

اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة

-دراسة ميدانية على عينة بكلية علوم الطبيعة والحياة بجامعة المسيلة-

*Professional decision-making for Working Women**-a field study on a sample at the Faculty of Natural and Life**Science at the University of M'sila-*

مخبر المهارات الحياتية- جامعة محمد

بوضياف بالمسيلة- الجزائر

مخبر المهارات الحياتية- جامعة محمد

بوضياف بالمسيلة- الجزائر

توجيه وإرشاد

علوم التربية

زهرة فيجل *Zahra Feidjel

(zahra.feidjel@univ-msila.dz)

عزوز كتفي Azzouz Ketfi

(Azzouz Ketfi@univ-msila.dz)

تاريخ النشر: 2022/12/31

تاريخ القبول: 2022/11/26

تاريخ الإرسال: 2021/09/12

ملخص: تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق في اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة باختلاف متغير العمر، وباختلاف التخصص المهني، وباختلاف نوع المهنة، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (51) عاملة اختيرت بطريقة عشوائية من العاملات في كلية علوم الطبيعة والحياة بجامعة محمد بوضياف (المسيلة)، واستخدم مقياس اتخاذ القرار المهني في جمع البيانات بعد تكيفه، بينما استخدم تحليل التباين الأحادي One-Way Anova كأسلوب إحصائي للمقارنة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تمثلت في عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة باختلاف متغير العمر وباختلاف التخصص المهني، بينما توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة باختلاف نوع المهنة، وذلك بين المكتبية والمخبرية لصالح هذه الأخيرة.

الكلمات المفتاحية: اتخاذ القرار المهني؛ المرأة العاملة؛ متغير العمر؛ التخصص المهني؛ نوع المهنة.

Abstract:

The current study aims to identify the differences in professional decision-making among working woman according to the age variable, the different professional specialization, and the type of profession. Where the study was applied chosen randomly from the female workers at the Faculty of Nature and Life Science at Mohamed Boudiaf University (M'sila), the occupation decision-making scale was used to collect data after adapting it, while One-Way Anova analysis of variance was used as a statistical method for comparison, the study

reached results represented in the absence of statistically significant differences in the professional decision-making of the study sample according to the age variable and the different professional specialization, while there are of statistically significant differences in the professional decision-making of the study sample according to the type of profession, and that is between the office and the laboratory in favor of the latter.

Keyword: occupation decision-making; working woman; age variable; professional specialization; type of profession.

1. مقدمة:

تعتبر عملية اتخاذ القرار خاصة المهني من أصعب القرارات التي يحدد فيها الفرد مستقبله المهني، وتتحكم فيه عدة عوامل منها الجنس حيث نجد في كثير من الأحيان القرارات المهنية التي يتخذها الرجال تختلف عن تلك التي تتخذها النساء، ونظرا لارتباط المهن بالتخصصات الموجودة في الجامعات نجد انه يتم الخلط بينها وذلك لتداخل التخصصات، وعدم مراعاة جنس الطالب في الاختيار، أو تخصصه أو حتى نوع المهنة التي سيزاولها، وخاصة إذا تعلق الأمر بالإناث باعتبارهن نساء عاملات.

الإشكالية:

ارتبطت عملية اتخاذ القرار المناسب بالجنس، وخاصة في الآونة الأخيرة التي أصبح فيها عمل المرأة ضروريا ومن متطلبات العصر واحتياجاته، وهو ما يفرض تعدد أدوارها في المجتمع، فنجدها عاملة خارج البيت من جهة، ونجدها ربة بيت من جهة أخرى، وربما إضافة إلى ذلك نجدها طالبة في الجامعة. حيث يقول (Lorriane Corner, 2007)، في دراسته: مشاركة المرأة في اتخاذ القرار والقيادة من منظور عالمي، "خطرتي أن الأدوار المعتادة للجنس دور في صنع القرار". (Corner, 2007) ولا يستثنى في ذلك أي تخصص في الجامعة الجزائرية، مما ينعكس بالمقابل على طبيعة المهنة التي تزاولها تلك المرأة كعاملية مستقبلا، رغم إمكانية اختلاف المهن التي يمارسها الرجال عن تلك التي تمارسها النساء، حيث أظهرت نتائج دراسة "احمد بن محمد الراشدي" (2017) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني بين الذكور والإناث ولصالح الإناث. (الراشدي، 2017) وبذلك فالقرار المهني الذي تتخذه الإناث حول مهنة ما بناء على التخصص الموجهة إليه في الجامعة من شأنه أن يتأثر بعمرها، وذلك ما يظهر بوضوح صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى المرأة، رغم أن بعض الباحثين يرون أن اتخاذ القرار

المناسب يكون لصالح الأفراد الأكبر سناً، من بين هؤلاء الباحثين نجد الباحثة "نوال عبد الرحمان محمد الحوراني" (2013)، في موضوعها "مقارنة بين كيفية اتخاذ القرار بين المديرين والمديرات -دراسة حالة على برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولي غزة"، بينت في نتائج دراستها المطبقة على عينة عشوائية مكونة من 150 مدير ومديرة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نمط اتخاذ القرار حول مجالات (حدسي، تجنبي، وعفوي)، تعزى للعمر لصالح الذين أعمارهم 50 سنة فأكثر. (الحوراني، ن، 2013).

وزيادة على ذلك فعمر المرأة العاملة ليس الوحيد المؤثر على اتخاذ القرار المهني لديها، بل كذلك للتخصص ونوع المهنة دور في ذلك، وباعتباره عملية اتخاذ خيارات من بين عدة خيارات من الضروري تقسيم الخيارات وتطوير معيار الاختيار. (Meanier, 2016)، وجب مراعاة التخصص الذي درسته أو حتى نوع المهنة التي ستزاولها المرأة في اتخاذ قرارها المهني يختلف من تخصص لآخر ومن مهنة لأخرى، ليس هذا فحسب بل الاختلاف قائم حول اتخاذ القرار كذلك بين الكليات الموجودة داخل الجامعات وبما تحتويه من تخصصات، وقد بينت ذلك دراسة "إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا" (2006) الموسومة ب: العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الفلسطينية، والتي طبقت على عينة من 370 عضو هيئة التدريس للعام الجامعي 2006/2005، التي كان من نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فاعلية اتخاذ القرارات بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية ولصالح الكليات العلمية.

وليس بعيداً عن ذلك فالاختلاف في الكليات يفرض الاختلاف في التخصصات سواء العلمية أو الأدبية أو الإنسانية أو غيرها من التخصصات، حيث أثبتت معظم الدراسات -رغم قلتها في حدود علم الباحثة- أن اتخاذ القرار المناسب لدى العاملات في التخصصات العلمية أفضل منها لدى العاملات في التخصصات الأدبية أو التخصصات الإنسانية، وهذا أكدته الدراسة السابقة أي في أن الطالبات كنساء يكون لديهن اتخاذ القرار في التخصصات العلمية أفضل من التخصصات في العلوم الإنسانية، وبالمقابل نجد كذلك أن اتخاذ القرار مناسب لديهن أفضل من التخصصات الأدبية، وهذا ما توصلت إليه دراسة "آسيا بنت موهوب بن سالم الريامية" (2018)، حيث وجد أن هناك فروق بين أفراد عينة الدراسة في درجة الرضا عن القرار المهني تعزى لتخصص الطالب

ذكور وإناث- ولصالح كلية العلوم. (الريامية، 2018) وكذلك دراسة "سلطان بن عاشور بن علي الزهراني" (2011) المعنونة ب: التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، التي توصلت نتائجها إلى انه توجد فروق دالة إحصائية بين تخصصات الكلية المهنية في اتخاذ القرار بصورتيه (أ) و(ب) في صالح الكلية الصحية. (الزهراني، 2011)

إن اتخاذ القرار لدى المرأة لا يتوقف عند هذا الحد (الاختلاف في التخصصات) فحسب، بل ينعكس ذلك على اتخاذ القرار المهني لديها، ذلك أن للتخصصات دور كبير في المهنة التي تزاولها أو ستزاولها المرأة، فالاختلاف قائم بين الأستاذات والعاملات في الإدارة، والمكثبات، وكذلك المخبريات، وقد أكدت الدراسة السابقة لـ"إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا" (2006)، على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في فاعلية اتخاذ القرارات على مجالي المهام التعليمية وممارسة عملية اتخاذ القرارات والدرجة الكلية لفاعلية اتخاذ القرارات بين أكاديمي تعليمي وأكاديمي إداري لصالح أكاديمي إداري. (مهنا، إ، 2006). ويمكن أن يراجع ذلك إلى التردد في اتخاذ القرار المهني أو نقص المعلومات عن المهن حيث جاء في نتائج دراسة "أمينة عبد العزيز صالح أبا الخيل" (2017) أن درجة الصعوبة في اتخاذ القرار المهني ترجع إلى التردد والصراع، حيث احتل الترتيب الأول بين أبعاد مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني، ثم نقص المعلومات عن المهن في المرتبة الثانية. (الخيل، 2017). وعلى اعتبار أهمية المهنة بالنسبة للمرأة خاصة في الوقت الحاضر، وأكدت على ذلك دراسة (Himanshi Tiwari, 2019)، المعنونة ب: النوع الاجتماعي في اتخاذ القرار المهني لدى المرأة والتي تستكشف الأبعاد المتنوعة للمرأة والجنس والوظيفة في الوقت الحاضر، (Tiwari, 2019)، حيث ينعكس اختيار نوع المهنة على نتائجها وهذا ما جاء في دراسة (Arthur P Brief & and, 1979) حول: اتخاذ القرار المهني بين النساء: الآثار المترتبة على السلوك التنظيمي، بحيث تمت ملاحظة بعض القضايا ذات الدلالات الاخلاقية مثل ملائمة عوامل اختيار العمل على نتائجها. (Brief & and, 1979) وبالتالي تحسين وضع المرأة في المجتمع من عدمه كما أكدت على ذلك دراسة (Radlik Kapur, 2019)، الموسومة ب: مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرار، جاء فيها هناك تدابير في اتخاذ القرار لدى المرأة تساهم في تحسين وضع المرأة في المجتمع. (Kapur, 2019)

وهذا ما يمكن أن يظهر في المجتمع الجزائري بصفة عامة، والعاملات المتخرجات من الجامعة الجزائرية على وجه التحديد، وتعتبر العاملات في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة سواء الأستاذات أو العاملات بالإدارة أو المخبريات والمكتبيات كنموذج للقرارات المهنية لدى العاملات سواء كانت من قراراتهن أو فرضت عليهن، حيث تم اتخاذ تلك القرارات بناء على تخصصاتهن المهنية، وشهادتهن الجامعية، وتمت مزاولة العمل مباشرة بعد التخرج أو بعد مدة كبيرة مما يتزامن مع كبر سنهن وبذلك يكون قرارها المهني وفرصها في العمل متأخرة، ولهذا جاء هذا الموضوع المتعلق باتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة -دراسة ميدانية على عينة من كلية العلوم ميدان علوم الطبيعة والحياة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة-، للإجابة على التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة باختلاف متغير العمر؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة باختلاف التخصص المهني؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة باختلاف نوع المهنة؟ ومما سبق فانه يجب التأكد من الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة باختلاف متغير العمر.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة باختلاف التخصص المهني.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة باختلاف نوع المهنة.

اعتمدت هذه الدراسة بشكل كبير على الجانب الميداني، حيث تم تعريف مفاهيم الدراسة إجرائيا وعرض لأهدافها وأهميتها، ووضع الحدود البشرية والمكانية والزمانية، ثم قسمت إلى جانبين هما دراسة استطلاعية حيث تم من خلالها تحديد أداة جمع البيانات والتأكد من خصائصها السيكمترية (الصدق والثبات)، ودراسة أساسية من خلالها تم عرض نتائج الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

2. التعريفات الإجرائية:

1,2. اتخاذ القرار المهني: هو درجات عينة الدراسة على مقياس اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة.

2.2. المرأة العاملة: في هذه الدراسة هي كل امرأة تزاوّل عملها بكلية العلوم ميدان علوم الطبيعة والحياة بجامعة محمد بوضياف وشملت الأستاذات والعاملات في الإدارة والمخبرات والمكثبات من خمسة أقسام بهذه الكلية.

3.2. التروي: هي درجات عينة الدراسة على البعد الأول من مقياس اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة، ويحتوي هذا البعد على العبارات التي يظهر أصحابها استخدام أساليب المنطق والتخطيط في اتخاذ القرار، ويبدون مسؤوليتهم الشخصية عن القرار المتخذ.

-معتمد على تصنيف فريدمان لأساليب اتخاذ القرار-. وعدد عباراته 14 عبارة.

4.2. التسرع: هي درجات عينة الدراسة على البعد الثاني من مقياس اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة ويحتوي على العبارات التي يظهر أصحابها استخدام استراتيجيات حدسية أو عفوية أو أكثر اندفاعية، أي تعتمد قراراتهم على العاطفة والتخيل والشعور. -معتمد على تصنيف فريدمان لأساليب اتخاذ القرار-. حيث أن عدد عباراته 13 عبارة.

5.2. التردد: هي درجات عينة الدراسة على البعد الثالث من مقياس اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة ويحتوي على العبارات التي يظهر أصحابها استخدام استراتيجيات ذات مستوى مرتفع في التفكير منخفض في الالتزام -معتمد على تصنيف فريدمان لأساليب اتخاذ القرار-. ويحتوي كذلك 14 عبارة.

3. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

-الكشف عن طبيعة الفروق في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة والتي تعزى للتخصص المهني.

-تحديد طبيعة الفروق في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة والتي تعزى لمتغير العمر.

-البحث والتقصي حول معرفة طبيعة الفروق في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة والتي تعزى لنوع المهنة.

4. أهمية الدراسة: تسعى الدراسة إلى التحقق من ملائمة المجالات التي تقررها المرأة العاملة، ومدى اختلاف تلك المهن بين العاملات باختلاف الوظيفة، والعمر، والتخصص

فيما يخص العاملات بالجامعة، والمستوى الذي وصلت إليه هذه المرأة سواء في بداية دخولها مجال العمل الذي هي بصدد مزاولته، أو المستوى الذي هي فيه أثناء مزاولتها للمهنة الحالية. وكذلك الفصل في إمكانية تقبل المجتمعات لعمل المرأة في مختلف المهن كما هي موجودة في المجتمع الجزائري، وذلك حسب آراء أفرادها حول قبول خروج المرأة للعمل، وتحديد المهن المناسبة للمرأة كما يرى ذلك المجتمع وكما هو شائع بين أفرادها، وأخيرا حسب آراء وطموح المرأة المهنة تزاولها، بالإضافة إلى العمل على محاولة فهم مدى قدرة المرأة على التوفيق بين كل من آراء أفرادها حول قبول خروج المرأة للعمل، وحسب رأي المجتمع للملائمة مهن للمرأة وحسب طموح وتطلعات المرأة في حد ذاتها، وحسب الأعمال الأخرى الواجبة عليها داخل البيت تجاه أسرتها، ومدى تأثير اتخاذ قرارات عشوائية لمهنة معينة على المستقبل المهني، خاصة لدى النساء وذلك بسبب تعدد الأدوار في عصرنا الحالي.

أما فيما يتعلق الأهمية التطبيقية فهذه الدراسة إضافة علمية للأبحاث التي تبحث في إيجاد حلول لمساعدة أفراد المجتمع للالتزام بأدوارهم وخاصة المرأة العاملة للتوفيق بين عملها والاهتمام بأسرتها. وكذلك الدراسة الحالية هي الدراسة العربية الأولى التي تناولت موضوع اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة وفي التخصصات العلمية على وجه التحديد، وكذلك فيما يتعلق بعمل المرأة في الجامعة الجزائرية.

5. حدود الدراسة:

1.5. الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة العاملات (أستاذات، عاملات بإدارة الكلية، مخبرات أو عاملة بالمكتبة، ومهن أخرى) بكلية العلوم ميدان الطبيعة والحياة – جامعة المسيلة.

2.5. الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة بكلية العلوم ميدان علوم الطبيعة والحياة – جامعة المسيلة، حيث اختيرت خمسة (05) أقسام من الكلية وهي: قسم الكيمياء، قسم علوم الطبيعة والحياة، قسم الميكروبيولوجيا والكيمياء الحيوية، قسم العلوم الفلاحية، قسم جذع المشترك ميدان علوم الطبيعة والحياة.

3.5. الحدود الزمانية: بدأ تطبيق الدراسة من 02 سبتمبر 2020 إلى نهاية شهر جوان 2021، ذلك أن تطبيق الدراسة الاستطلاعية امتد من الفترة بيم 02 سبتمبر إلى أواخر شهر فيفري، بينما تطبيق الدراسة الأساسية كان شهر مارس 2021 وحتى نهاية جوان

2021.

6. الدراسة الاستطلاعية: تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على عينة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-، مكونة من 30 عاملة (أستاذات في مختلف التخصصات وعاملات بالإدارة) ثم وزع عليهن المقياس وبعد الإجابة على بنوده استخدمت في حساب الخصائص السيكمومترية.

1.6. أدوات جمع البيانات: تم استخدام مقياس اتخاذ القرار المهني الذي أعده "سجان ملحم" عام 2013 بالاعتماد على مقياس د/ سيف الدين عبدون لاتخاذ القرار (1979)، والذي قام بإعداده في جمهورية مصر العربية، كلية التربية. جامعة الأزهر. اشتمل المقياس على 42 عبارة تم توزيعها على ثلاثة أبعاد رئيسية هي: وقد تعريف كل بعد من أبعاد المقياس حسب ما جاء في تصنيفات "فريدمان" لأساليب اتخاذ القرار، كما يلي:

البعد الأول (بعد التروي): أشار "فريدمان" أن التروي من أكثر أساليب اتخاذ القرار المثالية، وذلك أن متخذي القرار المتروين يميلون إلى استخدام الاستراتيجيات المنطقية أو المخطط لها في اتخاذ قراراتهم، كما ويبدون مسؤولية شخصية عن القرار الذي يتخذون. ويحتوي على العبارات التي يظهر أصحابها استخدام أساليب المنطق والتخطيط في اتخاذ القرار، ويبدون مسؤوليتهم الشخصية عن القرار المتخذ، (حيث أن عدد عباراته 14 عبارة) أي من العبارة 1 إلى العبارة 14. (المنصور، ز، 2016، ص 69)

البعد الثاني (بعد التسرع): ويعد هذا الأسلوب اقل نجاعة لأي متخذي القرار المتسرعين. (المنصور، ز، 2016، ص 69) (حيث أن عدد عباراته 14 عبارة) أي من العبارة 15 إلى العبارة 28.

البعد الثالث (بعد التردد): حيث يظهر أصحاب هذا الأسلوب وضوح في الجدية لإيجاد أسباب المشكلة والحلول المحتملة لها. (المنصور، ز، 2016، ص 70) حيث أن عدد عباراته 14 عبارة أي من العبارة 29 إلى العبارة 42.

2.6. حساب صدق أداة جمع البيانات:

أ. الصدق:

صدق المحكمين: تم توزيع المقياس على تسعة (09) محكمين من ذوي الاختصاص لإعطاء رأيكم وإبداء ملاحظاتهم حول بنود المقياس (من حيث تناسق العبارات وملائمتها للأبعاد، وطريقة صياغتها)، ثم جمعت الاستثمارات وتم اعتماد معادلة لاوشي في حساب

هذا النوع من الصدق من خلال:

تفسير نتائج بعد التروي: حسب النتائج المتحصل عليها من حساب صدق المحكمين للبعد الأول من المقياس وبنوده فإنه يتضح: أن قيمة معادلة "لاوشي" على البعد ككل هي $CVR = 0.95$ والذي كانت نسبته 95 %، وهي نسبة مقبولة، وهذا يعني أن كل بنود هذا البعد صادقة ويعتمد عليها في قياس سمة التروي من مقياس اتخاذ القرار المهني، ذلك أن قيمة معادلة "لاوشي" على البنود بين (0.77-1)، والبنود من 1 إلى 13 باستثناء العبارة 2 بلغت فيها قيمة معادلة "لاوشي" $CVR = 1$ ، أما العبارات (2، 11، 14) بلغت فيها قيمة معادلة "لاوشي" $CVR = 0.77$.

تفسير نتائج بعد التسرع: حيث بلغت قيمة معادلة لاوشي على هذا البعد ككل $CVR = 0.71$ ، وهي قيمة تقترب من الواحد الصحيح أي نسبة الصدق 71%، مما يعني أن معظم بنود (عبارات) هذا البعد الثاني مقبولة، حيث بلغ فيها بين $CVR = 1$ و $CVR = 0.77$ ، أما باقي العبارات فقد كان ناتج معادلة لاوشي ضعيف جدا حيث أن العبارات رقم (16، 17، 22، 26) حيث بلغت قيمة معادلة لاوشي في هذه البنود $CVR = 0.33$ وهي عبارات تم تعديلها من طرف الباحثة وإضافتها إلى باقي بنود البعد، أما البند رقم 20 فقد بلغت فيه $CVR = 0.11$ ، مما يعني أن هذا البند يتم التخلي عنه وحذفه ولا يعتبر احد بنود بعد التسرع وهو البعد الثاني من أبعاد مقياس اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة ويتم الاعتماد على 13 بعد المتبقية في قياس السمة. وفيما الأبعاد التي وجد فيها أن قيمة "لاوشي" ضعيفة، ونموذجها المعدل كما يلي:

جدول رقم (01): يبين البنود التي تم تعديلها من بعد التسرع ونموذجها المعدلة.

| الرقم | البنود قبل التعديل | قيمة CVR | النموذج المعدل |
|-------|---|----------|---|
| 16 | أجرب عدد من المهن المختلفة قبل اتخاذ القرار. | 0.33 | جربت عددا من المهن قبل اتخاذ القرار المهني. |
| 17 | اعدل قراراتي المهنية إذا تطلب الأمر. | | كنت مستعدة لتعديل قراراتي المهنية لو كان يتطلب الأمر. |
| 22 | أرى أن الحالة النفسية قد تؤثر في حالة اتخاذ القرار. | | حالي النفسية والمزاجية أثرت في اتخاذ قراري المهني. |
| 26 | استفيد من خبرات الآخرين حول مهنة ما عندما اتخذ أي قرار. | | كان بإمكانني الاستفادة من خبرات الآخرين عندما اتخذت قراري المهني. |

تفسير نتائج بعد التردد: حيث بلغت قيمة معادلة لاوشي على هذا البعد الثالث وهو بعد التروي $CVR=0.71$ ، أي ما نسبته 95%، وهي نسبة مقبولة، أما بالنسبة لقيمة معادلة لاوشي على بنود وعبارات رقم (33، 39، 40) والعبارات رقم (29، 30، 31، 32، 34، 35، 36، 37، 38، 41، 42) من هذا البعد فكانت (0,77- 1) على التوالي، وهي قيم مقبولة مما يعني قبول هذه البنود وأنها تقيس سمة التردد.

وهذا يعني أن كل العبارات تقيس سمة اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة عدا العبارة رقم 20 تم حذفها، فيصبح مجموع عبارات هذا المقياس هي 41 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد حيث أن:

البعد الأول وهو بعد التروي ويحتوي على 14 عبارة (من العبارة رقم 1 إلى العبارة رقم 14)، البعد الثاني وهو بعد التسرع ويحتوي على 13 عبارة (من العبارة رقم 15 إلى العبارة رقم 27).

البعد الثالث وهو بعد التردد ويحتوي على 14 عبارة (من العبارة رقم 28 إلى العبارة رقم 41).

- حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية): بما أن أكبر $sig=0.307$ من 0.05 أي أنه لا يوجد تجانس بين لذلك سنأخذ قيمة T الدنيا حيث $T=-10.65$ عند درجة الحرية 14، وبما أن مستوى الدلالة الإحصائية هو 0.00 أقل من 5%. فالمقياس يوجد فيه صدق تمييزي قادر

على تمييز أفراد يمتلكون فروق ذات دلالة إحصائية لسمة بدرجة عالية وأفراد يمتلكون السمة بدرجة دنيا. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (02): يوضح نتائج T لاختبار الفروق بين متوسط بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا لمقياس اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة:

| الدرجة | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | مستوى الدلالة | قيمة T | الدلالة الإحصائية |
|----------------|------------|-----------------|-------------------|-------------|---------------|--------|-----------------------|
| الدرجات العليا | 8 | 97.50 | 9.98 | 14 | 0.00 | -10.65 | دالة إحصائية عند 0.01 |
| الدرجات الدنيا | 8 | 145.50 | 7.91 | | | | |

ب. حساب الثبات:

- حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

بعد تقسيم بنود الاختبار إلى بنود فردية (41 بند) وبنود زوجية (40 بند)، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار، حيث وجد أن قيمة معامل الارتباط هي 0.78، ومعامل الارتباط بعد التصحيح بلغت في سبيرمان براون بلغت 0.881، بينما بلغت قيمة جتمان 0.880، وبما أن وجد عدم تساوي التباين بين نصفي الاختبار (كما هو موضح في الجدول رقم 03 أدناه)، فإنه يتم اعتماد تصحيح معامل الارتباط باستخدام طريقة جتمان (0.880). وهي قيمة جيدة وتقرب من الواحد لذلك فالاختبار ثابت. وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (03): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين بين نصفي الاختبار، والبنود الكلية للاختبار لمقياس اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العاملة:

| الانحراف المعياري | التباين | المتوسط الحسابي | |
|-------------------|---------|-----------------|-----------------------|
| 10.73420 | 115.223 | 65.4667 | النصف الفردي للاختبار |
| 9.98994 | 99.799 | 57.1667 | النصف الزوجي للاختبار |
| 19.59501 | 383.964 | 122.6333 | الاختبار ككل |

- حساب الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي: وتعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الوحدات أو البنود مع بعضها بعض داخل الاختبار، وكذلك ارتباط كل بند مع الاختبار ككل، (صباح، ع، 2015، ص 324)، حيث تم حساب معامل الثبات لكل بعد والمقياس ككل كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (04): معامل الثبات ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس والمقياس ككل:

| قيمة ألفا | البعد |
|-----------|-------------|
| 0.83 | بعد التروي |
| 0.79 | بعد التسرع |
| 0.88 | بعد التردد |
| 0.84 | المقياس ككل |

يوضح جدول (04) أعلاه يوضح حيث بلغت قيمة معامل الثبات ألفا للمقياس ككل 0.84، أما بالنسبة لأبعاد المقياس (بعد التروي بلغت قيمة ألفا 0.83)، (بعد التسرع بلغت قيمة ألفا 0.79)، (بعد التردد بلغت قيمة ألفا 0.88) وهي قيم قريبة

جدا من الواحد، أي ما نسبته 80% أي أن المقياس ثابت ويمكن الاعتماد عليه في قياس السمة.

7. الدراسة الأساسية وإجراءاتها:

1.7. منهج الدراسة: اعتمد المنهج الوصفي لمناسبته لأغراض الدراسة الحالية، وذلك من خلال البحث والتقصي واستكشاف الواقع الذي تعيشه المرأة العاملة في المجتمع الجزائري؛ وذلك من خلال تتبع خطواته المنهجية أثناء عرض ومناقشة الدراسة الحالية، كما يساعد على حساب الفروق بين العائلات في كلية العلوم ميدان علوم الطبيعة والحياة في اتخاذ القرار المهني لديهم باختلاف متغير العمر والتخصص المهني ونوع المهنة.

2.7. مجتمع الدراسة: تكون مجتمع لدراسة من أستاذات وعاملات في إدارة الكلية ومخبريات ومكتبيات ومهن أخرى بميدان علوم الطبيعة والحياة رغم قلتهم، فيما يتعلق بالأستاذات تم الاعتماد على خمسة (05) أقسام فقط بالميدان لجمع البيانات حيث بلغ عدد الأستاذات بهذه الأقسام 63 أستاذة، أما الباقي العاملات فقد بلغ عددهن 56 عاملة في كل من الإدارة والمخابر والمكتبات بكلية العلوم منها ميدان الطبيعة والحياة- جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

3.7. عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 49 عاملة منها 31 أستاذة في ميدان علوم الطبيعة والحياة و07 مخبريات، و06 عاملات بالإدارة، و03 مكتبيات (مجموع الموظفين في مكتبة الكلية). والباقي من تخصصات ووظائف أخرى بكلية العلوم بما فيها ميدان علوم الطبيعة والحياة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة المعاينة العشوائية التطبيقية، وهي الطريقة التي يتم فيها اختيار عينة عشوائية ممثلة لكل طبقة (فئة) من طبقات (فئات) المجتمع موضع الدراسة، وعند سحب العينة من كل خلية فإننا نبيع أحد الأسلوبين: المعاينة النسبية والمعاينة المتساوية، (علام، 2006، ص 169) وقد تم اعتماد الأسلوب الأول (المعاينة النسبية) في هذه الدراسة وهذا يعني أنه تم تحديد أولا فئات المجتمع وعدد الأفراد (العناصر) بكل فئة ونسبة ذلك العدد إلى العدد الكلي للمجتمع. ثم تم تقرر حجم العينة المناسب لإجراء الدراسة وتوزيع هذا العدد على فئات المجتمع ليتحدد المجتمع المطلوب من كل فئة، ثم إختيار هذه الأعداد عشوائيا من فئات المجتمع. (مراد، 2011،

ص 202)، جاء هذا التصميم الطبقي لبعض المشكلات التي تواجه الباحثين، خصوصا عندما يتعاملون مع طبقات متباينة بشكل فادح في أحجامها. (جخدل، 2019، ص 45)، وبذلك فإنه تم تقسيم عينة الدراسة إلى طبقات (أستاذات، مخبريات، عاملات بالإدارة، مكنتيات) ثم تم اختيار نسبة 20% من كل طبقة، تم فيها توزيع مقياس اتخاذ القرار المهني على أفراد عينة الدراسة. كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (05): يوضح خصائص عينة الدراسة والنسبة المئوية:

| النسبة المئوية (%) | حجم العينة | خصائص العينة |
|--------------------|------------|--------------------|
| | | العمر |
| 16.32% | 08 | من 25 إلى 30 سنة |
| 20.40% | 10 | من 30 إلى 35 سنة |
| 36.73% | 18 | من 35 إلى 40 سنة |
| 26.53% | 13 | من 40 سنة فما فوق |
| 100% | 49 | المجموع |
| | | المهن |
| 63.26% | 31 | الأستاذات |
| 14.28% | 07 | المخبريات |
| 12.24% | 06 | عاملات في الإدارة |
| 6.12% | 03 | المكنتيات |
| 4.48% | 02 | مهن أخرى |
| 100% | 49 | المجموع |
| | | التخصص |
| 18.36% | 09 | ميكروبيولوجي |
| 18.36% | 09 | كيمياء |
| 6.12% | 03 | علم البيئة والمحيط |
| 4.48% | 02 | علم الحيوان |
| 53.06% | 26 | تخصصات أخرى |
| 100% | 49 | المجموع |

4.7. الأساليب الإحصائية المستخدمة: استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي SPSS في نسخة رقم 25، في حساب مختلف النتائج المتعلقة حسب طبيعة الدراسة، حيث تم

حساب معامل الارتباط بيرسون، وتم تصحيحه بطريقة جتمان، واختبار تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA لحساب متوسط الفروق في اتخاذ القرار المهني لدى المرأة العامة بالاختلاف في كل من متغير العمر، والتخصص المهني، ونوع المهنة. 5,7، النتائج ومناقشتها:

- نتائج الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على انه: لا توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر:
جدول رقم (06): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) حول اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر:

| Sig | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|------|------|-------------------|-----------------|----------------|----------------|
| 0.89 | 0.19 | 47.238 | 3 | 141.713 | بين المجموعات |
| | | 242.157 | 47 | 11382.208 | داخل المجموعات |
| | | | 50 | 11523.922 | التباين الكلي |

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، أي لا توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر.

وتختلف النتائج التي توصلت إليها دراسة "نوال عبد الرحمان محمد الحوراني" (2013) وتوصلت الدراسة التي تبين إلى وجود فروق في نمط اتخاذ القرار تعزى للعمر لصالح الذين أعمارهم 50 سنة فأكثر.

قد ترجع نتائج هذه الفرضية إلى عدم وجود فرص عمل بعد تخرج الطالبات، مما قد يؤخر بعض الطالبات على التوظيف بشهادتهن إلا بعد سنوات، وفي المقابل قد تنجح أخريات مباشرة بعد التخرج، مما يجعل من المرأة تبحث عن عمل ولا تراعي في ذلك سنها ولا السنوات الضائعة دون عمل.

- نتائج الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على انه: لا توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة تعزى للتخصص المهني:

جدول رقم (07): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) حول اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة تبعا للتخصص المهني:

| Sig | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|-------|------|-------------------|-----------------|----------------|----------------|
| 0.663 | 0.60 | 143.447 | 4 | 573.787 | بين المجموعات |
| | 3 | 238.046 | 46 | 10950.135 | داخل المجموعات |
| | | | 50 | 11523.922 | التباين الكلي |

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، أي لا توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة تعزى للتخصص المهني.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "آسيا بنت موهوب بن سالم الريامية" (2018)، حيث وجد أن هناك فروق بين أفراد عينة الدراسة في درجة الرضا عن القرار المهني تعزى لتخصص الطالب، وكذلك تختلف مع نتائج دراسة "سلطان بن عاشور بن علي الزهراني" (2011) التي توصلت نتائجها إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية بين تخصصات الكلية المهنية في اتخاذ القرار بصورتيه (أ) و(ب) في صالح الكلية الصحية. أما جوانب اتفاق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية تكمن في عدم الإشارة إلى وجود اختلاف بين التخصصات العلمية (بما أن الدراسة الحالية طبقت على التخصصات العلمية).

وقد ترجع نتائج هذه الفرضية إلى أن اتخاذ القرار المهني مرتبط بالمهنة في حد ذاتها، وقلة فرص العمل، في حين أن التخصص أن فرض عليها، أو إلى طبيعة المجتمع الذي يفرض على المرأة غالبا الأعمال التي تكون قريبة إلى مكان السكن أو البيت العائلي، دون مراعاة التخصص المهني وبالتالي ميولها ورغباتها.

-نتائج الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة تعزى لنوع المهنة:

جدول رقم (08): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) حول اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة تبعا لنوع المهنة:

| Sig | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|-------|-------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 0.014 | 3.488 | 670.461 | 4 | 2681.846 | بين المجموعات |
| | | 192.219 | 46 | 8842.076 | داخل المجموعات |
| | | | 50 | 11523.922 | التباين الكلي |

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) مساوية لمستوى الدلالة 0.05 فإننا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري، أي أنه توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة تعزى لنوع المهنة. وبعد إجراء الاختبار مقارنة البعدية (Scheffe) تم تلخيص النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (09) نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية على عينة الدراسة تبعا لنوع المهنة:

| الفرق بين المجموعات | أستاذة | مخبرية | عاملات بالإدارة | مكتبية | مهن أخرى |
|---------------------|--------|---------|-----------------|--------|----------|
| أستاذة | - | -15.45 | -1.09 | 18.40 | 3.40 |
| مخبرية | 15.45 | - | 14.35 | *33.85 | 18.85 |
| عاملات بالإدارة | 1.09 | -14.35 | - | 19.50 | 4.50 |
| مكتبية | -18.40 | -33.85* | -19.50 | - | -15.00 |
| مهن أخرى | -3.40 | -18.85 | -4.50 | 15.00 | - |

(*): الفرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه يمكن التقسيم هذه المجموعات إلى مجموعتين هما، المجموعة الأولى لا توجد فروق بين مجموعاتها وتضم كل المجموعات الموضحة في الجدول، عدا مجموعة مكتبية- مخبرية، فإنه توجد فروق لصالح المخبرية وتمثل المجموعة الثانية.

وتتفق دراسة "إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا" (2006) مع الدراسة الحالية في وجود الفروق بين الاختلاف بينهما هي أن الدراسة الحالية كان الفرق بين المخبريات والمكتبيات لصالح المخبريات بينما دراسة "إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا" (2006) كان الفرق بين أكاديمي تعليمي وأكاديمي إداري لصالح أكاديمي إداري.

وقد تعود نتائج الدراسة الحالية إلى وجود فروق في نوع بعض المهنيين في اتخاذ القرار المهني إلى طبيعة المهنة في حد ذاتها، والطالبات في التخصصات العلمية يفضلن وظائف علمية

كمخبرات، في حين يعتبرن المهام المرتبطة بالتخصصات الأخرى جانبية ولا تعكس ما تم اكتسابه، هذا في المجموعة الثانية من الفرضية، أما عن المجموعة الأولى منها، فقد يكون سبب ذلك أن العمل في مكان أو مؤسسة أو كلية قريبة من مجال تخصصهن العلمي لا يؤثر على مواصلة اكتسابهن للخبرة حول التخصص المدروس في الجامعة.

6.7 صعوبات الدراسة: لهذه الدراسة عدة صعوبات منها ما كانت متعلقة بالجانب النظري في جمع البيانات وكذلك الصعوبات المتعلقة بالجانب التطبيقي، أهم هذه الصعوبات ما يلي:

- صعوبة الحصول على معلومات فيما يتعلق بموضوع اتخاذ القرار كما هو مقصود به في الدراسة،

- توجد صعوبات في الحصول على دراسات سابقة متطابقة تماما مع الدراسة الحالية - لعدم وجودها في حدود علم الباحثة- بحيث تكاد لا توجد أي دراسة حول اتخاذ القرار المهني تتعلق بعمل المرأة في هذا المجال.

- صعوبات عديدة في توزيع المقياس للإجابة عنه من طرف عينة الدراسة، خاصة في الدراسة الأساسية والمطبقة على بعض أقسام ميدان علوم الطبيعة والحياة، نظرا لعوامل راجعة لتطبيق بروتوكول جائحة كورونا.

- واهم الصعوبات كذلك عدم ملئ بعض العوامل بميدان الطبيعة والحياة لخانات المعلومات الأولية الموجودة في المقياس (خاصة خانة التخصصات).

الخاتمة:

ومما سبق فإنه يمكن القول أن اتخاذ القرار المهني خاصة لدى المرأة يجب أن تأخذ فيه بعين الاعتبار نوع المهنة التي ستزاولها تلك المرأة باعتبارها عاملة، رغم التجاوز في بعض الأحيان عن عمرها وتخصصها، لأن ذلك قد يعود إلى عوامل مرتبطة بطبيعة المجتمع أو إلى التعليم والتوجيه الجامعي أو إلى طبيعة التخصص في حد ذاته، وبهذا فإن الدراسة الحالية توصي بضرورة ما يلي:

- العمل على تكثيف الدراسات والأبحاث التي ترتبط بالجانب المهني، وخاصة فيما يتعلق بالقرارات التي يتخذها الأفراد حول مهنة ما، والفصل في ذلك بين التي تصلح للذكور ولا تصلح للإناث والعكس صحيح.

- وضح إستراتيجية من طرف القائمين في المجال لوضع معايير يتم من خلالها الفصل في اتخاذ القرارات المهنية بين العاملين الرجال والعاملات النساء وفق مبادئ يتم تحديدها، بناء على ما هو متعارف عليه اجتماعيا.
- تكييف مختلف التخصصات الموجودة في الجامعات مع ما يتوافق ما يتطلبه المجتمع من مهن، ومراعاة في ذلك نوعية المهن ومناسبتها حسب الجنس والسن.

المصادر والمراجع:

أ. المراجع باللغة العربية:

- احمد محمد الراشدي. (2017). النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الاساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى: كلية العلوم والآداب.
- آسيا بنت موهون بن سالم الريامية. (2018). مستوى تدخل الوالدين في اتخاذ القرار المهني لأبنائهم وعلاقته برضاهم عن هذا القرار من وجهة نظر طلبة جامعة قابوس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى- سلطنة عمان: كلية العلوم والآداب.
- الحوراني، نوال عبد الرحمان محمد وابو اسعد، احمد عبد اللطيف (2013)، مقارنة بين كينية اتخاذ القرار بين المدراء والمديرات -دراسة حالة على برنامج التربية والتعليم بوكالة الفوت الدولي غزة-. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة ععادة الدراسات العليا.
- المنصور، زينة (2016)، الذكاء وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار -دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة دمشق-. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية.
- أمنة عبد العزيز صالح أبا الخليل. (2017). الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز- جدة. العلوم التربوية (العدد الثاني ج1).
- رجاء محمود أبو علام. (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط 5، مصر: دار النشر للجامعات.
- سعد الحاج بن جخلد. (2019). العينة والمعاينة -مقدمة منهجية قصيرة جدا-. ط 1. عمان: دار البداية للنشر والتوزيع.
- سلطان بن عاشور بن علي الزهراني. (2011). التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى- المملكة العربية السعودية: قسم علم النفس.
- صباح، عايش (2015)، الخطوات المنهجية لتصميم الاستبيان، نقد وتنوير، (3)، 324.
- صلاح أحمد مراد. (2011). الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية والتربوية. ط 2. القاهرة: مكتبة انجلو المصرية.
- مهن، إبراهيم عفيف إبراهيم (2006)، العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس فلسطين، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.

ب. المراجع باللغة الأجنبية:

- Arthur P. Brief & and (1979) Vocational decision making among women: Implications for Organizational Behavior, Academy of Management Review, 528, (04) 04.
- Corner, L. (2007). Women's Participation in Decision-Making and Leadership A Global Perspective. (<https://www.iknopolitics.org>)
- Jean-Marc Meanier (2016) . Raisonement, résolution et problèmes et prise de decision .Paris: Dunod.
- Tiwari, H. (2019). Gender in career decision making by woman. Global Journal of Mangement and Business Reasearch, 19 (11).
- Kapur, R. (2019). Paricipation of Women in the Decision Making. (<https://www.researchgate.net>)