 5076.
- Zhang, L., Gowan, M. A., & Trevino, M. (2014). Cross-cultural correlates of career and parental role commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 29(6), 736-754.
- Zunker, V. G. (2015). *Career counseling: A holistic approach*. Cengage learning.

## الملحقات

ملحق رقم (1): الاستبانة بصورتها الأولى



الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

الإدارة التربوية

الأستاذ /الدكتور/ة..... الفاضل/ة

التخصص: .....

مكان العمل: .....

الرتبة العلمية: .....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة

الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم-بناء تصور لبناء ثقافة مهنية في ضوء خبرات

عالمية، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية في الجامعة

العربية الأمريكية، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانة وصياغة مجموعة من الاسئلة

للتعرف على الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي

القدس وبيت لحم، إذ أضع بين أيديكم هذه الأدوات وآمل منكم تحكيم هذه الاستبانة وأسئلة المقابلات

من خلال إبداء ملاحظاتكم ومقترحاتكم من حيث:

- الصياغة اللغوية لل فقرات وأسئلة المقابلات.
- مدى انتماء الفقرات للمجالات، وان تكون أسئلة المقابلات ذات صياغة واضحة ومتزنة.
- أي تعديلات أو مقترحات أخرى ترونها مناسبة.

شاكرًا حسن تعاونكم ومقدرًا جهدكم ووقتكم الثمين

الباحثة

نسرين درويش

أولاً: أداة الدراسة الكمية (الاستبيان)

الجزء الأول: المعلومات الديموغرافية

النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى  
المحافظة ☐ القدس ☐ بيت لحم

الجزء الثاني: الثقافة المجتمعية: أبعاد هوفستد (Hofstede) للثقافة المجتمعية

| الرقم                                     | العبارة                                                                  | درجة الموافقة |       |       |           |                |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                                           |                                                                          | موافق بشدة    | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| البعد الأول: النفوذ الوظيفي               |                                                                          |               |       |       |           |                |
| 1                                         | تمارس أسرتي علي رقابة على نشاطاتي المدرسية                               |               |       |       |           |                |
| 2                                         | تمارس أسرتي علي رقابة على نشاطاتي المدرسية                               |               |       |       |           |                |
| 3                                         | لا أستطيع اتخاذ القرارات دون والدي                                       |               |       |       |           |                |
| 4                                         | هناك تباعد في المراكز بين المدير والمعلمين في مدرستي                     |               |       |       |           |                |
| 5                                         | لا تمنح المدرسة الثقة والاستقلالية للطلبة                                |               |       |       |           |                |
| البعد الثاني: تجنب المجهول                |                                                                          |               |       |       |           |                |
| 6                                         | تشجعني أسرتي على التوجه نحو التخصصات المعروفة                            |               |       |       |           |                |
| 7                                         | أفضل أن أكون مسيطراً على أمور حياتي وأتجنب تحدي المجهول                  |               |       |       |           |                |
| 8                                         | ترفض مدرستي الأفكار المقدمة من قبل الطلبة                                |               |       |       |           |                |
| 9                                         | أفضل المسار المهني الواضح                                                |               |       |       |           |                |
| 10                                        | يشجعني من حولي على اتخاذ القرارات الشخصية التي تجنبني المغامرات          |               |       |       |           |                |
| البعد الثالث: النظرة طويلة الأجل للمستقبل |                                                                          |               |       |       |           |                |
| 11                                        | تشجع المدرسة طلبتها على التخطيط لحياتهم المستقبلية                       |               |       |       |           |                |
| 12                                        | تعتمد مدرستنا على النظرة المستقبلية في كافة برامجها.                     |               |       |       |           |                |
| 13                                        | اعتقد أنه يمكن أن تتكيف التقاليد في المجتمع مع الأوضاع والظروف المتغيرة. |               |       |       |           |                |
| 14                                        | أبحث دائماً عن الفرص لتحقيق أهداف بعيدة المدى                            |               |       |       |           |                |
| 15                                        | أفضل أن أضع أهداف بعيدة المدى لحياتي                                     |               |       |       |           |                |
| البعد الرابع: الجماعية بخلاف الفردية      |                                                                          |               |       |       |           |                |
| 16                                        | أفضل العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي                                  |               |       |       |           |                |
| 17                                        | ارغب في التعاون مع الآخرين داخل المدرسة                                  |               |       |       |           |                |
| 18                                        | أميل إلى إنجاز الأعمال التي كلفت بها بشكل جماعي                          |               |       |       |           |                |

| الرقم                                        | العبارة                                                  | درجة الموافقة |       |       |           |                |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                                              |                                                          | موافق بشدة    | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 19                                           | أفضل اتخاذ قراراتي الشخصية والمهنية بشكل جماعي           |               |       |       |           |                |
| 20                                           | تشجع المدرسة أسلوب التعاون                               |               |       |       |           |                |
| <b>البعد الخامس: الذكورية بخلاف الأنثوية</b> |                                                          |               |       |       |           |                |
| 21                                           | الرجل هو المسؤول عن اتخاذ القرارات التي تخص الأسرة       |               |       |       |           |                |
| 22                                           | يشجعني من حولي على التخصصات التي تناسب جنسي              |               |       |       |           |                |
| 23                                           | يمنح مجتمعي المرأة أدوار أقل في المراكز القيادية         |               |       |       |           |                |
| 24                                           | أفضل دور للمرأة دورها كأم وزوجة                          |               |       |       |           |                |
| 25                                           | أفضل عمل للمرأة هو العمل في رعاية الأسرة                 |               |       |       |           |                |
| <b>البعد السادس: التساهل بخلاف الانضباط</b>  |                                                          |               |       |       |           |                |
| 26                                           | يميل المعلمين في المدرسة إلى اللين والتساهل              |               |       |       |           |                |
| 27                                           | يمكنني مناقشة أسرتي القرارات الأسرية                     |               |       |       |           |                |
| 28                                           | أستطيع التعبير عن مشاعري بسهولة في المجتمع الذي أعيش فيه |               |       |       |           |                |
| 29                                           | يمكنني التصرف بحرية دون وجود قيود                        |               |       |       |           |                |
| 30                                           | تهتم مدرستنا بتنفيذ أنشطة التي نمضي فيها وقتاً ممتعاً    |               |       |       |           |                |

### الجزء الثالث: مقياس الميول المهنية: مقياس هولند (Holland) للميول المهنية

| الرقم                          | العبارة                                                  | درجة الموافقة |       |       |           |                |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                                |                                                          | موافق بشدة    | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| البعد الأول: الميول الواقعية   |                                                          |               |       |       |           |                |
| 1                              | أفضل النشاطات التي تتطلب مهارات حركية                    |               |       |       |           |                |
| 2                              | أفضل العمل الذي يكون فيه تحدٍ جسدي                       |               |       |       |           |                |
| 3                              | اشعر بالمتعة بتركيب الأشياء وتصليحها                     |               |       |       |           |                |
| 4                              | أستمتع بتعلم كيفية عمل الأدوات المختلفة                  |               |       |       |           |                |
| 5                              | أتجنب الأعمال والمواقف التي تتطلب مني التعامل مع الآخرين |               |       |       |           |                |
| 6                              | أتميز بأني عملي في التعامل مع مواقف الحياة               |               |       |       |           |                |
| 7                              | أميل إلى الأعمال اليدوية                                 |               |       |       |           |                |
| 8                              | أفضل التعامل مع الآلات والمعدات والنباتات                |               |       |       |           |                |
| البعد الثاني: الميول التحليلية |                                                          |               |       |       |           |                |
| 9                              | أميل إلى الأعمال التي فيها تفكير وتحليل                  |               |       |       |           |                |
| 10                             | أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة              |               |       |       |           |                |

| الرقم                           | العبارة                                                    | درجة الموافقة |       |       |           |                |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                                 |                                                            | موافق بشدة    | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 11                              | أفضل العمل الذي يعتمد على الأدلة والبراهين                 |               |       |       |           |                |
| 12                              | اشعر بالمتعة بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها               |               |       |       |           |                |
| 13                              | أفضل التفكير في حلول للمشاكل قبل التعامل معها.             |               |       |       |           |                |
| 14                              | أفضل الموضوعات التي تعتمد على التنظيم والفهم.              |               |       |       |           |                |
| 15                              | أهتم بالبحث عن السبب والنتيجة وعلاقة الأشياء               |               |       |       |           |                |
| 16                              | أميل للمهن التي تعتمد على التفكير العلمي.                  |               |       |       |           |                |
| البعد الثالث: الميول الاجتماعية |                                                            |               |       |       |           |                |
| 17                              | أفضل العمل كجزء من مجموعة أو فريق.                         |               |       |       |           |                |
| 18                              | أميل إلى المهن التي تركز على مساعدة الآخرين.               |               |       |       |           |                |
| 19                              | أميل للعمل الذي يساعد المجتمع على تحسين الواقع             |               |       |       |           |                |
| 20                              | أميل للعمل الذي يلبي حاجات الآخرين.                        |               |       |       |           |                |
| 21                              | أتميز بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين.                 |               |       |       |           |                |
| 22                              | يمكنني قيادة أنشطة اجتماعية.                               |               |       |       |           |                |
| 23                              | أمتلك المهارة لتدريب وتعليم الآخرين.                       |               |       |       |           |                |
| 24                              | يمكنني إدارة مناقشات جماعية                                |               |       |       |           |                |
| البعد الرابع: الميول التجارية   |                                                            |               |       |       |           |                |
| 25                              | أفضل العمل الذي يمنحني الفرصة للتفاوض مع الآخرين.          |               |       |       |           |                |
| 26                              | أميل إلى تطوير مهاراتي وقدراتي من خلال المنافسة مع الآخرين |               |       |       |           |                |
| 27                              | أتقن مهارات التحدث التي تتطلب التفكير العميق               |               |       |       |           |                |
| 28                              | أميل إلى العمل الذي يمكنني من خلاله حل مشكلات الآخرين      |               |       |       |           |                |
| 29                              | أميل لأن أكون قائدا لمجموعة من الناس.                      |               |       |       |           |                |
| 30                              | تجذبني الأعمال التي تحقق ربحاً مالياً                      |               |       |       |           |                |
| 31                              | أفضل اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياة الآخرين             |               |       |       |           |                |
| 32                              | أستمتع بالأنشطة التي تتطلب مهارة متابعة عالية              |               |       |       |           |                |
| البعد الخامس: الميول التقليدية  |                                                            |               |       |       |           |                |
| 33                              | أفضل الوظائف التي تلتزم بالقوانين                          |               |       |       |           |                |
| 34                              | أفضل العمل المكتبي بساعات ثابتة                            |               |       |       |           |                |
| 35                              | أميل إلى الوظائف التي تشمل برامج محدد.                     |               |       |       |           |                |
| 36                              | أميل للعمل ذي الساعات الثابتة.                             |               |       |       |           |                |
| 37                              | أفضل مواقف العمل التي تكون روتينية                         |               |       |       |           |                |
| 38                              | أفضل أن أكون مسئولاً عن تفاصيل العمل.                      |               |       |       |           |                |
| 39                              | أميل إلى العمل في مكان محدد طوال اليوم.                    |               |       |       |           |                |
| 40                              | لدي القدرة على إتمام الأعمال المكتبية بكفاءة في وقت قصير   |               |       |       |           |                |
| البعد السادس: الميول الفنية     |                                                            |               |       |       |           |                |
| 41                              | أميل للعمل الحر مع قليل من المراقبة                        |               |       |       |           |                |
| 42                              | أميل إلى الأعمال التي تساعدني على التميز والابتكار         |               |       |       |           |                |

| الرقم | العبارة                                         | درجة الموافقة |       |       |           |                |
|-------|-------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
|       |                                                 | موافق بشدة    | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 43    | أرغب بالعمل ضمن مسئوليات تتغير باستمرار.        |               |       |       |           |                |
| 44    | أفضل الأعمال التي تعبر عن المشاعر               |               |       |       |           |                |
| 45    | أميل للعمل الذي يتطلب الدقة والانتباه للتفاصيل. |               |       |       |           |                |
| 46    | أميل للعمل الذي يكون مليئاً بالإثارة            |               |       |       |           |                |
| 47    | أستمتع بأعمال التصميم ذات الطابع الفنية         |               |       |       |           |                |
| 48    | أميل إلى الأعمال التي تمنحني حرية بدرجة كبيرة   |               |       |       |           |                |

## ثانياً: أداة الدراسة النوعية (أسئلة المقابلات)

- **السؤال الأول:** إلى أي مدى تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك إلى تفضيل المجالات المهنية التي تمنحك السلطة والنفوذ في مجتمعك؟ وكيف يؤثر ذلك على ميولك المهني؟
- **السؤال الثاني:** برأيك، إلى أي مدى تشجع العادات والتقاليد والاهتمامات في مجتمعك على تفضيل الاستقرار أم تشجع على اكتشاف أمور جديدة؟ وكيف يؤثر ذلك على ميولك المهني؟
- **السؤال الثالث:** هل تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك على التخطيط للمستقبل وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد أم يتم التركيز على الأهداف الحالية؟ وكيف يؤثر ذلك على قراراتك المهني؟
- **السؤال الرابع:** هل تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك على التعاون والتواصل الاجتماعي ويعتبران مهمان في ثقافتك المجتمعية؟ وكيف يؤثر ذلك على قراراتك المهني؟
- **السؤال الخامس:** برأيك، إلى أي مدى يلعب النوع الاجتماعي دوراً في اختياراتك وميولك المهنة بناءً على التوجهات المجتمعية؟ وكيف يؤثر ذلك على قراراتك المهني؟
- **السؤال السادس:** برأيك، إلى أي مدى يمكنك اختيار مسارك المهني بحرية ودون وجود أو شعورك بوجود قيود مجتمعية تدفعك نحو تخصصات مهنية محددة؟ وكيف يؤثر ذلك على قراراتك المهني؟

ملحق رقم (2): قائمة المحكمين

| #  | اسم المحكم             | التخصص العلمي           | الرتبة العلمية | مكان العمل                 |
|----|------------------------|-------------------------|----------------|----------------------------|
| 1  | أ. د. فؤاد طلافحة      | علم النفس التربوي       | أستاذ دكتور    | جامعة مؤتة                 |
| 2  | أ. د. باسم محمد شلش    | إدارة تربوية            | أستاذ دكتور    | جامعة القدس المفتوحة       |
| 3  | أ. د. مجدي زامل        | إدارة تربوية            | أستاذ دكتور    | جامعة القدس المفتوحة       |
| 4  | أ. د. حسام حسني القاسم | الإدارة التعليمية       | أستاذ دكتور    | جامعة فلسطين التقنية خضوري |
| 5  | د. جعفر أبو صاع        | أصول التربية والإدارة   | أستاذ مشارك    | جامعة فلسطين التقنية خضوري |
| 6  | د. أشرف أبو الخيران    | المناهج وتدريب المعلمين | أستاذ مشارك    | جامعة القدس                |
| 7  | د. إبراهيم المصري      | الإرشاد النفسي          | أستاذ مشارك    | جامعة الخليل               |
| 8  | د. كرم سفيان الكركي    | إدارة تربوية            | أستاذ مساعد    | جامعة الخليل               |
| 9  | د. محمد قفصي           | علوم التربية            | أستاذ باحث     | جامعة محمد الخامس-المغرب   |
| 10 | د. أسعد تفال           | تنمية اجتماعية          | أستاذ مساعد    | جامعة النجاح الوطنية       |



ملحق رقم (3): الاستبانة بصورتها النهائية

الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

الإدارة التربوية

حضرة السيد/ة.....المحترم/ة

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم-بناء تصور لبناء ثقافة مهنية في ضوء خبرات عالمية، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية في الجامعة العربية الأمريكية، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانة للتعرف على الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم. تضع بين أيديكم هذه الأدوات فإنه يرجى قراءة كل فقراتها بعناية تامة، والإجابة عليها بوضع إشارة (✓) في المكان الذي يعبر عن الرأي الشخصي بدقة وموضوعية.

مع التأكيد أن جميع الإجابات سوف تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لغايات البحث العلمي فقط.

مع الشكر الجزيل مقدماً لحسن تعاونكم،،،

إشراف: أ. د. كمال خليل مخامرة

الباحثة: نسرين درويش

## أولاً: أداة الدراسة الكمية (الاستبيان)

### الجزء الأول: المعلومات الديموغرافية

النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى  
المحافظة ☐ القدس ☐ بيت لحم

### الجزء الثاني: الثقافة المجتمعية

يهدف هذا القسم إلى التعرف على أبعاد هوفستد (Hofstede) للثقافة المجتمعية ويشمل هذه الجزء ست أبعاد هي؛ النفوذ الوظيفي، تجنب المجهول، النظرة طويلة الأجل للمستقبل، الجماعية بخلاف الفردية، الذكورية بخلاف الأنثوية، التساهل بخلاف الانضباط. الرجاء قراءة العبارات بتمعن ومن ثم وضع العلامة (✓) في المكان المخصص.

| الرقم                                     | العبارة                                                              | درجة الموافقة |       |       |           |                |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                                           |                                                                      | موافق بشدة    | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| البعد الأول: النفوذ الوظيفي               |                                                                      |               |       |       |           |                |
| 31                                        | تمارس أسرتي رقابة على نشاطاتي المدرسية                               |               |       |       |           |                |
| 32                                        | لا أستطيع اتخاذ القرارات دون الجوع إلى والذي                         |               |       |       |           |                |
| 33                                        | هناك تباعد في المراكز بين المدير والمعلمين في مدرستي                 |               |       |       |           |                |
| 34                                        | لا تمنح المدرسة الثقة والاستقلالية للطلبة                            |               |       |       |           |                |
| 35                                        | احترام سلطة العائلة حتى ولو لم أكون موافق على قراراتهم               |               |       |       |           |                |
| البعد الثاني: تجنب المجهول                |                                                                      |               |       |       |           |                |
| 36                                        | تشجعني أسرتي على التوجه نحو التخصصات المعروفة والتي تعطيني الاستقرار |               |       |       |           |                |
| 37                                        | أفضل أن أكون مسيطراً على أمور حياتي وأتجنب تحدي المجهول              |               |       |       |           |                |
| 38                                        | ترفض مدرستي الأفكار والاقتراحات المقدمة من قبل الطلبة                |               |       |       |           |                |
| 39                                        | أفضل المسار المهني الواضح ولا أرغب في تحدي المجهول                   |               |       |       |           |                |
| 40                                        | يشجعني من حولي على اتخاذ القرارات الشخصية التي تجنبني المغامرات      |               |       |       |           |                |
| البعد الثالث: النظرة طويلة الأجل للمستقبل |                                                                      |               |       |       |           |                |
| 41                                        | تشجع المدرسة طلبتها على التخطيط لحياتهم المستقبلية                   |               |       |       |           |                |
| 42                                        | تعتمد مدرستنا على النظرة المستقبلية في كافة برامجها.                 |               |       |       |           |                |

| الرقم                                        | العبارة                                                                           | درجة الموافقة |       |       |           |                |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                                              |                                                                                   | موافق بشدة    | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 43                                           | اعتقد أنه يمكن أن تتكيف التقاليد في المجتمع مع الأوضاع والظروف المتغيرة وتلائمها. |               |       |       |           |                |
| 44                                           | أبحث دائماً عن الفرص لتحقيق أهداف بعيدة المدى                                     |               |       |       |           |                |
| 45                                           | أفضل أن أضع أهداف بعيدة المدى لحياتي المستقبلية                                   |               |       |       |           |                |
| <b>البعد الرابع: الجماعية بخلاف الفردية</b>  |                                                                                   |               |       |       |           |                |
| 46                                           | أفضل العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي                                           |               |       |       |           |                |
| 47                                           | لدي رغبة في التعاون مع الآخرين داخل المدرسة                                       |               |       |       |           |                |
| 48                                           | أميل إلى إنجاز الأعمال التي كلفت بها بشكل جماعي                                   |               |       |       |           |                |
| 49                                           | أفضل اتخاذ قراراتي الشخصية والمهنية بشكل جماعي                                    |               |       |       |           |                |
| 50                                           | تشجع المدرسة أسلوب التعاون بين الطلبة                                             |               |       |       |           |                |
| <b>البعد الخامس: الذكورية بخلاف الأنثوية</b> |                                                                                   |               |       |       |           |                |
| 51                                           | الرجل هو المسئول عن اتخاذ القرارات التي تخص الأسرة                                |               |       |       |           |                |
| 52                                           | يشجعني من حولي على التخصصات التي تناسب جنسي                                       |               |       |       |           |                |
| 53                                           | يمنح مجتمعي المرأة أدوار أقل في المراكز القيادية                                  |               |       |       |           |                |
| 54                                           | أفضل دور للمرأة دورها كأم وزوجة                                                   |               |       |       |           |                |
| 55                                           | أفضل عمل للمرأة هو رعاية الأسرة                                                   |               |       |       |           |                |
| <b>البعد السادس: التساهل بخلاف الانضباط</b>  |                                                                                   |               |       |       |           |                |
| 56                                           | يميل المعلمين في المدرسة إلى اللين والتساهل                                       |               |       |       |           |                |
| 57                                           | يمكنني مناقشة أسرتي في أي قرار يتعلق بالأسرة                                      |               |       |       |           |                |
| 58                                           | استطيع التعبير عن مشاعري بسهولة في المجتمع الذي أعيش فيه                          |               |       |       |           |                |
| 59                                           | يمكنني التصرف بحرية دون قيود                                                      |               |       |       |           |                |
| 60                                           | تهتم مدرستنا بتنفيذ أنشطة التي نمضي فيها وقتاً ممتعاً                             |               |       |       |           |                |

## الجزء الثالث: الميول المهنية

| درجة الموافقة                   |       |       |           |                | العبارة                                                       | الرقم |
|---------------------------------|-------|-------|-----------|----------------|---------------------------------------------------------------|-------|
| موافق بشدة                      | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                                                               |       |
| البعد الأول: الميول الواقعية    |       |       |           |                |                                                               |       |
|                                 |       |       |           |                | 1 أفضل النشاطات التي تتطلب مهارات حركية                       |       |
|                                 |       |       |           |                | 2 أفضل العمل الذي يكون فيه تحدٍ جسدي                          |       |
|                                 |       |       |           |                | 3 أستمتع بتركيب الأشياء وتصليحها                              |       |
|                                 |       |       |           |                | 4 أستمتع بتعلم كيفية عمل الأدوات المختلفة                     |       |
|                                 |       |       |           |                | 5 أتجنب الأعمال والمواقف التي تتطلب مني التعامل مع الآخرين    |       |
|                                 |       |       |           |                | 6 أتميز بأني عملي في التعامل مع مواقف الحياة                  |       |
|                                 |       |       |           |                | 7 أميل إلى الأعمال اليدوية                                    |       |
|                                 |       |       |           |                | 8 أفضل التعامل مع الآلات والمعدات والنباتات                   |       |
| البعد الثاني: الميول التحليلية  |       |       |           |                |                                                               |       |
|                                 |       |       |           |                | 9 أميل إلى الأعمال التي فيها تفكير وتحليل                     |       |
|                                 |       |       |           |                | 10 أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة                |       |
|                                 |       |       |           |                | 11 أفضل العمل الذي يعتمد على الأدلة والبراهين                 |       |
|                                 |       |       |           |                | 12 أستمتع بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها                     |       |
|                                 |       |       |           |                | 13 أفضل التفكير في حلول للمشاكل قبل التعامل معها.             |       |
|                                 |       |       |           |                | 14 أفضل الموضوعات التي تعتمد على التنظيم والفهم.              |       |
|                                 |       |       |           |                | 15 أهتم بالبحث عن السبب والنتيجة وعلاقة الأشياء               |       |
|                                 |       |       |           |                | 16 أميل للمهن التي تعتمد على التفكير العلمي.                  |       |
| البعد الثالث: الميول الاجتماعية |       |       |           |                |                                                               |       |
|                                 |       |       |           |                | 17 أفضل العمل كجزء من مجموعة أو فريق.                         |       |
|                                 |       |       |           |                | 18 أميل إلى المهن التي تركز على مساعدة الآخرين.               |       |
|                                 |       |       |           |                | 19 أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع.                      |       |
|                                 |       |       |           |                | 20 أميل للعمل الذي يلبي حاجات الآخرين.                        |       |
|                                 |       |       |           |                | 21 أتميز بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين.                 |       |
|                                 |       |       |           |                | 22 يمكنني قيادة أنشطة اجتماعية.                               |       |
|                                 |       |       |           |                | 23 أمتلك المهارة لتدريب وتعليم الآخرين.                       |       |
|                                 |       |       |           |                | 24 يمكنني إدارة مناقشات جماعية بفعالية                        |       |
| البعد الرابع: الميول التجارية   |       |       |           |                |                                                               |       |
|                                 |       |       |           |                | 25 أفضل العمل الذي يمنحني الفرصة للتفاوض مع الآخرين.          |       |
|                                 |       |       |           |                | 26 أميل إلى تطوير مهاراتي وقدراتي من خلال المنافسة مع الآخرين |       |

| الرقم                                 | العبارة                                                  | درجة الموافقة |       |       |           |                |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
|                                       |                                                          | موافق بشدة    | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 27                                    | أتقن مهارات التحدث التي تتطلب تفكيرًا عقليًا متقنًا      |               |       |       |           |                |
| 28                                    | أُميل إلى العمل الذي يمكنني من خلاله حل مشكلات الآخرين   |               |       |       |           |                |
| 29                                    | أُميل لأن أكون قائدا لمجموعة من الناس.                   |               |       |       |           |                |
| 30                                    | تجذبني الأعمال التي تُحقق ربحًا ماليًا                   |               |       |       |           |                |
| 31                                    | أفضل اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياة الآخرين           |               |       |       |           |                |
| 32                                    | أستمتع بالأنشطة التي تتطلب مهارة متابعة عالية            |               |       |       |           |                |
| <b>البعد الخامس: الميول التقليدية</b> |                                                          |               |       |       |           |                |
| 33                                    | أفضل الوظائف التي تلتزم بالقوانين                        |               |       |       |           |                |
| 34                                    | أفضل العمل المكتبي بساعات ثابتة                          |               |       |       |           |                |
| 35                                    | أُميل إلى الوظائف التي تشمل برامج محدد.                  |               |       |       |           |                |
| 36                                    | أُميل للعمل ذي الساعات الثابتة.                          |               |       |       |           |                |
| 37                                    | أفضل موافق العمل التي تكون روتينية                       |               |       |       |           |                |
| 38                                    | أفضل أن أكون مسئولًا عن تفاصيل العمل.                    |               |       |       |           |                |
| 39                                    | أُميل إلى العمل في مكان محدد طوال اليوم.                 |               |       |       |           |                |
| 40                                    | لدي القدرة على إتمام الأعمال المكتبية بكفاءة في وقت قصير |               |       |       |           |                |
| <b>البعد السادس: الميول الفنية</b>    |                                                          |               |       |       |           |                |
| 41                                    | أُميل للعمل الحر مع قليل من المراقبة                     |               |       |       |           |                |
| 42                                    | أُميل إلى الأعمال التي تسمح لي بالتميز والابتكار         |               |       |       |           |                |
| 43                                    | أرغب بالعمل ضمن مسؤوليات تتغير باستمرار.                 |               |       |       |           |                |
| 44                                    | أفضل الأعمال التي تعبر عن المشاعر                        |               |       |       |           |                |
| 45                                    | أُميل للعمل الذي يتطلب الدقة والانتباه للتفاصيل.         |               |       |       |           |                |
| 46                                    | أُميل للعمل الذي يكون مليئًا بالإثارة                    |               |       |       |           |                |
| 47                                    | أستمتع بأعمال التصميم ذات الطابع الفنية                  |               |       |       |           |                |
| 48                                    | أُميل إلى الأعمال التي تمنحني حرية كبيرة                 |               |       |       |           |                |

## أسئلة المقابلة

• **السؤال الأول:** إلى أي مدى تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك إلى تفضيل المجالات

المهنية التي تمنحك السلطة والنفوذ في مجتمعك؟ وكيف يؤثر ذلك على ميولك المهني؟

• **السؤال الثاني:** برأيك، إلى أي مدى تشجع العادات والتقاليد والاهتمامات في مجتمعك على تفضيل

الاستقرار أم تشجع على اكتشاف أمور جديدة؟ وكيف يؤثر ذلك على ميولك المهني؟

• **السؤال الثالث:** هل تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك على التخطيط للمستقبل

وتحقيق الأهداف الطويلة الأمد أم يتم التركيز على الأهداف الحالية؟ وكيف يؤثر ذلك على

قرارك المهني؟

• **السؤال الرابع:** هل تشجع العادات والتقاليد والممارسات في مجتمعك على التعاون والتواصل

الاجتماعي ويعتبران مهمان في ثقافتك المجتمعية؟، وكيف يؤثر ذلك على قرارك المهني؟

• **السؤال الخامس:** برأيك، إلى أي مدى يلعب النوع الاجتماعي دورًا في اختياراتك وميولك المهنة

بناءً على التوجهات المجتمعية؟ وكيف يؤثر ذلك على قرارك المهني؟

• **السؤال السادس:** برأيك، إلى أي مدى يمكنك اختيار مسارك المهني بحرية ودون وجود أو شعورك

بوجود قيود مجتمعية تدفعك نحو تخصصات مهنية محددة؟ وكيف يؤثر ذلك على قرارك

المهني؟

## ملحق رقم (4): كتاب تسهيل مهمة بحثية

Arab American University

Faculty of Graduate Studies



الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

2023/10/5

الى من يهمه الامر

### تسهيل مهمة بحثية

تحية طيبة وبعد،

تُهدىكم كلية الدراسات العليا في الجامعة العربية الأمريكية أطيب التحيات، وبالإشارة الى الموضوع أعلاه، تشهد كلية الدراسات العليا في الجامعة أن الطالبة نسرين سعيد عزيز درويش والتي تحمل الرقم الجامعي 202012513 هي طالبة دكتوراه في برنامج الإدارة التربوية وتعمل على أطروحة الدكتوراه الخاصة بها بعنوان:

" الثقافة المجتمعية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظتي القدس وبيت لحم (بناء تصور لبناء ثقافة مهنية على ضوء خبرات عالمية)"، تحت إشراف الدكتور كمال مخامرة. نأمل من حضرتكم الإيعاز لمن يلزم لمساعدتها للحصول على المعلومات اللازمة للدراسة، علماً أن المعلومات ستستخدم لغاية البحث فقط وسيتم التعامل معها بغاية السرية، وقد أعطيت هذه الرسالة بناءً على طلبها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

عميد كلية الدراسات العليا

د. نوار قطب



Page 1 of 2

Jenin Tel: +970-4-2418888 Ext.:1471,1472 Fax: +970-4-2510810 P.O. Box:240  
Ramallah Tel: +970-2-2941999 Fax: +970-2-2941979 Abu Qash - Near Alrehan  
E-mail: [FGS@aaup.edu](mailto:FGS@aaup.edu) ; [PGS@aaup.edu](mailto:PGS@aaup.edu) Website: [www.aaup.edu](http://www.aaup.edu)

# **The Relationship of Community culture with Professional Tendencies among high school students in Jerusalem and Bethlehem governorates- Building a perception of building a professional culture in the light of international experiences**

**Nasreen Saeed Aziz Darwish**

## **Dissertation Committee:**

**Dr. Kamal Khalil Mukhammara**

**Dr. Mohammad Omran**

**Prof. Fouad Talafha**

**Prof. Ali Jubran**

## **Abstract**

This study aimed to explore the relationship between community culture and professional tendencies among high school students in the Jerusalem and Bethlehem governorates and to develop a framework for building a professional culture inspired by international experiences. A mixed-methods approach was employed, incorporating both quantitative and qualitative methodologies. In the quantitative phase, the researcher adopted a descriptive correlational design to suit the study's nature and objectives. Additionally, a developmental approach was used to build a conceptual framework for professional culture based on global experiences.

The study sample consisted of 355 twelfth-grade students from the Bethlehem and Jerusalem suburbs educational directorates during the 2023–2024 academic year, selected through stratified random sampling for quantitative data collection. For qualitative data, a purposive sample of 21 students was selected. Quantitative tools included a community culture scale and a professional tendencies scale, which were validated for reliability and accuracy. For qualitative data collection, the researcher conducted structured interviews with participants.

The results indicated that high school students in Palestine perceived community culture to be strong in dimensions such as occupational power, uncertainty avoidance, masculinity vs. femininity, and collectivism vs. individualism, while perceptions were moderate in long-term orientation and indulgence vs. restraint. Similarly, students' responses regarding their professional tendencies were high in professional, social,

analytical, and commercial tendencies and moderate in realistic and conventional tendencies.

Furthermore, the findings revealed a positive correlation between students' perceptions of community culture and their professional tendencies. The study found no statistically significant differences in students' perceptions of community culture attributed to gender in the dimensions of uncertainty avoidance and collectivism vs. individualism. However, differences were noted in occupational power, long-term orientation, and indulgence vs. restraint in favor of males, and in masculinity vs. femininity in favor of females. Regarding the governorate variable, differences in the dimension of masculinity vs. femininity favored Jerusalem, with no significant differences observed in other dimensions.

For professional tendencies, no statistically significant gender differences were found in social, commercial, conventional, and professional tendencies, but differences in realistic and analytical tendencies favored males. Similarly, no statistically significant differences in professional tendencies were found across the governorates.

Based on the study results, a framework for building a professional culture inspired by international experiences was proposed. The study recommends implementing this framework, enhancing the concept of professional culture in educational practices, and conducting further research on professional tendencies and the factors influencing career orientations among students in the Palestinian context.

Keywords: Community Culture, Professional Tendencies, High School Students, Jerusalem Governorate, Bethlehem Governorate