

فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب المُقبل على سوق العمل بإدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي

دعاء عمر عبد السلام¹، مها جلال شعيب²

1 قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، القاهرة، مصر
2 قسم الاقتصاد المنزلي والتربية، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، شبين الكوم، مصر

الملخص العربي:	نوع المقالة
هدف البحث الكشف عن فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز الوعي بإدارة التغيير بأبعادها (التهيئة للتغيير، إحداث التغيير، تثبيت التغيير) ومهارات التنظيم الذاتي (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة الوقت، التحكم بالمشاعر الخارجية، المراقبة الذاتية، التقويم الذاتي) وقياس فاعليته في تنمية رأس المال النفسي- الإيجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) للشباب المُقبل على سوق العمل. وتكونت عينة البحث الأساسية من (284) طالباً ومنهم تم اختيار عينة البحث التجريبية والبالغ عددهم (71) طالباً وفي السنة النهائية من كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان والحاصلين على درجات منخفضة في أدوات البحث، وذلك لتطبيق البرنامج الإرشادي عليهم. وتمثلت أدوات البحث في استمارة البيانات العامة، ومقياس إدارة التغيير إعداد سعد وعبد اللطيف (2021)، ومقياس مهارات التنظيم الذاتي، ومقياس رأس المال النفسي- الإيجابي، وبالإضافة إلى البرنامج الإرشادي، وقد اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج شبه التجريبي. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05، 0.01) بين متوسطات إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي- الإيجابي لدى عينة البحث وفقاً لمتغيرات (النوع، المستوى التعليمي للوالدين، المستوى المهني للأب، متوسط الدخل الشهري، العمل بجانب الدراسة)، كما وجدت علاقة موجبة دالة إحصائية بين كل من إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي- الإيجابي. وكذلك وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 بين متوسطي درجات التطبيق القبلي والبعدي لأدوات البحث على عينة البحث التجريبية لصالح التطبيق البعدي. مما يشير إلى فاعلية البرنامج في تعزيز الوعي بإدارة التغيير وتنمية مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي- الإيجابي. يظهر البحث ضرورة نشر- الوعي بأهمية إدارة التغيير واكتساب مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي- الإيجابي لدى الشباب لمواكبة التغيير ومُتطلبات سوق العمل.	بحوث أصلية
	المؤلف المسئول
	دعاء عمر doaaomar552@gmail.com
	الجوال +2 01005556939
	DOI: 10.21608/mkas.2024.270931.1290
	الاستشهاد الي:
	عبد السلام وشعيب، 2024: فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب المُقبل على سوق العمل بإدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي. مجلة الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، المجلد 34 (العدد الثاني) الصفحات من 115-167
	تاريخ الاستلام: 17 فبراير 2024
	تاريخ القبول: 27 مارس، 2024
	تاريخ النشر: 1 ابريل 2024

الكلمات الكاشفة: برنامج إرشادي، إدارة التغيير، مهارات التنظيم الذاتي، رأس المال النفسي- الإيجابي، الشباب، سوق العمل

واجتماعياً. ويُعد تمكين الطلاب اقتصادياً أحد الحلول الإبداعية والمبتكرة، ويمثل في الوقت ذاته أهمية كبرى للتغلب على مُستجدات وتحديات سوق العمل المُستقبلية، حيث تعتبر الجامعة

مقدمة ومشكلة البحث

ان سوق العمل متاح للخريجين المؤهلين والمسلحين بقدرات ومهارات يتطلبها العصر لتنمية المجتمع واستدامته اقتصادياً وبيئياً

ويستطيعون أن يغيروا مسار حياتهم بتمكنهم من القدرات والمهارات الإدارية والإنسانية والفنية التي تؤهلهم إلى إدارة حياتهم والمشاركة بفاعلية لمواجهة التحديات والصعوبات وإحداث التغيير للأفضل لأنفسهم وبالتالي لمجتمعهم.

وأشار كلاً من عبد الرحيم (2008) وشقورة (2012) والبدارين والقواسمة (2013) أن التغيير المُخطط من أهم عوامل تنمية الأفراد وخاصة الشباب فتعد إدارة التغيير ضرورة جوهرية نظراً لتغير الظروف وتجدد المفاهيم والأفكار والتي تتطلب قدرة عالية على استثمار الموارد البشرية للارتقاء بالمجتمع عن طريق مواكبة التغيير والتكيف معه واستخدامه كوسيلة لاغتنام الفرص التي تجود بها البيئة الخارجية، وتعتمد إدارة الفرد للتغيير على تغيير مهاراته واتجاهاته وإدراكه وتوقعاته، ويتم ذلك من خلال التدريب عن طريق البرامج والندوات وورش العمل.

كما يري الكبيسي (2014) أن التغيير شديد الأهمية، فهو بمثابة ظاهرة اقتصادية اجتماعية سياسية مركبة تتعدى وتتجاوز أهميتها حدود ما يحققه الحاضر وتمتد للمستقبل، وأن الهدف من التغيير هو زيادة القدرة على العمل ورفع الكفاءة وتحسين الفاعلية والتنبؤ بالمشكلات مع زيادة القدرة على مواجهتها قبل وبعد حدوثها. فمن أهداف إدارة التغيير تنمية قدرات الشباب وزيادة ثقتهم بأنفسهم والمساهمة في التغيير في حل المشكلات وزيادة الاتصال والتواصل وإزالة الصراعات الداخلية لدى الشباب (المستكاوي، 2018).

فالأفراد القادرين على إدارة التغيير يتمتعون بسرعة البديهة والمرونة الذهنية وتقبل الأفكار الجديدة والقدرة على المبادرة وتوظيف القدرات الشخصية والحزم في اتخاذ القرارات وتقبل النقد مع ابتكار وسائل جديدة لمواجهة المواقف المتوقعة (العتيبي، 2011). وأكدت دراسة كل من ساحة (2013) ومهدي (2017) أن تحقيق التغيير يحتاج لمتطلبات تنظيمية وبشرية واستراتيجية وتكنولوجية وثقافية، حيث يزداد تقبل تطبيق إدارة التغيير بتلقي الدورات التدريبية، واستخدام وسائل تكنولوجية حديثة.

ويعد مفهوم التنظيم الذاتي من المفاهيم المعرفية الهامة، حيث يشار إليه كعامل هام مؤثر في العمليات المعرفية، إذ تؤكد الدراسات التي تناولته على أهميته في الجانب العقلي، فعملية التنظيم تشمل: الاعتقادات، والسلوك والانتباه باستخدام مهارات وراء معرفية (الزواهرة واليوسف، 2022)، يعد التنظيم الذاتي من الجوانب المهمة في عملية التعلم؛ حيث إنه يساعد الأفراد على تنظيم سلوكهم بشكل أفضل في سبيل تحقيق الأهداف التي يسعون إليها، لذا نال هذا المفهوم اهتمام الباحثين في مجال علم النفس التربوي في الآونة

مؤسسة تعليمية وتنموية يُعد من خلالها استثمار الطاقات الكامنة لدى الطلاب وتأهيلهم باعتبارهم مخرج تعليمي متميز ومنتج قادراً على حل المشكلات ومُفكراً بطرق غير تقليدية بعيداً عن المؤلف، لتحقيق النجاح المُثمر بالحاضر والمستقبل. لذا لم يعد يقتصر دور الجامعة على التوظيف بل التركيز على مبدأ خلق فرص العمل، فيكون السعي ليس فقط لتوافق النواتج التعليمية مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، وإنما بناء وتصميم المناهج والبرامج التدريبية لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق عبر الاستثمار في الأبحاث والأفكار والمخترعات، وبالتالي تُسهم الجامعة بأن يكون للدولة موقعاً في التنافسية العالمية من خلال خريج مُبدع قادر على مواجهة التحديات العالمية، وتُعدّه إلى حياة عملية تتوافق مع مُتطلبات سوق العمل المُستقبلية.

ومن هذا المنطلق نجد أن التميز والقدرة التنافسية وإطلاق الطاقات الإبداعية أصبح مطلباً ونمطاً حضارياً، لمواجهة ما أفرزته العولمة من تحديات اجتماعية وثقافية وبيئية واقتصادية، فأصبحت منظومة التربية مُتمثلة في الجامعات مطالبة بإعداد الطلاب لسوق العمل، من خلال تأهيل الخريجين عبر دورات وبرامج تدريبية تكوينية لإعدادهم لسوق العمل.

ولأن التنمية عملية تطور غرضها الأساسي الارتقاء بالمجتمع، ونقله من الوضع الثابت إلى وضع ديناميكي متحرك أعلى وأفضل، وهي ضرورة لكل مجتمع إنساني لتحقيق أهدافه وعلى رأسها تحقيق مستوى معيشي مناسب وحياة أفضل (أبو النصر ومدحت، 2017). وتعتمد التنمية على عنصرين أساسيين هما العنصر المادي والعنصر البشري، ولا يمكن أن تحدث أي تنمية في أي نشاط إلا بارتباط العنصرين وتكاملهما معاً، مما يوضح ضرورة وأهمية العمل على إعداد وتنمية الموارد البشرية من خلال تنمية القدرات والكفاءات البشرية بتزويدها بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تُزيد من قدراتهم الإنتاجية (بدير وراغب، 2007).

ويمثل الشباب العنصر الأساسي في بناء المجتمع وتنميته، فهم أكثر فئات المجتمع طموحاً وهم أساس التغيير والقوة وهم الأكثر استعداداً لتقبل الجديد والتعامل معه والإبداع فيه، كما يتميز الشباب بقدرتهم على التكيف بسهولة مما يجعل دورهم محوري في إحداث التغيير في مجتمعاتهم، فبذرة التنمية تأتي حتماً بتنمية القدرات البشرية للشباب والتي تعتبر حجر الأساس في عمليات التنمية الناجحة (سيف، 2017).

كما أظهرت نتائج دراسات كل من أبو صيري وعيسى (2005) أن الشباب المصري واعياً تماماً للتغيرات التي طرأت على المجتمع،

حياته وأنماط سلوكه مما يؤدي إلى نتائج إيجابية على المدى البعيد (واطسون وهنري، 2004).

وقد أوصت دراسات كل من (Stoeger & Zigler, 2008)؛ عزازي وأحمد، 2008؛ نصار وعبد الرحمن، 2016) على أهمية تنمية مهارات التنظيم الذاتي باعتباره من التوجهات الحديثة الهامة في تناول الإنجاز حيث يتضمن مجموعة من الجوانب المعرفية والسلوكية والوجدانية الهامة لتحقيق الفرد لأهدافه في الحياة. كما يُعتبر رأس المال النفسي الإيجابي منهج جديد في إدارة الموارد البشرية، حيث لا بد من الاهتمام باستثمار الجوانب النفسية الإيجابية لدى أفراد المجتمع بدلاً من التركيز على نقاط الضعف (متولي واللوزي، 2020).

وظهر مفهوم رأس المال النفسي كأحد المفاهيم الحديثة في علم النفس الإيجابي في بداية الألفية الثالثة، وهو مؤشر لتمييز الأفراد الذين يعتقدون في قدراتهم على النجاح، والمثابرة في تحقيق الأهداف، التفاؤل، الأمل، ومواجهة المشكلات (محمود وصموئيل، 2020). يشمل رأس المال النفسي عدة عناصر مثل المعرفة والمهارات والمعتقدات والقيم والثقة بالنفس والعواطف الشخصية والصحة العقلية ويعتبر مفهوماً مهماً في مجالات الأعمال والتعليم والرياضة والعلاقات الإنسانية (عبد العزيز وعبد الحليم، 2023). ويُجسد رأس المال النفسي الإيجابي النزاعات التحفيزية الفردية التي تحدث عن طريق التركيبات النفسية الإيجابية، والتي تمثل الدافع النفسي مُتتابعة إنجاز الأهداف، وإدراك المسار لتحقيقه، والإيمان بالنجاح في الوصول إليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في سبيل تحقيقه (العنزي وإبراهيم، 2012).

ويُشير (Chen & Lim, 2012) إلى رأس المال النفسي الإيجابي أنه قوة الأفراد وموقفهم تجاه النظرة العامة للحياة، ويرى (Cole, et al., 2009) أنه "حالة الفرد النفسية الإيجابية للتنمية التي تتميز بوجود كفاءة ذاتية لاتخاذ وتنفيذ الجهد اللازم لتحقيق النجاح في المهام الصعبة، وتمكين الصفات الإيجابية (التفاؤل) حول النجاح في الحاضر والمستقبل، والعمل الدؤوب نحو تحقيق الأهداف؛ وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات نحو تحقيق الأهداف (الأمل) من أجل تحقيق النجاح، عندما يُعاني الفرد من المشاكل والصعوبات يجب التمتع بالمرونة لتحقيق النجاح".

وقد عرفه (Luthans, et al, 2007) بأنه الحالة النفسية الإيجابية المتطورة للفرد والتي تتميز بالثقة في بذل الجهد اللازم لتحقيق النجاح في المهام الصعبة والتفاؤل بشأن الحاضر والمستقبل والمثابرة على تحقيق الأهداف مع الأمل في النجاح والمرونة التي تمكنه من التكيف عند التعرض للمشاكل والأزمات، كذلك يرى كل

الأخيرة محاولين تحديده بشكل دقيق والوقوف على أهم مكوناته وطرق قياسه (عبد الرازق، 2022).

لقد بدأت فكرة التنظيم الذاتي عندما تم سؤال الفيلسوف سقراط عن أصعب الأشياء فقال "أن تعرف نفسك" حيث وضح أهمية معرفة الإنسان لمهاراته وقدراته ودوافعه وأهدافه وكيفية الوصول إليها والتي تعتبر ركيزة مهمة للنجاح في مختلف مجالات الحياة (الحمداي، 2017). فالناس يظهرهم رغبة في تنظيم حياتهم اليومية، والوصول إلى حياة ناجحة بدون عقبات في مجتمعنا المعقد من خلال مهارات التنظيم الذاتي.

فتنظيم الذات يساعد الشباب على التوجه نحو الهدف للوصول إليها في الوقت المحدد، وبالكيفية الفعالة، وبناء الكثير من الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن أن تساعد في المستقبل للقيام بمهام مماثلة، مما يمكنه من رفع كفاءته وزيادة إنتاجيته (رشوان، 2006).

ويشير (Avci, 2013) أن الفرد المنظم ذاتياً هو الفرد الناجح حيث يكون لديه معرفة واضحة بأهدافه ويكون على دراية بنقاط قوته وضعفه وبناء على تلك الأهداف يحدد سلوكه ويسعى للتقدم إلى الأمام بدافعية عالية وعندما ينجح الفرد أو يفشل في تحقيق النهايات المطلوبة فإنه يقيم أداءه ويقوم بتنظيم سلوكه نحو تحقيق الهدف حيث يحرص على تأجيل الرضا اللحظي لتحقيق هدف أبعد أكثر تفضيلاً.

وقد أوضح زيارة (2016) أنه تم تصنيف مهارات التنظيم الذاتي إلى عدة مهارات أساسية وتعتبر مهارتي تحديد الأهداف والتخطيط للذات مفتاح مهارات التنظيم الذاتي حيث يتجنب الفرد الوقوع في الأخطاء المحتملة وتفاذي الإجراءات التي تؤدي إلى إهدار الكثير من الوقت والجهد، ثم تأتي بعد ذلك مهارتي إدارة الوقت وضبط المثيرات الخارجية حيث تمكن الفرد من تنظيم وقته وحسن إدارته واستغلاله والسيطرة والتحكم في عناصر البيئة الخارجية التي تشوش على سلوكه فيستطيع أداء المهام دون تشتت، ثم تأتي مهارة مراقبة الذات حيث يراجع الفرد ما يصدر عنه من سلوكيات مقصودة للكشف عن نقاط قوته وضعفه والتعامل معها، وأخيراً مهارة تقويم الذات حيث يحكم فيها الفرد على سلوكياته من خلال معايير شخصية وأخرى خارجية.

ويعد تنظيم الذات في مرحلة الشباب لبنة أساسية ينبغي تلمينتها حيث يقوم عليها البناء النفسي لشخصيته الخاصة والسعي المستمر لإيجاد ذاته وتحقيقها وتنظيمها من أهم المهام الأساسية النمائية له، فتتمية مهارات التنظيم الذاتي تساعد على تعلم طرق فعالة لتنظيم

ما يقابله من مشكلات يعد كنزاً لمجتمعه وأحد عوامل رفيعته ورقبه، فالشباب هم قادة المجتمع وحجر الزاوية في عملية التنمية ومن ثم فنحن بحاجة إلى فكر متفتح قادر على تقديم الحلول الجديدة والمبتكرة واستخدام الأساليب والإجراءات الفعالة النشطة وغير المألوفة.

وقد أعلن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2022) في تقرير بمناسبة اليوم العالمي للشباب، أن عدد الشباب في الفئة العمرية من 18 حتى 29 سنة بلغ 21.9 مليون نسمة، بنسبة 21% من إجمالي السكان منها 50.5% ذكوراً، و49.5% إناثاً، مشير إلى أنه طبقاً لبيانات النشرة السنوية للطلاب المقيدون، بلغ إجمالي عدد الطلاب المقيدون بالتعليم العالي 3.5 مليون طالب 51% ذكوراً، و49% إناثاً، بالإضافة إلى 543.8 ألف خريج، موضحاً أن نسبة مساهمة تلك الفئة في قوة العمل تبلغ 39.2%. وهذا يوضح أن نسبة الشباب بالنسبة للسكان كبيرة لذا يجب السعي لتنمية قدراتهم ومهاراتهم لمواجهة سوق العمل بكل تحدياته. فتتمتع مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي يُعدان وسيلتان جيدتان لتشجيع الأفراد على توليد الطاقات الداخلية التي يستفيد منها المجتمع ككل، وهذا ما يُفسر الاهتمام الحالي لتطوير البرامج التدريبية والإرشادية المختلفة لتحفيز الشباب وتأهيلهم لسوق العمل المستقبلي وتشكيل شخصيتهم وتنمية بنيتهم المعرفية وزيادة قدرتهم على المشاركة والتفكير والتأمل والإبداع وتحقيق التميز والتفوق في العديد من المجالات.

وإيماناً بأهمية المرحلة التي تعد الشباب للحياة المستقبلية حيث يقع على عاتق طلاب تلك المرحلة السعي لتحقيق الأهداف المستقبلية والعديد من المسؤوليات والضغوط الذاتية التي فرضتها التحديات المعاصرة والتي تتطلب منهم أن يمتلكوا مجموعة من المهارات الذاتية منها مهارات تنظيم الذات ليتمكنوا من إدارة وتنظيم المهام المتنوعة التي يجب عليهم إتقانها على أكمل وجه للوصول لأهدافهم، وتفاعلاً مع التحديات المعاصرة والتي تتطلب إعداد ثروة بشرية واعية ومتعلمة ومبدعة قادرة على الابتكار والإنتاج، كما انتشرت في الآونة الأخيرة بعض المشاعر السلبية بين الشباب نظراً لكثرة المشكلات والضغوط الحياتية، مما أدى إلي افتقارهم للتفاؤل، الأمل، المرونة وغيرها من المشاعر الإيجابية وظهر بدلاً منها اليأس، الإحباط وعدم الثقة بالنفس وغيرها من المشاعر السلبية.

كما قامت الباحثتان بدراسة استطلاعية غير مقننة من خلال سؤال طلاب السنة النهائية بالكلية عدة أسئلة عن التغيير في المجتمع والحياة الشخصية وكيفية إدارته وقد أظهرت النتائج انخفاض وعيهم بكيفية إدارته والعمل على مقاومته وعدم شعورهم بالتفاؤل

من (Clapp-Smith, et al., 2009) أن رأس المال النفسي يمثل حالات نفسية إيجابية تُساهم في مستوي أعلى من الفاعلية والكفاءة للفرد، أما (Avey, et al., 2010) فيُعرفه بأنه أحد أهم الموارد النفسية الإيجابية للفرد، والتي تؤثر على سلوكه وأدائه في مهام الحياة اليومية.

ومع الاعتراف المتزايد بقيمة الموارد البشرية نظراً لأنها تُشكل رأس مال لا يقل أهمية بل يزيد عن رأس المال المادي؛ لذلك بدأ العلماء بتوجيه المزيد من الاهتمام إليها بتحديد مقياسها، والعمل على تطويرها؛ وهذا الاهتمام ما يزال في مراحله الأولى، فهو بحاجة لمزيد من الدراسة والبحث (جرادات والزير، 2020).

وقد أكدت العديد من الدراسات على وجود ارتباط بين رأس المال النفسي ومتغيرات أخرى منها الرضا عن الحياة والأعراض النفسية والمشكلات الصحية الناتجة عن الضغوط التي يتعرض لها الطلاب (Rioli, et al., 2012)، وجودة الحياة وأنماط الاتصال الأسري (جلاّب وآل طعين، 2015)، وراحة البال (حسين، 2019) والإلتزام التنظيمي والمساهمة في العمل (Yilidiz, 2017)، والأداء الإبداعي (Gupta & Singh, 2014؛ جلاّب وآل طعين، 2015)، والرضا الوظيفي (الطالباني، 2013).

واستناداً لما سبق يتضح أن رأس المال النفسي الإيجابي يتضمن مجموعة من المشاعر الإيجابية التي تنتاب الفرد وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي، وزيادة قدرته على التكيف وسرعة العودة إلي حالته الطبيعية في حالة تعرضه للأزمات التي تعترض أمانته وتهدد استقراره، مع قناعته بقدرته على القيام بما يُكلف به من مهام في الحاضر والمستقبل بنجاح.

فقد أوصت نتائج دراسات (الطاني والذبحاوي، 2018؛ أبو سيف، 2018؛ موسى وكرجي، 2015؛ الدليمي، 2016) على أهمية تنمية أبعاد رأس المال النفسي لدى أفراد المجتمع لما لها من أثر في تنمية الدافعية للعمل والإبداع وتحمل ضغوط العمل وزيادة الإنتاج وجودة الحياة العملية، وتطوير الذات وزيادة المرونة السلوكية. ومما سبق يتضح أهمية متغيرات البحث وبناءً على ذلك يسعى البحث الحالي إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز الوعي بإدارة التغيير وتنمية مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المُقبل على سوق العمل.

مشكلة البحث

بعد الاهتمام بالفرد المنتج القادر على حل ما يواجهه من مشكلات من الضرورات الحتمية في ظل عصر معقد ومتغير مثير للمشكلات الحياتية والأكاديمية في مختلف المجالات، والشباب القادر على حل

- ما فاعلية البرنامج الإرشادي لتعزيز الوعي بإدارة التغيير وتنمية مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز الوعي بإدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل وذلك من خلال:

- تحديد الأهمية النسبية للأهداف والمجالات الحياتية التي يرغب الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية في إدارة التغيير في اتجاهها.
- تحديد الأهمية النسبية ومستوى إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية.
- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة التغيير ومقياس مهارات التنظيم الذاتي ومقياس رأس المال النفسي الإيجابي تبعاً لاختلاف متغيرات البحث (الجنس، عمل الأم، مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، الدخل الشهري للأسرة، العمل بجانب الدراسة).
- دراسة نسبة مشاركة المتغيرات في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (مستوى إدارة التغيير، مهارات التنظيم الذاتي، رأس المال النفسي الإيجابي) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.
- دراسة العلاقة بين كل من إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية.
- تقييم فاعلية البرنامج الإرشادي لتعزيز الوعي بإدارة التغيير وتنمية مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي للشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالي في:

-

والأمل للمستقبل مما دعا الباحثان للقيام ببناء برنامج إرشادي لتنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي في محاولة لبناء قوى بشرية تستطيع إدارة التغيير ومواجهة العقبات خاصة أنهم مقبلين على سوق العمل.

وبناء على توصيات الدراسات السابق ذكرها بضرورة تنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي من خلال برامج نبعت فكرة البحث الحالي في محاولة من الباحثين للإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما فاعلية البرنامج الإرشادي لتنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أسس بناء البرنامج الإرشادي لتعزيز الوعي بإدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل؟
- ما الأهمية النسبية للأهداف والمجالات الحياتية التي يرغب الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية في إدارة التغيير في اتجاهها؟
- ما الأهمية النسبية ومستوى إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة التغيير ومقياس مهارات التنظيم الذاتي ومقياس رأس المال النفسي الإيجابي تبعاً لاختلاف متغيرات البحث (الجنس، عمل الأم، مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة، عمل الشباب بجانب الدراسة)؟
- هل تختلف نسبة مشاركة المتغيرات في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (إدارة التغيير، مهارات التنظيم الذاتي، رأس المال النفسي الإيجابي) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط؟
- ما طبيعة العلاقة بين كل من إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية؟

- إعداد أدوات للبحث تمثلت في مقياس مهارات التنظيم الذاتي ومقياس رأس المال النفسي بالإضافة إلى البرنامج الإرشادي يمكن الاستعانة بها في دراسات أخرى.

حدود البحث

تمثلت حدود البحث الحالي في الحدود التالية:

الحدود الزمنية: قامت الباحثتان بجمع البيانات وتفرغها على عينة البحث الأساسية في الفترة من شهر "أكتوبر" 2023 وحتى شهر "نوفمبر" 2023 وبعد إجراء التحليلات الإحصائية واستخراج النتائج تم اختيار العينة التجريبية وتطبيق البرنامج الإرشادي على عينة البحث التجريبية خلال شهر ديسمبر 2023، واستغرق تطبيق البرنامج (أربعة أسابيع) بواقع ثلاث جلسات اسبوعياً.

الحدود المكانية: تم اختيار أفراد العينة الأساسية من طلاب كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان وجامعة المنوفية، وتم تطبيق أدوات البحث من خلال تطبيق Google forms عن طريق إرساله لعينة البحث من خلال الرابط:

<https://forms.gle/owub416gGWWZmt1A9>

وقد تم تنفيذ البرنامج من خلال الحضور المباشر بوحدة التدريب بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان بالإضافة إلى الاستعانة بمنصة Zoom في تطبيق البرنامج الإرشادي في بعض الجلسات على أفراد عينة البحث التجريبية عن بُعد من خلال إرسال رابط الدعوة على مجموعة الواتساب الخاصة بتطبيق جلسات البرنامج. كما تم إرسال رابط البرنامج الإرشادي التالي للرجوع إليه في وقت الحاجة:

<https://drive.google.com/file/d/1igWWrrtqjto nTmWZBx5kX7Avs22DX-w6/view?usp=drivesdk>

الحدود البشرية: تمثلت عينة البحث الأساسية في عدد (284) طالباً من طلاب الفرقة الرابعة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان وجامعة المنوفية بجميع أقسام الكلية، وتم اختيار العينة التجريبية منهم والبالغ عددهم (71) طالباً.

الحدود الموضوعية: تتحدد في بناء برنامج إرشادي (متغير مستقل) ومعرفة فاعليته على تنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل (متغيرات تابعة).

أدوات البحث والمعالجة التجريبية

قامت الباحثتان باستخدام الآتي:

- استمارة البيانات العامة
- مقياس إدارة التغيير إعداد (سعد وعبد اللطيف،

(2021)

- إثراء المكتبة المحلية العربية في مجال التخصص بمعارف جديدة من خلال تناول موضوعاً حيويًا وهو فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز الوعي بإدارة التغيير وتنمية مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي للشباب المقبل على سوق العمل وذلك لتدعيم مهاراتهم الإدارية في تلك المجالات باعتبارها نهجاً إدارياً حديثاً.

- إظهار الدور الحيوي في الكشف عن الصعوبات والمعوقات التي تواجه الشباب المقبل على سوق العمل ومساعدتهم على التكيف مع تلك المرحلة وتحقيق أهدافهم وذلك تمهيداً مع التطور الحادث بالتخصص والذي يهتم بتنمية المهارات النفسية والإدارية لكافة فئات المجتمع مما يسهم بشكل كبير في حل مشكلاتهم.
- يستمد البحث أهميته في أنه يتناول مرحلة الجامعة والتي تُعتبر من أهم المراحل الدراسية في حياة الطلبة فيضوعوا عليها توقعاتهم وحياتهم المستقبلية كما يشعر فيها الكثير من الطلاب بالارتباك والضغط وعدم القدرة على تحديد الأهداف والتخطيط لها وضيق الوقت مقارنة بالمطلوب إنجازها وفي ظل الكثير من المُثيرات الخارجية التي تُشعرهم بالتشتت مما يتطلب دعم هؤلاء الطلاب لتنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لديهم.
- إلقاء الضوء على مهارات التنظيم الذاتي التي تعتبر أحد المهارات النفسية والإدارية المهمة لطلاب الجامعة حيث تمكنهم من تحسين قدرتهم التنظيمية لتحقيق التفوق والنجاح.
- إلقاء الضوء على أحد الموضوعات الهامة وهي إدارة التغيير باعتبارها نهجاً حديثاً حيث تُعتبر أحد المهارات المهمة في عصر ثورة المعلومات والمعرفة وتعد ركيزة هامة في تنمية الطلاب وتعلمهم مدى الحياة.
- يهتم البحث بتنمية رأس المال النفسي الإيجابي لدى طلبة الجامعة وتدعيمها من خلال التدريب على تعليم الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل المرونة مما يجعلهم ينظرون إلى المستقبل بنظرة إيجابية وأكثر تفاؤلاً ومرونة في مواجهة المحن التي تواجههم في حياتهم.

مدى تحقق الأهداف والاستجابة الذاتية الناتجة عن تقييمه الذاتي لمدى تحقق الأهداف".

وتعرفه الباحثتان إجرائياً بأنه عملية نشطة تظهر مهارات الشاب على ضبط وإحداث تغييرات في سلوكياته وفي البيئة المحيطة به لتحقيق أهدافه وذلك من خلال إتقانه لمهارات تحديد الأهداف، والتخطيط، وإدارة الوقت، وضبط المثيرات الخارجية، والمراقبة الذاتية، وتقويم الذات. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الشاب في المقياس المستخدم في البحث الحالي.

رأس المال النفسي الإيجابي: Positive Psychological Capital

يعرفه (Luthans, et al., 2015) بأنه "حالة إيجابية من التطور النفسي للأفراد تتميز بامتلاك الثقة لتقديم الجهود اللازمة للنجاح في إنجاز المهام المختلفة، وتوافر العزو الإيجابي لإمكانية النجاح في الوقت الحاضر والمستقبل، والمثابرة لتحقيق الأهداف من خلال المرونة في توجيه الأهداف، والقدرة على تعديل المسار والاستمرار نحو الأهداف عند الإخفاق أو حدوث مشكلة ما".

وتعرفه الباحثتان إجرائياً بأنه ما يمتلكه الشاب من حالة إيجابية نامية قابلة للتطور، تتشكل من ثقته التي تجعله قادر على النجاح في المهمات الصعبة، والتوقع العالي لاستمرار هذا النجاح في المستقبل، واختيار أكثر من طريقة أو أسلوب لتحقيقه، وعدم التأثر بالمشكلات والعقبات التي تعترضه خلال سعيه لتحقيق أهدافه. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الشاب في المقياس المستخدم في البحث الحالي.

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول: إدارة التغيير Change Management

مفهوم إدارة التغيير

تعددت مفاهيم إدارة التغيير فقد عرفها الصرن (2002) بأنها "مواجهة الأوضاع الجديدة وإعادة ترتيب الأمور بحيث يتم الاستفادة من عوامل التغيير الإيجابي، وتجنب أو تقليل عوامل التغيير السلبي، أي إنها استخدام أفضل الطرق فاعلية لإحداث التغيير لخدمة الأهداف المنشودة". ويعرفها مشعل ورضاص (2018) بأنها "إدراك الفرد لضرورة التغيير والتخطيط لإحداث نمو في القدرات والمهارات والإمكانيات، وذلك بهدف انتقالهم من الوضع القائم بالفعل إلى الوضع المستهدف الوصول إليه".

وعرفها المستكاوي (2018) بأنها " اتجاهات وميول ورغبات وقدرات الشاب في إحداث تعديلات تدريجية في أهدافه ويسعى من خلالها لتحقيق تلك الأهداف من خلال تغيير الوضع الحالي إلى وضع جديد أكثر فاعلية وكفاءة شخصياً وأسرياً وأكاديمياً". أما

• مقياس مهارات التنظيم الذاتي إعداد الباحثان

- مقياس رأس المال النفسي الإيجابي إعداد الباحثان
- البرنامج الإرشادي إعداد الباحثان

المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية الفاعلية Effectiveness

يعرفها الخولي (2010) بأنها "مقياس تحقيق الغاية أو الهدف الذي خطط له من قبل". وتعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها قياس التأثير الذي يحدثه البرنامج المد ومدى صلاحيته للوصول للمخرجات المرجوة من خلال مقارنة النتائج بالأهداف المحددة ومدى تطابقها.

البرنامج الإرشادي Counseling Program

يعرفه شحاته والنجار (2003) بأنه "خطة منهجية تشتمل على مجموعة معلومات وأنشطة منظمة ومتراصة وخبرات تتناسب مع خصائص واحتياجات الأفراد المد البرنامج من أجلهم ويقدم في صورة عدد من الجلسات الإرشادية". وتعرفه الباحثتان إجرائياً بأنه مجموعة مفاهيم معرفية وخبرات وأنشطة منظمة متراصة في صورة جلسات إرشادية مخططة وفقاً لأسس علمية تهدف إلى إكساب الشباب المعلومات والمهارات الإرشادية الخاصة بالمتنوع العلمي للبرنامج لتعزيز الوعي بإدارة التغيير وتنمية بعض مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لديهم.

إدارة التغيير Change Management

تتبني الباحثتان مفهوم سعد وعبد اللطيف (2021) حول إدارة التغيير على أنها "وضوح الرؤية لدى الشباب المقبل على سوق العمل وإدراكهم لوضعهم الحالي الناتج عن الضغوط اليومية المتغيرة التي يتعرضوا لها نتيجة للتقدم والتطور والاختلاف في جوانب الحياة المادية وغير المادية وما يترتب عليه من أن يسلك الشباب نهج إداري للتحرر نحو وضع مستقبلي أكثر كفاءة وفاعلية من خلال التوظيف العلمي السليم لموارده البشرية والمادية والفنية والتقنية، واستغلالها بشكل إيجابي، مع الاستفادة من تجارب الماضي والحاضر والتخطيط المقصود للمستقبل لإحداث النمو في القدرات والمهارات والإمكانيات وتبني نظرة إيجابية والاستفادة من تجارب الناجحين، ومن ثم صياغة رؤية جديدة والعمل بشكل مستمر للوصول للوضع الاجتماعي والاقتصادي والمهني المنشود". ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الشاب في المقياس المستخدم في البحث الحالي.

التنظيم الذاتي Self - Regulation

عرفه عبد الرازق (2022) بأنه " قدرة الفرد على تحديد الأهداف ووضع الخطط المناسبة لتحقيقها ومراقبة أدائه والحكم الذاتي على

الشريبي وحنا (2022) فيرا أنها "امكانيات وقدرات الفرد لتنمية نقاط قوته لإحداث تعديلات

تدريبية في أهدافه وسياساته وممارساته وإعادة ترتيب أموره من خلال حسن استغلال تلك الإمكانيات والقدرات وما لديه من موارد متاحة مبكراً وعدم الاستسلام للظروف الضاغطة للوصول إلى وضع جديد أكثر فعالية على الجانب الشخصي والاجتماعي والاقتصادي، ويصبح مهيباً لمواجهة تحديات الحياة السلبية وعلى استعداد لإدارة التغيير الحادث".

وقد قامت الباحثتان بتحديد أبعاد إدارة التغيير وفقاً لمراحله من خلال تبني نموذج Lewin فمرحلة إذابة الجليد تتمثل في مرحلة التهيئة للتغيير، ومرحلة التغيير تتمثل في إحداث التغيير، ومرحلة إعادة التجميد تتمثل في تثبيت التغيير كما يلي:

ويؤكد خليفه وآخرون (2022) على أنها "مجموعة من الخطوات والمراحل المستهدفة التي تعبر عن استخدام الفرد لأفضل الطرق للتكيف مع التغيرات والتطورات الحديثة وإحداث التغيير في بعض المجالات الحياتية الخاصة وذلك بما يحقق التوافق النفسي والاجتماعي". ويضيف كل من مهدي ومسحل (2022) أن إدارة التغيير هي "الجهد المنظم والمخطط الذي يبذله الفرد بهدف تحسين فاعليته وكفاءته في مواجهة الأوضاع الجديدة والتفاعل الإيجابي مع التغيرات المتلاحقة والتعايش مع التحديات التي تفرضها التطورات التكنولوجية الحديثة باستخدام أفضل الطرق اقتصاداً وفعالية بحيث يكون التغيير فعالاً ومنشوداً ومحققاً لأهدافه".

خصائص إدارة التغيير

تتميز القدرة على إدارة التغيير لدى الفرد أو المؤسسات بعدة خصائص منها الهدف والواقعية والمشاركة والقدرة على التكيف والقدرة على التطوير والابتكار (رزق، 2018). كما لخص مهدي ومسحل (2022) الخصائص العامة لإدارة التغيير في الاستهدافية والتوجه نحو تحقيق هدف وغاية معلومة، والواقعية والارتباط بالواقع العملي، والتوافقية بين عملية التغيير وبين رغبات واحتياجات وتطلعات القوى المختلفة لعملية التغيير، والفاعلية والقدرة على الحركة والتأثير على الآخرين، والمشاركة والتفاعل الإيجابي بين القوى والأطراف التي تتأثر بالتغيير، والشرعية والإصلاح والقدرة على التطوير والابتكار والقدرة على التكيف مع الأحداث.

مراحل إدارة التغيير

وضع العالم Lewin نموذج لمراحل إدارة التغيير وفقاً لثلاث مراحل هي: المرحلة الأولى (إذابة الجليد) ويقصد بها إنشاء الرغبة والدافع للتغيير، والمرحلة الثانية (التغيير) ويقصد به تحريك الفرد نحو التغيير عن طريق تعلم الأفكار والمبادئ والمهارات والأساليب الجديدة التي تمكنه من حل المشكلات، والمرحلة الثالثة (إعادة التجميد) تتم بإحلال الأساليب الجديدة مكان القديمة مع الحفاظ على المكاسب المتعلمة من خلال المتابعة والتقييم والاستمرار في

● **التهيئة للتغيير:** هي "المرحلة التي يتم فيها شد الانتباه إلى ضرورة الحاجة إلى التغيير بتوضيح المشاكل التي تعوق التقدم، ومشاكل التكيف مع البيئة وبناء عليه يتم التخلص من الاتجاهات والممارسات والسلوكيات، والقيم التي يمارسها الأفراد في الوقت الحالي نتيجة تدني مستوى الحياة، والاعتراف بوجود مشكلة" (ماهر، 2010). كما أنها العملية العقلية التي يتم فيها معرفة الفرد لعالمه الخارجي والصعوبات المحيطة به من نقص فرص العمل المتاحة وتزايد معدلات البطالة فيبدأ يكون معنى الشعور بالحاجة للتغيير المهني المطلوب ويقارن وضعه الراهن بما يطمح في الوصول إليه في المستقبل كرائد أعمال ناجح وتنتج رؤيته عنه حيث يتم التخلص من الاتجاهات والقيم والممارسات والسلوكيات التي يمارسها في الوقت الحالي نتيجة تدني مستوى الحياة ويعترف بوجود مشكلة ويتم وضع أهداف تتعلق بالسعي نحو إقامة المشروعات الصغيرة لتحسين وضعه الشخصي والمهني مع البحث عن فرص لتحويلها لأهداف مهنية قصيرة وطويلة المدى (سعد وعبد اللطيف، 2021).

● **إحداث التغيير:** هي "تعلم الفرد أفكاراً وأساليب ومهارات عمل جديدة، حيث يتوفر لدى الأفراد بدائل جيدة لأداء العمل، ويتم إجراء تعديل في الواجبات والمهام والتقنيات الموجودة حالياً، للمساهمة في تطوير المهارات والسلوك" (ماهر، 2010). كما أنها تركيز الفرد على ضرورة أن يتعلم أفكاراً وأساليب ومهارات ومعارف جديدة في مجال إقامة المشروعات الصغيرة، بحيث تتوفر لديه البدائل الجيدة للتكيف والتوافق مع الحياة أي أنه يتم في هذه المرحلة تغيير وتعديل فعلى في الواجبات والمهام أو الأداء والتقنيات، للمساهمة في تطوير المهارات المهنية (سعد وعبد اللطيف، 2021).

● **تثبيت التغيير:** هي "الحفاظ على ما تم عمله وعلى المكاسب الناتجة عنه، من خلال المتابعة المستمرة لنتائج عملية التغيير، وتقييمها والاستمرار في التدريب" (ماهر، 2010). كما أنه قيام الفرد بدمج الاتجاهات والأفكار وأنماط السلوك والمعارف والخبرات التي تعلمها في أساليب وطرق عمله فهي مرحلة لا

أفضل، وتتضمن تزويد الفرد بالاستراتيجيات المناسبة التي تجعله أكثر تركيزاً وهدوءاً وتنظيماً وقدرةً على تحقيق رفاهية شخصية وتطوير ذاته بشكل فعال". وأكد معوض (2024) على أنه "القدرة على تنفيذ الاجراءات المخطط لها ومتابعتها لتحقيق الأهداف الشخصية وفقاً لخطة داخلية بدون دعم خارجي أو مكافأة".

مجالات التنظيم الذاتي

يشتمل مفهوم التنظيم الذاتي على ثلاثة مجالات كما ذكرها (Avci, 2013) في المجال المعرفي والمجال الانفعالي والمجال السلوكي وهي كما يلي:

- التنظيم الذاتي المعرفي: يتضمن القدرة على تركيز الانتباه والمرونة المعرفية ، وإعداد الأهداف، والمراقبة الذاتية والعزو السببي وحل المشكلات والأخذ بالاعتبار وجهة نظر الطرف الاخر واتخاذ القرارات وتقييمها.
- التنظيم الذاتي للانفعالات: يظهر بالإدارة الفاعلة للمشاعر القوية غير السارة.
- التنظيم الذاتي السلوكي: يتضمن اتباع القوانين وتأخير الإرضاء وضبط الاندفاع وحل النزعات الذاتية.

مهارات التنظيم الذاتي

اختلف الباحثين في تحديد مهارات التنظيم الذاتي فمنهم من حددها في تحديد الأهداف والتخطيط للذات وإدارة الوقت والتحكم بالمشيريات الخارجية والمراقبة الذاتية والتقييم الذاتي (زيارة، 2016؛ سعيد، 2020)، ووضع الأهداف وتحديدها والملاحظة الذاتية والحكم الذاتي ورد الفعل الذاتي (اليوسف، 2020)، ووضع الأهداف والتعلم الذاتي والمراقبة الذاتية والاستجابة الذاتية (عبد الرازق، 2022)، وضبط الانفعالات والتوجه نحو الهدف والتوجيه الذاتي واتخاذ القرار (معوض، 2024)، ومما سبق تم تحديد مهارات التنظيم الذاتي التي تم استخدامها في البحث الحالي في:

1- مهارة تحديد الأهداف: يعرفها زيارة (2016) أنها "قدرة الفرد على وضع أهداف رئيسية وأهداف فرعية ترتبط بجميع نواحي حياته الدراسية والمهنية والاجتماعية... الخ، وهذه الأهداف تحفزه وتدفعه للتركيز على أداء المهمة المراد إنجازها، ويقدم استراتيجيات مناسبة لإحراز تقدم نحو تحقيق الهدف". وتعرفها الباحثتان إجرائياً أنها قدرة الشاب على وضع أهداف ذكية تتناسب مع قدراته وميوله وتكون تلك الأهداف عامة ومرحلية وإجرائية وترتبط بحياته الدراسية والمهنية والاجتماعية ويسعى لتحقيقها وتحفزه لتحقيق التقدم والنجاح.

يتم فيها الاكتفاء بالقيام بالتغييرات، ولكن لايد من الحفاظ على المكاسب الناتجة عنها، من خلال المتابعة المستمرة لنتائج عملية التغيير وتقييمها والاستمرار في التدريب لاكتساب مزيد من الخبرات (سعد وعبد اللطيف، 2021).

علاقة إدارة التغيير ببعض المتغيرات

أكدت الدراسات السابقة أن إدارة التغيير لدى المؤسسات لها علاقة بتحقيق الميزة التنافسية وذلك ما أوضحته دراسة رزق (2018)، والابتكار في المؤسسات (ساحة، 2013)، وواقع إدارة التغيير في المؤسسات (عبد الرحيم، 2008، الهبيل، 2008). وكذلك أكدت الدراسات السابقة أن إدارة التغيير لدى الفرد لها علاقة إيجابية بالعديد من المتغيرات منها التحصيل الأكاديمي (المستكواوي، 2018)، والسلوك الإيجابي (خليفة وآخرون، 2022)، وعادات العقل المنتج (سعد وعبد اللطيف، 2021)، واتخاذ القرار وإدارة الموارد (الزاكي، 2014؛ مشعل ورمصاص، 2018)، والأنماط القيادية (أحمد، 2014؛ العتيبي، 2014)، وريادة الأعمال (رمصاص ومشعل، 2018)، ومستوى الطموح (الزاكي، 2014)، والابداع الإداري (شقورة، 2012)، وأداء العاملين (عبيد، 2009)، الذكاء الوجداني (العريفي، 2015)، والتوافق النفسي والاجتماعي (عواد، 2019).

بالإضافة إلى وجود علاقة عكسية مع بعض المتغيرات منها قلق المستقبل (الشريبي وحنا، 2022)، واضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي (مهدي ومسحل، 2022). وهذا يؤكد أهمية دراسة إدارة التغيير للشباب المقبل على سوق العمل.

المحور الثاني: التنظيم الذاتي Self-Regulation

مفهوم التنظيم الذاتي

تعددت مفاهيم التنظيم الذاتي فقد عرفه (Pintrich, 2000) بأنه "عملية بنائية نشطة من خلالها يقوم الفرد بوضع أهدافه، ثم ينظم ويراقب ويحكم توجيهاته معرفياً وسلوكياً ودفاعياً نحو تلك الأهداف". ويعرفه (Aguilar, 2008) بأنه "عملية دائرية توظف الأفكار والانفعالات والسلوكيات والأفعال لتعديل الهياكل المعرفية لتحقيق أهداف التكيف". ويعرفه زيارة (2016) أنه "عملية نشطة تظهر قدرة الفرد على ضبط سلوكه وإحداث تغييرات فيه، وفي البيئة المحيطة به وذلك من أجل تحقيق أهدافه، من خلال اتباعه لمهارات تحديد الأهداف، والتخطيط وضبط المشيريات الخارجية، ومراقبة وتقييم الذات".

وأضاف أبو السعود (2022) على أنه "عملية يستطيع منها الفرد إدارة انفعالاته وسلوكياته وأفكاره بما يمكنه من التعلم بشكل

مع الأهداف المعدة مسبقاً، والحكم على مدى كفاءة النتائج، وتقييم مدى فاعلية تنفيذ الخطة الموضوعية، وتعزيز نقاط القوة وتعديل نقاط الضعف عند إعداد الفرد لخطة المستقبلية". ويعرفها رشوان (2015) بأنها "معرفة الفرد مدى تقدمه نحو تحقيق الهدف المحدد، ومعرفة نواحي الضعف والقوة في أدائه، وما حققه من تقدم باستخدام نموذج خاص يتم إعداده لهذا الغرض في نهاية تنفيذه للخطة الموضوعية". وتعرفها الباحثتان إجرائياً على أنها قدرة الشاب على إلقاء نظرة شاملة على ما قام بإنجازه في نهاية تنفيذ الخطة الموضوعية حتى يقف على ما حققه من أهداف وقياس مدى كفاءته في إدارة شؤونه واستخدام موارده والوقوف على مدى ما حققه من نجاح أو فشل ليتبين أسباب النجاح أو الفشل ويكون ذلك عن طريق الملاحظة الدقيقة والمقارنة وكتابة التوصيات، ويعقب التقييم اتخاذ قرارات لخطط جديدة فيها يتجنب الطالب الأخطاء التي وقع فيها أو نواحي ضعفه السابقة.

علاقة التنظيم الذاتي ببعض المتغيرات

أكدت الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التنظيم الذاتي وبعض المتغيرات منها دافعية الإنجاز (الشريف، 2014)، والتحصيل الدراسي (الجراح، 2010؛ الأطرش، 2013؛ الشريف، 2014)، والاستخدام الحكيم للإنترنت (سعيد، 2020)، والهناء النفسي والرضا الوظيفي (البننا وحجازي، 2021)، والتفكير التأملي والإبداع الجاد (الزواهرة واليوسف، 2022)، واتخاذ القرار وتقدير الذات (اليوسف، 2020)، وجودة الحياة الأكاديمية (عبد الرازق، 2022)، ومفهوم الذات الإبداعي والسلوك الإبداعي (الجميل، 2023؛ فراج، 2023)، والحيوية الذاتية (معوض، 2024)، وتوجهات أهداف الإنجاز (رشوان، 2006؛ زيارة، 2016)، والدعم الاجتماعي (ضبيش، 2019)، ومستوى الطموح (الفتحي، 2012).

بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة مع بعض المتغيرات منها الضجر الأكاديمي (عبد الرازق، 2022)، والتلكؤ الأكاديمي (نصار وعبد الرحمن، 2016؛ أبو السعود، 2022)، والهزيمة النفسية (معوض، 2024)، والتفكير السلبي (المجبري، 2011)، وقلق الامتحان (الحمداني، 2017)، وقلق المستقبل (الفتحي، 2012). وهذا يؤكد أهمية دراسة التنظيم الذاتي للشباب المقبل على سوق العمل.

المحور الثالث: رأس المال النفسي الإيجابي

مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي

يعرف رأس المال النفسي من خلال (Luthans, et al., 2007) أول من طرح مصطلح رأس المال النفسي الإيجابي بأنه "تقييم

2- مهارة التخطيط الذاتي: هي "طريقة عقلانية

منظمة لاتخاذ القرارات وعملية مستمرة ومستقبلية في طبيعتها تتضمن إحداث حالة من التوازن بين حاجات الفرد المتعددة والمتجددة وبين موارده المحدودة للوصول إلى الأهداف المراد تحقيقها" (شليبي وأبو صيري، 2005). وتعرفها الباحثتان إجرائياً على أنه عملية فكرية تعتمد على المنطق والتريث حيث يبذل فيها الشاب جهود لتوضيح الأهداف المطلوب تحقيقها والبحث عن أفضل الوسائل لتحقيقها في ضوء موارده المتاحة ومحاولة التنبؤ بالمعوقات التي قد تعترضها وكيفية التغلب عليها.

3- مهارة إدارة الوقت: يعرفها (Chen, 2002) بأنها "قدرة الفرد على تنظيم الوقت باستخدام جداول وتخطيطات، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافه وزيادة تحصيله، ويستطيع أن ينظم الوقت ويدير المهام بصورة أسبوعية أو شهرية وبما يتناسب مع درجة صعوبة هذه المهام والوقت المتاح لأدائها مع تحديد الزمن المخصص لكل مهمة في تلك الجداول والتخطيطات". وتعرفها الباحثتان إجرائياً على أنها قدرة الشاب على الاستفادة من الوقت واستغلاله بالشكل الأمثل من خلال استخدام المخططات والجداول مما يمكنه من تحقيق أهدافه المتعلقة بكافة شؤون حياته الدراسية والحياتية.

4- مهارة ضبط المثيرات الخارجية: يعرفها (Wolters, et al., 2005) بأنها "جهود الفرد لتركيز الانتباه وتقليل التشتت في البيئة المحيطة به، وترتيب المحيط ليكون إنجاز المهمة أسهل وبدون مقاطعات". وتعرفها الباحثتان إجرائياً على أنه استراتيجية تتعلق بقدرة الشاب على ضبط وتنظيم جهوده وانتباهه تجاه المشتتات والملهيات وقيامه بتنظيم وترتيب البيئة المحيطة به للحفاظ على تركيزه عند أداء المهام والتغلب على العقبات التي تعوق دافعيته أو تعرقل تقدمه، مما يمكنه من إدارة تعلمه وجميع شؤون حياته بشكل فعال.

5- مهارة المراقبة الذاتية: يعرفها (Schunk, 2012) بأنها "قيام الفرد بملاحظة سلوكه وإصدار أحكام تتعلق بمدى تقدمه نحو الأهداف، وأحكام تتعلق برد الفعل الإيجابي أو السلبي". وتعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها قيام الشاب بمراجعة مهامه وأدائه المنجز بالمقارنة بما خطط ونظم له، فهي تقييم مصاحب للعمل ومستمر أثناء تنفيذ الخطة الموضوعية يقوم من خلاله بملاحظة نتائج سلوكه والأثار المترتبة عليه حتى يمكن اكتشاف أي عقبات وعلاجها في الوقت المناسب دون أن يحيد الفرد عن الوصول إلى الهدف المنشود ويتم ذلك من خلال الملاحظة والتسجيل الذاتي.

6- مهارة تقويم الذات: يعرفها العمري (2012) بأنها "عملية يتم من خلالها مقارنة النتائج التي تم تحقيقها في نهاية تنفيذ الخطة

بالتفاؤل والأمل في المستقبل والفاعلية الذاتية لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة والمثابرة والمرونة وإعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف المنشودة".

أما العطار (2023) فيضيف أنه "حالة أو قدرة إيجابية تساعد الفرد في الوصول إلى مستوى الأداء الأمثل وقدرة على تحقيق أهدافه المختلفة من خلال مكوناته الأربعة وهي اعتقاده بالقدرة على النجاح في المهام المطلوبة (الكفاءة الذاتية)، والشعور بال ضبط الداخلي والقدرة على إنشاء مسارات بديلة التحفيز الإيجابي من أجل الوصول إلى الأهداف (الأمل)، والميل إلى التفسير الإيجابي للمواقف في الحاضر والمستقبل والتقييم الإيجابي للأحداث (التفاؤل)، والقدرة على التعافي والتكيف الإيجابي وسرعة الارتداد من الشدائد والصعوبات من أجل الوصول إلى الأهداف المطلوبة (المرونة)". فهو "حالة نفسية إيجابية تعزز ثقة الفرد بنفسه وإمكاناته مما يعطيه الميل لأن يكون محفزاً تجاه الهدف وإدراك المسار لتحقيقه، والإيمان بالنجاح في الوصول إليه والتعافي من العقبات والمشكلات التي تظهر في طريق تحقيقه" (الرشيدى، 2023).

خصائص رأس المال النفسي الإيجابي

هناك مجموعة من الخصائص التي يتسم بها رأس المال النفسي كما ذكرها (Luthans, et al., 2007) أنه:

- مكون نفسي إيجابي له خلفية نظرية مستمدة بشكل أساسي من علم النفس الإيجابي وعلم السلوك التنظيمي.
- قابل للقياس.
- ليس سمة نفسية ثابتة وبالتالي يمكن تطويره وتمييزه.
- له تأثير إيجابي على أداء الفرد ورفاهته النفسية ورضاه عن حياته

مكونات رأس المال النفسي الإيجابي

اتفق كل من (Luthans, et al., 2007)؛ البنوي، 2016؛ Antunes, et al., 2017؛ حسين، 2019؛ الغرابي، 2020) أن لرأس المال النفسي أربعة مكونات متفاعلة هي الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل، وهي كالتالي:

- **الكفاءة الذاتية:** تشير إلى وجود الثقة لاستثمار الجهد اللازم للنجاح في المهام وهي تمثل انعكاساً لمدرجات الفرد بخصوص قدراته الإدراكية والدافعية الذاتية لاحتمالات إتمام المهام المنوطة به بنجاح بغض النظر عما يحدث في محيط الفرد (الحسني، ٢٠١٣). وتُعبّر عن مدى امتلاك الفرد الثقة بنفسه

إيجابي للظروف والعوامل المحيطة بالفرد والسعي للنجاح القائم على الدافعية والمثابرة والأمل". كما يعرف بأنه "حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد والتي تتميز بامتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتولي المهام الصعبة، وبذل الجهد اللازم للنجاح فيها، والتفكير الإيجابي (التفاؤل) حول النجاح الآن وفي المستقبل، والمثابرة على الأهداف، وإعادة توجيه المسارات إلى الأهداف عند الضرورية (الأمل) من أجل النجاح، وعندما تكتنفه المشكلات والمحن يحافظ على أداءه ويتخطاها (المرونة)" (Luthans & Avolio, 2009).

ويشير بلبل وحجازي (2021) إلى أنه "الحالة النفسية الإيجابية التي تجعل المعلم قادراً على أداء مهامه وتطويرها وتحقيق أهدافه بنجاح، ويتضمن إيمان الفرد بقدراته على تحقيق النجاح، وتحديد الأهداف والتخطيط لتحقيق هذه الأهداف، والنظرة التفاؤلية والاييجابية للأمر، والقدرة على مواجهة المشكلات والتحديات مع ضبط النفس". في حين عرفه سالم (2021) بأنه "حالة معرفية انفعالية سلوكية إيجابية مستقرة نسبياً تعبر عن الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة خلال مواقف الحياة اليومية المختلفة". ويعرفه الشهري (2022) بأنه "حالة نفسية إيجابية للفرد تتكون من أربعة مفاهيم أو مكونات نفسية أساسية هي كفاءة الذات أو الثقة والتفاؤل والأمل والصمود النفسي، وعندما تتفاعل وتتحقق هذه المفاهيم فإنها تمد الإنسان بمصدر وقوة دافعة له في كل مظاهر الحياة المختلفة الصحية والاجتماعية والتعليمية وغيرها".

ويرى أبو عمرة (2022) أنه " قدرة الأفراد على الاحتفاظ بالحالة الإيجابية التي تتميز بامتلاك الثقة في تحقيق النجاح والقيام بالمهام المطلوبة والمبادرة بها (كفاءة الذات)، والنظرة الإيجابية للمستقبل لتحقيق النجاح (التفاؤل)، والمثابرة لتحقيق الأهداف والمحافظة عليها (الأمل)، والارتداد في مواجهة الصعوبات والمحن لتحقيق النجاح (الصمود)". أما المصري (2022) فعرفه أنه "امتلاك الفرد مجموعة من القدرات والمهارات والإمكانيات التي تساعده في تحقيق أهدافه متمثلاً في تمتعه بالثقة التي تلعب دوراً كبيراً في تحقيق الأهداف، وتمتعه بالتفاؤل والأمل والنظرة المشرقة للمستقبل، وتوقع النتائج الإيجابية، والتمسك بالأمل والإصرار على الوصول لأهدافه دون الشعور باليأس والإحباط، علاوة على قدرة الفرد على مواجهة الضغوط التي يتعرض لها واستعادة توازنه النفسي وتقبل تغيرات الحياة بشكل إيجابي والتكيف معها".

كما عرفه إبراهيم (2023) بأنه "إمكانات وقدرات وتوقعات إيجابية يمتلكها الفرد وتمكنه من التكيف والنجاح". ويعرفه عبد العزيز وعبد الحليم (2023) أنه "حالة نفسية إيجابية للفرد تتميز

مصدرها (يوسف، 2020). ويُقصد بها إجرائياً قدرة الشاب الإيجابية على التعافي بسرعة والارتداد والعودة من حالات الفشل والمحن والعقبات والتغيرات الإيجابية، وتحمل المسؤولية المتزايدة والتقدم؛ وعدم الاستسلام والقدرة على التعامل السليم مع المشكلات التي تعترضه، والتفاعل بنجاح خلال التغيرات الكبيرة والمخاطر والأزمات.

• **التفاؤل:** يُشير إلى التوقعات الإيجابية عند تحقيق النجاح حاضراً ومُستقبلاً (Antunes, et al., 2017)، فهو صفة شخصية أو ميل عام للأفراد لتوقع النتائج الإيجابية في المستقبل بشكل أكثر تكراراً من الأحداث السلبية (جلاّب وآل طعين، 2014)، كما أنه استعداد انفعالي ومعرفي مُعمم، ونزعة للاعتقاد أو للاستجابة انفعالياً تجاه الآخرين، وتجاه المواقف، وتجاه الأحداث بطريقة إيجابية واعدة، وتوقع نتائج مُستقبلية نافعة، والمُتفائل أكثر ميلاً للاعتقاد بأن الأمور الطيبة ستحدث وستكون الحياة مُبهجة وسارة (سليمان، 2014). وتعرفه الباحثتان إجرائياً بأنه قدرة الشاب على التعامل مع المآسي والانتكاسات بشكل أفضل من الآخرين؛ فإنه لا يستسلم ويبدأ من جديد، ويتوقع دوماً حدوث الأفضل، ويُفضل أن يصنع نجاحه الخاص به.

أهمية رأس المال النفسي

تتركز أهمية رأس المال النفسي في عدة نقاط كما ذكرها الرشيدي (2023) في:

- يمثل رأس المال النفسي حالة إيجابية لنمو الأفراد وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة.
- يولد رأس المال النفسي التفاؤل للنجاح الآن وفي المستقبل ويحفز المثابرة وإعادة توجيه المسارات حول تحقيق الأهداف.
- الاستثمار برأس المال النفسي وتطويره يؤثر بشكل إيجابي على الأداء ونتائج الشركات والمشاركة في العمل وخلق بيئة عمل إيجابية لتحسين الخدمات.

وهذا ما أكدته نتائج العديد من الدراسات السابقة حيث أثبتت وجود ارتباط موجب بين رأس المال النفسي الإيجابي وعدة متغيرات منها اليقظة العقلية (سعد، 2021؛ عمار، 2024)، التدفق النفسي (سالم، 2021؛ الرشيدي، 2023؛ العطار، 2023)، والابتكارية الانفعالية (المصري، 2022)، والتكيف والنجاح المهني (بلبل وحجازي، 2021)، وأساليب مواجهة الضغوط (بودرهم، 2018؛ عمار، 2024)، والرضا الوظيفي

أثناء أداء المهمة التي تتسم بالتحدي (Antunes, et al., 2017)، ويرى (Luthans, et al., 2007) أن الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس يرتبطا بالاعتقاد الإيجابي لدى الفرد بامتلاك الإمكانيات اللازمة لتحقيق الأهداف. وتعرفه الباحثتان إجرائياً بأنه قدرة الشاب على أداء مهمة معينة بنجاح، وثقته بالحصول على النتائج المرجوة، والإيمان بالقدرة الذاتية على استعمال الموارد المعرفية الخاصة به من أجل الوصول للنتائج المرغوبة، وقد ولدت الكفاءة الذاتية من فكرة أنه ما لم يعتقد الشاب أنه قادر على الأداء والإنتاج بالصورة المرغوبة، وأنه قادر على إبعاد التأثيرات غير المرغوبة، فإن الحافز للسلوك أو المثابرة عند مواجهة الصعوبات سيكون لديه منخفضاً.

• **الأمل:** يدل على المثابرة والسعي نحو تحقيق الأهداف، وإعادة توجيه المسارات نحو تلك الأهداف للوصول إلي النجاح المطلوب (Antunes, et al., 2017; Luthans, et al., 2007)، والأمل يرتبط ارتباطاً مباشراً بإحساس الفرد بوجود الإمكانيات والبدائل المُتاحة، فكلما زادت أصبح الأمل داخله أكبر لقدرته على تحقيق الأمناني ومواجهة المشاكل، لذلك يبذل الجميع جهداً لبنائه داخلهم، وبالتالي الشعور بالسعادة والتفاؤل (محمد، 2017). وتعرفه الباحثتان إجرائياً بأنه قدرة الشاب في البدء لتحقيق هدف معين، والاستمرار في السعي للوصول إليه وسلك مسارات بديلة محددة مسبقاً للاستمرار من أجل تحقيق الهدف.

• **المرونة:** تشير إلى القدرة على العودة إلى الوضع الطبيعي في مواجهة الشدائد أو الصراع أو الفشل أو الأحداث الإيجابية والتقدم والمسؤولية (Luthans, et al., 2010)، وتعرف بأنها "القدرة على تجاوز التأثيرات السلبية التي تحدث عند وقوع الشدائد أو النكبات أو الأحداث التي يتعرض لها الفرد، والقدرة على تجاوزها بشكل إيجابي ومواصلة الحياة بفاعلية واقتدار" (أبو حلاوة، 2013). وهي مدى التحمل والرجوع إلي الحالة الاعتيادية عند التعرض للمُشكلات والمحن عن تحقيق الأهداف (Antunes, et al., 2017). فالمرونة هي القدرة على التأقلم أو إعادة التوازن للعودة إلي الحالة الطبيعية عند مواجهة المُشكلات، والقدرة على إعادة التوازن في أدائه بعد العقبات التي يُواجهها (العماموي، 2018). ويتمتع الأشخاص ذوي المرونة بالعديد من الصفات وهي تقبل النقد والتعلم من الأخطاء، والاستماع لنصائح الغير وملاحظاتهم، ويُحققون الفائدة من جميع الانتقادات أياً كان

مهنة الأب، الدخل الشهري للأسرة، العمل بجانب الدراسة).

تختلف نسبة مشاركة المتغيرات في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (إدارة التغيير، مهارات التنظيم الذاتي، رأس المال النفسي الإيجابي) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية.

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى إدارة التغيير ككل وأبعادها (التهيئة للتغيير، إحداث التغيير، تثبيت التغيير) ومهارات التنظيم الذاتي ككل وأبعادها (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة الوقت، التحكم بالمشيريات الخارجية، المراقبة الذاتية، التقويم الذاتي) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية.

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى إدارة التغيير ككل وأبعادها (التهيئة للتغيير، إحداث التغيير، تثبيت التغيير) ورأس المال النفسي الإيجابي ككل وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية.

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مهارات التنظيم الذاتي ككل وأبعادها (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة الوقت، التحكم بالمشيريات الخارجية، المراقبة الذاتية، التقويم الذاتي) ورأس المال النفسي الإيجابي ككل وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية.

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لمقاييس إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لصالح التطبيق البعدي.

إجراءات البحث

منهج البحث

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، ويقصد به المنهج الذي يقوم بالدراسة العلمية للظواهر الموجودة في جماعة معينة، وفي مكان محدد، وجمع الحقائق والبيانات المرتبطة بهذه الظاهرة، وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج للوصول لتعميمات بشأنها والمنهج شبه التجريبي الذي يعتمد على إحداث تغيير مقصود

(Luthans, et al., 2007)؛ الطالباني،

2013؛ Shu-Sien, et L., 2017؛ محمد،

(2021)، و مستوى الطموح (سالم، 2021)، وراحة البال (حسين، 2019؛ سالم، 2021)، والصمود الأكاديمي والمعنى الشخصي (عبد العزيز وعبد الحليم، 2023)، وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى (عبد الحليم والشويقي، 2024)، التحصيل والثقة والتكيف الأكاديمي (القصيبي، 2022)، والالتزام التنظيمي والمساهمة في العمل (Yilidiz, 2017؛ أبو سيف، 2018)، والسلوك القيادي والقيادة الأصيلة والجديرة بالثقة والاستغراق الوظيفي (Corner, 2015؛ البنوي، 2016؛ الغرابي، 2020؛ محمود وصموئيل، 2020)، الأداء الإبداعي (جلاب وآل طعين، 2015؛ جعبري، 2018؛ العمادي، 2018؛ جرادات والوزير، 2020)، والهندسة النفسية (الطاني والذبحاوي، 2018).

بالإضافة إلى وجود ارتباط سالب بينه وبين عدة متغيرات منها قلق المستقبل (أبو عمرة، 2022)، الاحتراق النفسي (محمد، 2021)، الاحتراق الأكاديمي (Rad, et al., 2017). وهذا يؤكد أهمية دراسة رأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل.

فروض البحث

في ضوء ما تقدم من عرض الاطار النظري والدراسات السابقة تتحدد فروض البحث الحالي في:

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الشباب المقبل على العمل عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة التغيير وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، عمل الأم، مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، الدخل الشهري للأسرة، العمل بجانب الدراسة).

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية على مقياس مهارات التنظيم الذاتي وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، عمل الأم، مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، الدخل الشهري للأسرة، العمل بجانب الدراسة).

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، عمل الأم، مستوى تعليم الوالدين،

(2023 / 2024) والبالغ عددهم (648) بجامعة حلوان، (935) بجامعة المنوفية.

عينه البحث

تكونت عينه البحث من ثلاث مجموعات:

عينه البحث الاستطلاعية: تضمنت (40) طالباً في المرحلة الجامعية، وقد استخدمت درجات هذه العينه في التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث..

عينه البحث الأساسية: تضمنت (284) طالباً بالفرقة الرابعة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان وجامعة المنوفية، وفيما يلي وصف شامل لخصائص عينه البحث الأساسية موضحة بالجدول التالي:

جدول (1) توزيع أفراد عينه البحث الأساسية وفقاً للخصائص الديموجرافية (ن=284)

الجنس	العدد	%	عمل الأم	العدد	%	العمل بجانب الدراسة	العدد	%	تعليم الأب	العدد	%
ذكر	165	58.1	تعمل	189	66.5	نعم	115	40.5	منخفض أقل من ثانوي	67	23.6
أنثى	119	41.9	لا تعمل	95	33.5	لا	169	59.5	متوسط ثانوي وأقل من جامعي	92	32.4
مهنة الأب (مهنة دنيا/ عمال/ حرفيين)	77	27.1	متوسط الدخل الشهري للأسرة	5000-2500		منخفض	81	28.5	مرتفع جامعي فأعلى	125	44
مهن متوسطة	87	30.6	متوسط	9000-5000		منخفض	86	30.3	تعليم الأم	72	25.4
مهن عليا (مهنيين)	120	42.3	مرتفع	9000 فأكثر		مرتفع	117	41.2	منخفض أقل من ثانوي	89	31.3
						مرتفع	123	43.3	متوسط ثانوي وأقل من جامعي	123	43.3

النسبة الأعلى لمتوسط الدخل الشهري المرتفع بنسبة (41.2%)، يليها متوسط الدخل الشهري المتوسط بنسبة (30.3%) والنسبة الأقل لمتوسط الدخل الشهري المنخفض بنسبة (28.5%)، وبالنسبة لمتغير العمل بجانب الدراسة تبين أن النسبة الأكبر لا يعملوا بجانب الدراسة بنسبة (59.5%)، وأن نسبة (40.5%) يعملوا بجانب الدراسة.

عينه البحث التجريبية: تضمنت (71) طالباً بالفرقة الرابعة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان، الذين يمثلون الربيع الأدنى من العينه الأساسية بعد ترتيب درجاتهم في أدوات البحث تنازلياً والحاصلين على درجات منخفضة وممن يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي حتى يمكن تطبيق البرنامج عليهم، وهم الذين وافقوا على الاشتراك في تطبيق البرنامج الإرشادي لتعزيز الوعي بإدارة التغيير وتنمية مهارات التنظيم الذاتي عليهم، وفيما يلي وصف شامل لخصائص عينه البحث التجريبية موضحة بالجدول (2):

أدوات البحث والمعالجة التجريبية

قامت الباحثتان باستخدام الأدوات التالية:

استمارة البيانات العامة للشباب المقبل على سوق العمل:

ومضبوط للشروط التي تحدد واقعة أو ظاهرة معينة، مع ملاحظة التغيرات التي تنتج عن تلك الظاهرة وتفسيرها من خلال قياس فاعلية المتغير المستقل (استخدام البرنامج الإرشادي) ومدى تأثيره على المتغيرات التابعة (إدارة التغيير، مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي) لدى عينه من الشباب الذين يظهروا مستوى منخفض على أدوات البحث.

مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث الحالي في طلاب الفرقة النهائية بكلية الاقتصاد المنزلي بجامعة حلوان وجامعة المنوفية المقيدون في العام الدراسي

يتضح من الجدول (1) أنه بالنسبة لمتغير الجنس كانت أعلى نسبة من طلاب عينه البحث الأساسية من الذكور بنسبة (58.1%) وأقل نسبة للإناث بنسبة (41.9%)، وبالنسبة لمتغير عمل الأم كانت أعلى نسبة للطلاب أبناء الأمهات العاملات بنسبة (66.5%) والنسبة الأقل للطلاب أبناء الأمهات غير العاملات حيث بلغت نسبتهم (33.5%)، وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي للأب كانت النسبة الأعلى للمستوى التعليمي المرتفع حيث بلغت (44%) يليه المستوى المتوسط بنسبة (32.4%) والنسبة الأقل للمستوى التعليمي المنخفض للأب حيث بلغت (23.6%)، وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي للأم كانت أعلى نسبة للمستوى التعليمي المرتفع بنسبة (43.3%) يليه المستوى التعليمي المتوسط بنسبة (31.3%) وأقل نسبة للمستوى التعليمي المنخفض بنسبة (25.4%)، وبالنسبة لمتغير مهنة الأب كانت أعلى نسبة للطلاب أبناء الآباء العاملين بالأعمال المهنية (42.3%)، يليه الطلاب أبناء الآباء العاملين بالأعمال الإدارية بنسبة (30.6%) والنسبة الأقل للطلاب أبناء الآباء العاملين بالأعمال الحرفية حيث بلغت نسبتهم (27.1%)، وبالنسبة لمتغير متوسط الدخل الشهري لأسر الطلاب أفراد عينه البحث الأساسية كانت

جدول (2) توزيع أفراد عينة البحث التجريبية وفقا للخصائص الديموجرافية (ن=71)

الجنس	العدد	%	عمل الأم	العدد	%	العمل بجانب الدراسة	العدد	%	تعليم الأب	العدد	%
ذكر	26	36.6	تعمل	29	40.8	نعم	27	38	منخفض أقل من ثانوي	31	43.7
أنثى	45	63.4	لا تعمل	42	59.2	لا	44	61.9	متوسط ثانوي وأقل من جامعي	28	39.4
مهنة الأب	العدد	%	متوسط الدخل الشهري للأسرة	العدد	%	تعليم الأب	العدد	%	مرتفع جامعي فأعلى	12	16.9
مهن دنيا (عمال/ حرفيين)	36	50.7	منخفض (2500- 5000)	37	52.1	منخفض: أقل من ثانوي	34	47.9	متوسط: ثانوي وأقل من جامعي	21	29.6
مهن متوسطة	25	35.2	متوسط (5000- 9000)	20	28.2	مرتفع: جامعي فأعلى	16	22.5			
مهن عليا (مهنيين)	10	14.1	مرتفع (9000 فأكثر)	14	19.7						

أ- البيانات الديموجرافية

المتوسط بنسبة (29.6%) وأقل نسبة للمستوى التعليمي المنخفض بنسبة (22.5%)، وبالنسبة لمتغير مهنة الأب كانت أعلى نسبة للطلاب أبناء الآباء العاملين بالأعمال الحرفية (50.7%) يليه الطلاب أبناء الآباء العاملين بالإدارية بنسبة (35.2%) والنسبة الأقل للطلاب أبناء الآباء العاملين بالأعمال المهنية حيث بلغت نسبتهم (14.1%)، وبالنسبة لمتغير متوسط الدخل الشهري لأسر الطلاب أفراد عينة البحث الأساسية كانت النسبة الأعلى لمتوسط الدخل الشهري المنخفض بنسبة (52.1%) يليها متوسط الدخل الشهري المتوسط بنسبة (28.2%) والنسبة الأقل لمتوسط الدخل الشهري المرتفع بنسبة (19.7%)، وبالنسبة لمتغير العمل بجانب الدراسة تبين أن النسبة الأكبر لا يعملوا بجانب الدراسة بنسبة (61.9%)، وأن نسبة (38%) يعملوا بجانب الدراسة.

2- مقياس إدارة التغيير إعداد (سعد وعبد اللطيف، 2021)

أعد هذا المقياس من خلال سعد وعبد اللطيف (2021) بهدف قياس مدى وضوح الرؤية لدى الشباب الجامعي وإدراكهم لوضعهم الحالي الناتج عن ارتفاع معدلات البطالة وقلة فرص العمل وإتباعهم لنهج إداري للتحرر نحو وضع مستقبلي مهني أكثر كفاءة وفاعلية. وقد تم استخدامه لمناسبتة لعينة البحث بالإضافة إلى تمتعه بخصائص سيكومترية مرتفعة، وقد اشتمل المقياس على (73) عبارة تغطي كافة مراحل إدارة التغيير، وتم وضع مفتاح التصحيح الخاص بالمقياس، وتحدد استجابات العبارات لهذا المقياس وفقاً لثلاثة استجابات (موافق، محايد، معارض) وعلى مقياس متدرج متصل (3، 2، 1) على الترتيب وذلك للاستجابة على العبارات موجبة الصياغة، والعكس على العبارات سالبة الصياغة، وبذلك تكون أعلى درجة هي (219) وأقل درجة هي (73)، وجدول (3)

وتشمل جنس الطالب (ذكور/إناث)، عمل الأم (تعمل/لا تعمل)، المستوى التعليمي للوالدين (مستوى منخفض: أقل من ثانوي، مستوى متوسط: ثانوي وأقل من جامعي، مستوى مرتفع: جامعي فأعلى)، مهنة الأب وتنقسم إلى: مهن دنيا (عمال / حرفيين)، مهن متوسطة (موظفين) ومهن عليا (مهنيين مثل مدرس - محاسب - مهندس - طبيب... الخ)، متوسط الدخل الشهري للأسرة: وتم تقسيم فئات الدخل بالاستعانة بإحصائية متوسط الدخل السنوي الصافي للأسرة المصرية عام 2019/ 2020 وفقاً للفئات العشرية والمتضمنة في أحدث اصدار للدخل والإنفاق (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2020) وتم بناء على ذلك تقسيم الدخل كما يلي دخل منخفض: (من 2500 جنية إلى أقل من 5000 جنية)، دخل متوسط: (من 5000 جنية إلى أقل من 9000 جنية)، دخل مرتفع: (من 9000 جنية فأكثر). بالإضافة إلى الأهداف والمجالات الحياتية.

يتضح من جدول (2) أنه بالنسبة لمتغير الجنس كانت أعلى نسبة من طلاب عينة البحث الأساسية من الإناث بنسبة (63.4%) وأقل نسبة للذكور بنسبة (36.6%)، وبالنسبة لمتغير عمل الأم كانت أعلى نسبة للطلاب أبناء الأمهات غير العاملات بنسبة (59.2%) والنسبة الأقل للطلاب أبناء الأمهات العاملات حيث بلغت نسبتهم (40.8%)، وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي للأب كانت النسبة الأعلى للمستوى التعليمي المنخفض حيث بلغت (43.7%) يليه المستوى المتوسط بنسبة (39.4%) والنسبة الأقل للمستوى التعليمي المرتفع للأب حيث بلغت (16.9%)، وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي للأم كانت أعلى نسبة للمستوى التعليمي المنخفض بنسبة (47.9%) يليه المستوى التعليمي

جدول (3) مستويات مقياس إدارة التغيير وفقاً للمدى وأعلى وأقل درجة

الأبعاد	عدد العبارات	أقل درجة مشاهدة	أعلى درجة مشاهدة	المدى	طول الفئة	المستويات
(مرحلة التهيئة للتغيير)	25	25	75	50	16.7	مستوى منخفض (25: 41) مستوى متوسط (42: 58) مستوى مرتفع (59: 75)
(مرحلة إحداث التغيير)	26	26	78	52	17.3	مستوى منخفض (26: 43) مستوى متوسط (44: 61) مستوى مرتفع (62: 78)
(مرحلة تثبيت التغيير)	22	22	66	44	14.7	مستوى منخفض (22: 36) مستوى متوسط (37: 51) مستوى مرتفع (52: 66)
إدارة التغيير ككل	73	73	219	146	48.7	مستوى منخفض (73: 121) مستوى متوسط (122: 170) مستوى مرتفع (171: 219)

مجتمعه، وحرصه على اكتساب مهارات إنشاء المشروعات الصغيرة، وإدراكه لوسائل تحديد حجم الطلب على منتجات المشروع الصغير، ومعرفة لأهم أسباب فشل المنتجات الجديدة حتى يتلافها عند إقامته لمشروعه الصغير، وقدرته على تحديد بنود إعداد دراسات الجدوى للمشروع الصغير، واهتمامه بعمل زيارات ميدانية للمشروعات الصغيرة المقامة ليزيد من خبراته العملية، وقدرته على المقارنة بين طرق تمويل المشروعات الصغيرة للحصول على أفضلها، ومعرفة بالمتطلبات الرئيسية لدعم فرصته في الحصول على قرض من جهات تمويل المشروعات، وإدراكه لكيفية الحصول على العمالة لمشروعه الصغير بكل سهولة، واهتمامه بالتدريب على المهارات المطلوبة للوظيفة التي يحلم بها مستقبلاً، وتوفيره للمال من مصروفه للحصول على ما يحتاج من دورات وتأهيل، وحصوله على دورات مجانية من خلال الإنترنت أو المنصات التعليمية أو من خلال الدورات المهنية التي تقدمها وزارة التضامن الاجتماعي، وتحديد الحرف والصناعات الصغيرة التي يريد تعلمها.

مرحلة تثبيت التغيير: اشتمل على (22) عبارة تقيس مدى تنافس الشاب مع نفسه لتنفيذ مشروعه الصغير الذي يحلم به، وإعداده لخطة العمل والخطة التنفيذية لمشروعه الصغير بكل سهولة، وكفاءته في إعداد الوثائق اللازمة كمتطلبات للحصول على قرض لتقديمه للجهات الممولة، وقدرته على تسعير منتجات المشروع الصغير بكفاءة، وكفاءته في حساب التكاليف المباشرة وغير المباشرة للمشروع الصغير، وإتقانه لوضع خطة التسويق للمشروع الصغير، وتمكنه من تحديد أساليب الترويج المباشرة وغير المباشرة المناسبة لمشروعه الصغير، وقدرته على حساب قائمة الأرباح والخسارة

وقد اشتمل المقياس على ثلاث أبعاد هي:

مرحلة التهيئة للتغيير: اشتمل على (25) عبارة تقيس مدى إدراك الشاب للآثار الإيجابية للتغيير إذا أحسن إدارته، وقدرة الشاب على تحديد قدراته ومهاراته المهنية، ومدى تقبله لفكرة العمل في غير تخصصه الدراسي، وقدرته على تقبل فكرة امتلاك مشروع صغير وإدارته بنجاح، وشعوره بالحماس ليكون رائد أعمال ناجح أسوة برواد الأعمال الناجحين، وقدرته على تحويل أفكاره وأحلامه لحقيقة، وتحديد أهداف تساعد على التغيير لتحسين وضعه المهني المستقبلي، ومدى وضوح رؤيته حول وظيفته المستقبلية، واهتمامه بقياس قدراته ومهاراته العملية لتحديد نوعية العمل التي تناسبه، ومدى تقبله للتغيير وعدم التمسك بما اعتاد عليه، وشعوره بالتفاؤل والأمل تجاه مستقبله المهني، وإيمانه بأن العمل الحر محفز قوي للإبداع والاستقلالية، واهتمامه بالالتحاق بالعديد من الدورات التدريبية التي تمكنه من تنمية قدراته ومهاراته الشخصية والمهنية، ومعرفة بخطوات عملية التخطيط المهني وإتباعه لهذه الخطوات لتحديد المهنة التي تناسبه، واهتمامه بالاستعانة بتخصص التطوير المهني لتحديد مهاراته المهنية، وشعوره بالحماس لتحمل المخاطر المهنية المحسوبة في طريق إقامته لمشروعه الصغير.

مرحلة إحداث التغيير: اشتمل على (26) عبارة تقيس مدى اهتمام الشاب الجامعي بوضع خطة واضحة ومحددة لتغيير مستقبله المهني للأفضل، وحرصه ألا تتعارض خطته في تحسين مهاراته مع متطلبات دراسته، وإدراكه لمصادر الحصول على أفكار المشروعات الصغيرة مما يساعده في تحديد فكرة ناجحة لمشروعه الصغير المستقبلي، وحرصه على اختيار فكرة مشروع صغير تناسب

قيمة معامل الارتباط (0,88)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، مما يدل على صدق المقياس.

ثبات المقياس في البحث الحالي

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية Split-half، وتم التصحيح من أثر التجزئة النصفية باستخدام معامل سبيرمان براون Spearman-Brown، وجتمان Guttman وجدول (4) يوضح ذلك:

يتضح من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الثبات المقياس كانت دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق

جدول (4) معاملات ثبات مقياس إدارة التغيير

الأبعاد	معامل ألفا	التجزئة النصفية	التصحيح من أثر التجزئة النصفية	جتمان
التهيئة للتغيير	0.852	0.814	0.891	0.841
إحداث التغيير	0.765	0.722	0.807	0.752
تثبيت التغيير	0.924	0.881	0.961	0.913
إدارة التغيير ككل	0.813	0.776	0.850	0.806

الاتساق الداخلي لمقياس إدارة التغيير

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (5) الاتساق الداخلي لمقياس إدارة التغيير

ببعد التهيئة للتغيير		الارتباط بعد أحداث التغيير		الارتباط بعد تثبيت التغيير	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
1	0.813	14	0.885	26	0.644
2	0.941	15	0.823	27	0.798
3	0.853	16	0.778	28	0.856
4	0.917	17	0.791	29	0.966
5	0.782	18	0.925	30	0.943
6	0.926	19	0.945	31	0.876
7	0.632	20	0.719	32	0.664
8	0.803	21	0.832	33	0.806
9	0.751	22	0.845	34	0.887
10	0.829	23	0.864	35	0.755
11	0.943	24	0.738	36	0.886
12	0.614	25	0.603	37	0.797
13	0.767			38	0.816
				51	0.702
				52	0.726
				53	0.875
				54	0.634
				55	0.883
				56	0.776
				57	0.929
				58	0.765
				59	0.919
				60	0.939
				61	0.875
				62	0.768
				63	0.614
				64	0.678
				65	0.606
				66	0.723
				67	0.835
				68	0.916
				69	0.868
				70	0.615
				71	0.947
				72	0.813
				73	0.753

3- مقياس مهارات التنظيم الذاتي

أعد هذا المقياس في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة والمفهوم الإجرائي لمهارات التنظيم الذاتي لشباب الجامعة بهدف قياس

للمشروع الصغير، وقدرته على حساب رأس مال البدء اللازم للمشروع الصغير، وتمكنه من إعداد نموذج متطلبات تعيين الموظفين بكفاءة عالية، وكيفية تحديد نقاط قوته ونقاط ضعفه ونقاط قوة وضعف المنافسين في خطة التسويق، وتمكنه من إعداد جدول إدارة وقت المشروع الصغير بكفاءة، وتعلمه الكثير حول مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، وثقته بالنجاح كرائد أعمال لامتلاكه للمهارات العلمية الخاصة بإدارة المشروعات الصغيرة، واستمراره في البحث عن جهات التدريب لزيادة وتطوير مهاراته المهنية. واهتمامه بالمراجعة الدائمة لما يقوم به من أعمال لتحفيز نفسه على الاستمرار في التغيير وتطوير ذاته شخصياً ومهنياً.

الخصائص السيكومترية لمقياس إدارة التغيير

قام معدو المقياس بالتحقق من صدقه وثباته على عينة مكونة من (40) طالباً، وتم التحقق من صدق المقياس صدق المحتوى والاتساق الداخلي، كما تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية، وكانت مؤشرات الثبات مقبولة.

صدق المقياس في البحث الحالي: تم حساب صدق المقياس من خلال الصدق التلازمي حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على المقياس المستخدم في البحث الحالي، ومقياس مقومات إدارة التغيير إعداد الشرييني (2022)، وكانت

يتضح من جدول (5) أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على تجانس عبارات مقياس إدارة التغيير وصلاحيته للتطبيق.

البعد الأول: مهارة تحديد الأهداف: اشتمل على (9) عبارات تقيس مدى شعور الشباب الجامعي بالفوضى والعشوائية إذا لم يُحدد أهدافه، ووعيه بأن تحديد الأهداف يُحفزه على التقدم والنجاح، ومدى التزامه بمواصفات الهدف الذكي عند تحديد أهدافه، وحرصه على إتباع التدريج عند تحديد أهدافه بوضع هدف عام وينشق منه أهداف فرعية ومنها أهداف سلوكية، وحرصه على كتابة هدفه الرئيسي أمامه في بطاقة على الحائط أو في بطاقات داخل كل كتاب، وحرصه على استخدام الحرائط الذهنية لتسهيل تحديد أهدافه، وشعوره بمسؤولية تجاه أهدافه بغية تحقيقها، وحرصه على ترتيب الأولويات عند وضعه لأهدافه، وحرصه على تدوين أهدافه كتابة.

البعد الثاني: مهارة التخطيط الذاتي: اشتملت على (10) عبارات تقيس مدى حرص طالب الجامعة على أن تكون لديه خطة مكتوبة في جميع شؤون حياته، وإدراكه كيف يمكنه تحديد الموارد المتاحة بدقة عند إعداد خطة تتعلق بدراسته أو بأي أمر آخر، وقدرته عندما يكون لديه هدف ما على التخطيط له بشكل جيد، واهتمامه بوضع خطة بديلة يستعين بها في حالة إذا طرأت ظروف طارئة تعيق التنفيذ، وتحديد المعوقات المحتملة وكيفية التغلب عليها عند قيامه بالتخطيط لشؤون حياته، وتخطيطه المسبق قبل بداية أي عمل، وقيامه بإعداد جدول بداية كل أسبوع لتحقيق الأهداف التي حددها لهذا الأسبوع، وقدرته على مواجهة المصاعب عند إعداد خطة تساعد للوصول لأهدافه، واستفادته من خبرات الأفراد الناجحين في المجتمع المحيط به عند التخطيط لأعماله المستقبلية.

البعد الثالث: مهارة إدارة الوقت: اشتمل على (10) عبارات تقيس مدى قدرة طالب الجامعة على الاستفادة من وقته واستغلاله بالشكل الأمثل، واهتمامه بتحديد أوقات للراحة ضمن خطته لإدارة الوقت، وحرصه على وضع جدولاً زمنياً لكل عمل يقوم به، وفهمه لخواتم إعداد جدول نموذجي لإدارة وقته، وحرصه على إعداد قائمة لأنشطة لتنظيم وقته يحدد بها وقت بدء كل نشاط ونهايته وفقاً للأولوية، والتزامه بالمواعيد التي يُحددها لنفسه، واستخدامه للوسائل المساعدة التي تمكنه من إدارة وقته، وحرصه على عدم تأجيل بعض المهام، والتزامه بجدول محدد.

البعد الرابع: مهارة ضبط المثيرات الخارجية: اشتمل على (9) عبارات تقيس مدى قدرة طالب الجامعة على تنظيم استخدامهِ لوسائل التواصل الاجتماعي بحيث لا يستغرق استخدامها حيز كبير من وقته، وقيامه بحذف التطبيقات غير الضرورية للسيطرة على الوقت الضائع في استخدام تلك التطبيقات، وحرصه على إبعاد الهاتف المحمول عن مكان المذاكرة، وقدرته على عدم استخدام

مهارات الشباب الجامعي في ضبط وإحداث تغييرات في سلوكياته وفي البيئة المحيطة به لتحقيق أهدافه وذلك من خلال إتقانه لمهارات تحديد الأهداف، والتخطيط الذاتي، وإدارة الوقت، وضبط المثيرات الخارجية، والمراقبة الذاتية، وتقييم الذات. كما تم الاطلاع على بعض مقاييس تنظيم الذات للاستعانة بها في اعداده منها مقاييس (Gavora, et al., 2015)، واليوسف (2020)، (Zielinska, et al, 2022)، تعريب فراج (2023).

وقد اشتمل المقياس في صورته الأولية على (64) عبارة تغطي كافة مهارات التنظيم الذاتي مقسمة إلى ستة أبعاد هي مهارة تحديد الأهداف وتتضمن (9) عبارات، ومهارة التخطيط للذات وتتضمن (10) عبارات، ومهارة إدارة الوقت وتتضمن (10) عبارات، ومهارة ضبط المثيرات الخارجية وتتضمن (9) عبارات، ومهارة المراقبة الذاتية وتتضمن (12) عبارة، ومهارة التقييم الذاتي وتتضمن (14) عبارة، وتم وضع مفتاح التصحيح الخاص بالمقياس، وتتحدد استجابات العبارات لهذا المقياس وفقاً لثلاثة استجابات (دائماً، أحياناً، أبداً) وعلى مقياس مُتدرج متصل (3، 2، 1) على الترتيب وذلك للاستجابة على العبارات موجبة الصياغة، والعكس على العبارات سالبة الصياغة، وقد أمكن تقسيم درجات المقياس إلى ثلاث مستويات على أساس ما يلي: (أقل من 50% منخفض، من 50% إلى 70% متوسط، أكثر من 70% مرتفع) وجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6) توزيع درجات مقياس مهارات التنظيم الذاتي وفقاً للمستوى

البعد	مستوى مهارات التنظيم الذاتي لطلاب الجامعة		
	منخفض	متوسط	مرتفع
مهارة تحديد الأهداف	أقل من 13.5	13.5: 18.9	أكثر من 18.9
مهارة التخطيط للذات	أقل من 15	15: 21	أكثر من 21
مهارة إدارة الوقت	أقل من 15	15: 21	أكثر من 21
مهارة ضبط المثيرات الخارجية	أقل من 13.5	13.5: 18.9	أكثر من 18.9
مهارة المراقبة الذاتية	أقل من 18	18: 25.2	أكثر من 25.2
مهارة التقييم الذاتي	أقل من 21	21: 29.4	أكثر من 29.4
مهارات التنظيم الذاتي ككل	أقل من 96	96: 134.4	أكثر من 134.4

وقد اشتمل المقياس على ستة أبعاد كما يلي:

وأستاذة متخصصين يعلم النفس بقسم الاقتصاد المنزلي التربوي بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان وقسم الاقتصاد المنزلي والتربية بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية، وذلك لإبداء الرأي في ملائمة المقياس للهدف الذي وضع من أجله، ومدى دقة الصياغة اللغوية لمفرداته، وسلامة مضمونه، ومدى ارتباط كل عبارة بمفهوم البعد الذي تتضمنه، وبلغ عددهم (11) محكماً، وقد أبدى السادة المحكمين بعض الملاحظات حيث تم طلب إجراء بعض التعديلات المتمثلة في إعادة صياغة بعض العبارات، وبعد تفريغ بيانات التحكيم تراوحت نسبة تكرار اتفاق المحكمين على العبارات ما بين (92.7% إلى 97%)، وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة وبذلك يكون المقياس صادق المحتوى.

الصدق التلازمي: تم حساب صدق المقياس من خلال الصدق التلازمي حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على المقياس المستخدم في البحث الحالي، ومقياس تنظيم الذات إعداد اليوسف (2020)، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,91)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، مما يدل على صدق المقياس.

ثبات المقياس

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية Split-half وتم التصحيح من أثر التجزئة النصفية باستخدام معامل سبيرمان براون Spearman-Brown، جتمان Guttman وجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7) معاملات ثبات مقياس التنظيم الذاتي

المهارات	معامل الفا	التجزئة النصفية	التجزئة النصفية	التصحيح من أثر التجزئة النصفية
مهارة تحديد الأهداف	0.826	0.780	0.860	0.810
مهارة التخطيط للذات	0.911	0.876	0.953	0.904
مهارة إدارة الوقت	0.777	0.735	0.811	0.763
مهارة ضبط المثيرات الخارجية	0.809	0.761	0.848	0.792
مهارة المراقبة الذاتية	0.930	0.892	0.971	0.924
مهارة تقويم الذات	0.758	0.714	0.792	0.741
ثبات المقياس ككل	0.873	0.836	0.911	0.862

يتضح من الجدول أن جميع قيم معاملات الثبات المقياس كانت دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

الهاتف المحمول في أوقات محددة، وحرصه على الحفاظ على مكانه منظم حتى لا يضيع الكثير من الوقت في البحث عن ما يحتاجه، واعتذاره بلباقة حتى لا يضيع وقته، وتفضيله العمل في جو هادئ بعيد عن الضوضاء، وحرصه على الالتزام ومقاومة كافة المثيرات الخارجية التي تحيط به.

البعد الخامس: مهارة المراقبة الذاتية: اشتمل على (12) عبارة تقيس قدرة طالب الجامعة على مراقبة نفسه في جميع تصرفاته، وقدرته على تحمل نتائج تصرفاته الإيجابية والسلبية، ومحاسبتها لنفسه على كل عمل يقوم به كبير أو صغير، وقدرته على إنهاء ما يقوم به من أعمال قبل البدء بمهمة جديدة، العمل بشكل منظم ورصده ما لم ينجزه، وتسجيله لأخطائه حتى لا يقع فيها مرة أخرى، وحرصه على تسجيل النتائج التي يصل لها عند أداء عمل ما، وتفكيره قبل أن يتخذ قراراته المتعلقة بتحقيق أهدافه، وتوجيهه لذاته.

البعد السادس: مهارة تقويم الذات: اشتمل على (14) عبارة تقيس مدى حرص طالب الجامعة على مقارنته لنتائج أدائه مع أهدافه المعدة مسبقاً، وحرصه على التعرف على نقاط قوته ونقاط ضعفه، واستخدامه للخطط الناجحة مستقبلاً في مواقف جديدة، وتشخيصه لنقاط الضعف لديه بحيث لا يكررها ويقوم بعلاجها، واهتمامه بمعرفة رأي الآخرين في شخصيته وأدائه، وحرصه على تحويل ما لديه من سلبيات إلى نقاط قوة، وتقييمه لسلوكه، وحرصه على الاستفادة من طرق زملائه المميزة في التعلم وتطبيقها على نفسه، تغييره لسلوكه إذا تعرض لنقد الآخرين، ومقارنته لنتائج أدائه مع أداء زملائه المتفوقين، ملاحظته لنتائج أعماله أولاً بأول وقيامه بتصحيح أي تقصير بمجرد اكتشافه، واستفادته من الملاحظات المقدمة من الآخرين لتحسين أدائه، وحرصه عندما يتم تقييم أدائه على مقارنة ذلك بأدائه، وشعوره بالانزعاج عندما يتم تقييم أدائه بصورة سلبية.

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات التنظيم الذاتي صدق المقياس

أ- صدق المحتوى (المحكمين): Validity Content: وذلك من خلال عرض مقياس مهارات التنظيم الذاتي في صورته المبدئية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان، ومجموعة من الأساتذة المتخصصين في إدارة المنزل بقسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية جامعة (الفيوم)، ومجموعة من الأساتذة المتخصصين في إدارة المنزل بقسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية جامعة (عين شمس)؛

يمتلكه الفرد من خصائص نفسية إرادية مرنة وقوية عند مواجهة المشكلات الصعبة لتحقيق النجاح المميز في حياته المستقبلية العملية، كما تم الاطلاع على بعض مقياس رأس المال النفسي الإيجابي للاستعانة بها في اعداده منها مقياس (Luthian, et al., 2007)، تعريب الشهري (2022)، وإبراهيم (2023)، (Lorenz, et al., 2016) تعريب عمار (2024)، وعلى (2024).

الاتساق الداخلي لمقياس مهارات التنظيم الذاتي
تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين درجة كل عبارة ودرجة المهارة التي تنتمي إليها، والجدول التالي يوضح ذلك: يتضح من جدول (8) أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على تجانس عبارات مقياس مهارات التنظيم الذاتي وصلاحيته للتطبيق.

4-مقياس الوعي برأس المال النفسي الإيجابي

أعد هذا المقياس في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة والمفهوم الإجرائي لمهارات التنظيم الذاتي لشباب الجامعة بهدف قياس ما

جدول (8) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المهارة التي تنتمي إليها

مهارة تحديد الأهداف		مهارة التخطيط للذات				مهارة إدارة الوقت	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
1	0.937	6	0.923	1	0.864	6	0.967
2	0.853	7	0.751	2	0.934	7	0.918
3	0.941	8	0.756	3	0.866	8	0.963
4	0.832	9	0.875	4	0.867	9	0.951
5	0.941	10	0.865	5	0.932	10	0.867
مهارة ضبط المثيرات الخارجية		مهارة المراقبة الذاتية				مهارة تقويم الذات	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
1	0.985	6	0.922	1	0.931	8	0.987
2	0.825	7	0.769	2	0.717	9	0.867
3	0.882	8	0.826	3	0.903	10	0.959
4	0.915	9	0.902	4	0.911	11	0.924
5	0.967	10	0.861	5	0.984	12	0.836
		11	0.723	6		13	0.954
		12	0.983	7		14	0.727

الخاص بالمقياس، وتحدد استجابات العبارات لهذا المقياس وفقاً لثلاثة استجابات (دائماً، أحياناً، أبداً) وعلى مقياس متدرج متصل (3، 2، 1) على الترتيب وذلك للاستجابة على العبارات موجبة الصياغة، والعكس على العبارات سالبة الصياغة، وبذلك تكون أعلى درجة مشاهدة هي (303) وأقل درجة مشاهدة هي (101).

صياغة عبارات المقياس: اشتمل المقياس في صورته الأولية على (101) عبارة تغطي كافة أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي حيث اشتمل المقياس على أربع أبعاد لرأس المال النفسي الإيجابي كما يلي الكفاءة الذاتية، واحتوي على (25) عبارة، والأمل واشتمل على (24) عبارة، والتفاؤل واشتمل هذا البعد على (22) عبارة، والمرونة والذي اشتمل على (30) عبارة، وتم وضع مفتاح التصحيح

جدول (9) توزيع مستويات مقياس رأس المال النفسي الإيجابي

مستوى رأس المال النفسي الإيجابي للشباب المُقبل على سوق العمل			البعد
منخفض أقل من 50%	متوسط من 50% إلى 70%	مرتفع أكثر من 70%	
أقل من 37.5	(37.5: 52.5)	أكثر من 52.5	الكفاءة الذاتية
أقل من 36	(36: 50.4)	أكثر من 50.4	الأمل
أقل من 33	(33: 46.2)	أكثر من 46.2	التفاؤل
أقل من 45	(45: 63)	أكثر من 63	المرونة
أقل من 151.5	(151.5: 212.1)	أكثر من 212.1	رأس المال النفسي الإيجابي ككل

وقد أمكن تقسيم درجات المقياس إلى ثلاث مستويات على أساس ما يلي (أقل من 50% منخفض، من 50% إلى 70% متوسط، أكثر من 70% مرتفع) وجدول (9) يوضح ذلك :

البُعد الأول: الكفاءة الذاتية: اشتمل على (25) عبارة تقيس مدى الثقة بالنفس عند الاتصال بالآخرين، قدرته على دراسة وتقديم المعلومات المفيدة لزملائه لمساعدتهم، الشعور بالثقة بالنفس عند المساعدة في تحديد الأهداف، إيجاد عدة طرق للوصول إلي تحقيق الأهداف الحالية، شعور أن العمل الصعب هو أساس النجاح، شعوره بالثقة في أنه سيصل لتحقيق الأهداف المنشودة، يستطيع الشاب الاستمرار في العمل تحت أي ظرف، العمل باجتهاد حتي لو تعرض للفشل، يتمكن من عرض آرائه ومقترحاته دون خوف، لديه القدرة على تحليل أية مشكلة مُستعصية لإيجاد حل.

البُعد الثاني: الأمل: اشتمل على (24) عبارة تدور حول مدى القدرة على المشاركة في التجارب الجديدة حتي لو كانت نتائجها تتضمن المُجازفة، التحمس لتنفيذ الأهداف الصعبة، الإصرار على تحقيق الأهداف حتي لو تكرر فشلها، الاتجاه لتحديد وقت نهائي لتحقيق الأهداف لإنجازها بشكل سريع، الرغبة في تجنب الإحباطات لتحقيق الأهداف، الاستعداد لاكتساب معلومات ومهارات لتحقيق أهدافه، عدم الشعور الشباب بالملل سريعاً عندما يستغرق الهدف وقتاً طويلاً لتنفيذه.

البُعد الثالث: التفاؤل: اشتمل على (22) عبارة تدور حول مدى الشعور الأبناء بأن الغد أفضل من اليوم، رؤية الشاب أن الفرج يأتي بعد الشدة، الميل إلي توقع النجاح في أي عمل، رؤية الجانِب المُشرق في أي موقف يواجهه الشاب، الإقبال على الحياة بحب وتفاؤل، الاستبشار خيراً ليأتي أحمل مما تتوقعه، الشعور بأن الحياة المستقبلية مليئة بفرض تحسين مستوى المعيشة.

البُعد الرابع: المرونة: اشتمل على (30) عبارة تدور حول مدى الرغبة في مقاومة المُشتتات التي تُقلل من كفاءة أداء الشباب، عدم التراجع عن مواجهة المُشكلات، حب النظر إلى المواقف الصعبة من زوايا مختلفة، الحماس للمُفاضلة بين بدائل متعددة قبل اتخاذ أي قرار عند مواجهة المواقف الصعبة، الاتجاه لتجاوز حالات الذعر والقلق والتعافي منها بسرعة، الميل إلى الاستمتاع بالتعامل مع المواقف غير المألوفة.

الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي الإيجابي
صدق المقياس

اعتمدت الباحثتان على صدق المحكمين (الصدق الظاهري): حيث تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المُتخصصين؛ وقد أبدى السادة المحكمين بعض الملاحظات حيث تم طلب إجراء

بعض التعديلات متمثلة في إعادة صياغة بعض العبارات، وبعد تفريغ بيانات التحكيم تراوحت نسبة تكرار اتفاق المحكمين على العبارات وقد بلغت نسبة الاتفاق على المقياس ككل (23,91%)، وهي نسبة مرتفعة تدل على صلاحية المقياس، وذلك بعد إجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمين.

والصدق التلازمي: تم حساب صدق المقياس من خلال الصدق التلازمي حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على المقياس المستخدم في البحث الحالي، ومقياس رأس المال النفسي (Lorenz, et al., 2016) تعريب عمار (2024)، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,88)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، مما يدل على صدق المقياس.

ثبات المقياس

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية Split-half وتم التصحيح من أثر التجزئة النصفية باستخدام معامل سبيرمان براون Spearman-Brown، وجتمان Guttman وجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10) معاملات ثبات مقياس رأس المال النفسي

الابعاد	الاجيبي		
	معامل الفا	التجزئة النصفية	التصحيح من أثر التجزئة النصفية سبيرمان براون جتمان
الكفاءة الذاتية	0.741	0.702	0.730
الأمل	0.866	0.825	0.852
التفاؤل	0.909	0.863	0.891
المرونة	0.783	0.741	0.772
رأس المال النفسي الإيجابي ككل	0.840	0.808	0.831

يتضح من الجدول أن جميع قيم معاملات الثبات للمقياس كانت دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق

الاتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي الإيجابي

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (11) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي الإيجابي

الابعاد	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة
رأس المال النفسي الإيجابي ككل	0.850	0.733	0.941	0.806

**دالة عند 0,01

السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والاستفادة من بعض البرامج في مجال التدريب على إدارة التغيير (أحمد، 2014؛ رصاص ومشعل، 2018؛ عواد، 2019؛ متولي واللوزي، 2020؛ أبو الفتوح ومبروك، 2020؛ سعد وعبد اللطيف، 2021؛ مهدي ومسحل، 2022)، ومهارات التنظيم الذاتي (رشوان، 2015؛ نصار وعبد الرحمن، 2016؛ أبو السعود، 2022؛ معوض، 2024).

وكذلك من البيانات المستمدة من الأدوات التي تقيس إدارة التغيير، ومهارات التنظيم الذاتي، ورأس المال النفسي الإيجابي والتي أعدت بهدف المسح القبلي، ووفقاً للبيانات المتحصل عليها تم تحديد الاحتياجات التدريبية المعرفية والمهارية والوجدانية لتنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي، وقد تم صياغة محتوى البرنامج في جلسات تعليمية إرشادية يتضمن كل منها جوانب (معرفية، مهارة، وجدانية) توفر للشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية بيئة آمنة للاتصال والتعاون، وتبادل المحتوى التعليمي وتطبيقاته والأنشطة إضافة إلى الواجبات والتكليفات والمناقشات، وتشجع على تبادل ومشاركة الأفكار والآراء، وتدعم التفاعلية بين الباحثين والطلاب مما يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية وتحقيق الجو النفسي والاجتماعي الآمن بينهم.

محتوى البرنامج:

اشتملت عملية التخطيط للبرنامج تحديد المحتوى التطبيقي للبرنامج، وتحديد المدى الزمني. وقد تناول محتوى البرنامج موضوعان رئيسان هما إدارة التغيير، ومهارات التنظيم الذاتي، وبلغت عدد جلسات البرنامج الإرشادي (11) جلسة. مدة كل جلسة (60) دقيقة، واستغرق تطبيق البرنامج (أربعة أسابيع) بواقع ثلاث جلسات في الأسبوع. حيث تتضمن البرنامج جلسة تمهيدية تناولت فيها الباحثان، تعريف الشباب بأهمية البرنامج، والأهداف العامة له، وأوجه الاستفادة منه. وفي نهاية البرنامج خصصت الباحثتان جلسة كان الهدف منها استرجاع جميع ما تم التدريب عليه بجلسات البرنامج، ومناقشة رأيهم في تقييم البرنامج وأوجه الاستفادة منه في حياتهم المهنية المستقبلية. والجلسات موزعة كما موضح بجدول (12) لخطة تطبيق البرنامج الإرشادي.

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) مما يدل على تجانس أبعاد مقياس رأس المال النفسي الإيجابي وصلاحيته للتطبيق.

5- البرنامج الإرشادي

تم إعداد برنامج إرشادي يهدف تعزيز الوعي بإدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي لتنمية رأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على العمل، وقد مر بناء البرنامج بعدة مراحل فيما يلي:

1- تحديد أسس بناء البرنامج:

لكي يكون البرنامج مناسباً للشباب ومُحققاً للأهداف المرجوة منه، فقد تم الاعتماد على مجموعة من الأسس عند بنائه وهذه الأسس تمثلت في:

الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

تحديد مراحل إدارة التغيير (التهيئة للتغيير، إحداث التغيير، تثبيت التغيير) وتعزيزها بالأنشطة الإثرائية التي تسمح بتوليد الأفكار الريادية الإبداعية وزيادة مستوي التفكير الإيجابي.

مهارات التنظيم الذاتي المتمثلة في (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة الوقت، ضبط المثيرات الخارجية، المراقبة الذاتية، تقويم الذات) وترجمة هذه المهارات إلى أهداف سلوكية يؤدي تحقيقها إلى اكتساب الشباب للمهارات التي تُساعدهم في تنظيم ذاتهم لملائمة متطلبات سوق العمل المستقبلية.

الهدف من البرنامج:

المساهمة في تنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل لسوق العمل.

استهداف البرنامج تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

تدريب الشباب على توظيف إدارة التغيير لتوليد أفكار جديدة إبداعية عند معالجة المشكلات الصعبة والمعقدة.

تدريب الشباب على ممارسة مهارات التنظيم الذاتي وتوظيفها في ضوء متطلبات سوق العمل المستقبلية.

تنمية رأس المال النفسي الإيجابي والمشاعر الإيجابية لدى الشباب، والتي تجعلهم يشعرون بكفاءة ذاتية والأمل في تحقيق الأهداف، والتفاؤل بشأن مستقبلهم، وزيادة قدرتهم على المرونة والتكيف مع متطلبات سوق العمل المستقبلية.

مصادر اشتقاق البرنامج:

اعتمدت الباحثتان في إعداد البرنامج على الأدبيات والدراسات

جدول (12) خطة تطبيق البرنامج الإرشادي

موضوعات البرنامج وعناصر الجلسات	الأهداف السلوكية لجلسات البرنامج. في نهاية الجلسة يصبح الطالب قادراً على أن:	الاستراتيجيات والوسائل لإجراءات التقييم: الإرشادية للبرنامج
الجلسة الأولى: التعريف بالبرنامج وأهميته: الأفكار الأساسية: التعارف بين الباحثان والطلاب التعريف بالبرنامج وأهدافه العامة وأهميته بالنسبة للشباب المُقبلين على سوق العمل.	أولاً: الأهداف المعرفية: يحدد أهداف البرنامج. يذكر أهمية البرنامج. يستنتج أهمية تنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي. ثانياً: الأهداف المهارية: يدون أهمية البرنامج بالنسبة له. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يقدر قيمة البرنامج في حياته العملية. يحرص على حضور الجلسات بانتظام. يشارك في المناقشة حول موضوعات البرنامج.	العصف الذهني. المناقشة والحوار. تبادل الرسائل من خلال الشات. الاستعانة بوسائط تكنولوجيا (عرض شرائح بور بوينت للتعريف بكل من: أهمية البرنامج. إدارة التغيير التنظيم الذات رأس المال النفسي الإيجابي
الجلسة الثانية : عنوان الجلسة: حتمية التغيير من أين نبدأ؟ الأفكار الأساسية: - مفهوم التغيير بشكل عام. - أسباب التغيير. - أهمية التغيير. - مجالات التغيير. - تفهم مقاومة التغيير. - سمات الشخصية القادرة على التغيير.	أولاً: الأهداف المعرفية: يشرح مفهوم التغيير. يوضح العلاقة بين المتغيرات المحلية والعالمية وضرورة التغيير. يستنبط دور التغيير في حل بعض المشكلات الذاتية. يوضح العلاقة بين التغيير وتنمية القدرة على الابتكار. يستنتج دور التغيير في التوافق مع متغيرات الحياة " الأسرة والبيئية والجامعية". يذكر دوافعه نحو الرغبة في إدارة التغيير. ثانياً: الأهداف المهارية: - يرسم مخطط لاستغلال الموارد المتاحة في تغيير أسلوب الحياة. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يبدى الاهتمام بموضوع الجلسة. يشارك في مناقشة أهمية التغيير. يبادر في المشاركة لمناقشة دور التغيير في مواجهة المتغيرات البيئية المختلفة.	المحاضرة. المناقشة. عصف ذهني. التعلم التعاوني. عمل تقويم مبدئي لمراجعة اللقاء السابق. - يتم التقويم أثناء الشرح والتفاعل من خلال توجيه الأسئلة المختلفة التي تربط بالعناصر مثل: - اذكر مفهوم التغيير. - اشرح كيف يُمكنك التغلب على مقاومة التغيير بداخلك من خلال موقف مررت به في حياتك.
الجلسة الثالثة: عنوان الجلسة: إدارة التغيير الأفكار الأساسية: - مفهوم إدارة التغيير. - خصائص إدارة التغيير الذاتي. - عوامل نجاح التغيير. - المراحل العلمية لإدارة التغيير " التهيئة للتغيير، أحداث التغيير، تثبيت التغيير "	أولاً: الأهداف المعرفية: يشرح مفهوم إدارة التغيير. يُعدد المراحل العلمية لإدارة التغيير. يستنبط كيفية توظيف خصائص التغيير في إحدى مجالات الحياة. ثانياً: الأهداف المهارية: يرسم خريطة ذهنية لمراحل إدارة التغيير. يرسم مخطط لأهم مجالات التغيير التي يُمكن السعي قدماً لتغييرها. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يشارك بحماس في مناقشة عوامل نجاح التغيير.	الوسائل التعليمية: Powerpoint الخرائط الذهنية. الاستراتيجيات: المحاضرة. المناقشة. عصف ذهني. التعلم التعاوني.

موضوعات البرنامج وعناصر الجلسات	الأهداف السلوكية لجلسات البرنامج. في نهاية الجلسة يصبح الطالب قادراً على أن:	الاستراتيجيات والوسائل الإرشادية للبرنامج	إجراءات التقييم:
	يشير لنقاط جديدة حول طرق التكيف مع متغيرات الحياة. يقدر أهمية إدارة التغيير في مواجهة تطورات المستقبل.		
الجلسة الرابعة : عنوان الجلسة: المراحل العملية لإدارة التغيير الأفكار الأساسية: -التدريب المهني. -قيادة وتطوير الذات. - اكتساب مهارات العمل التي يحتاجها المجتمع المحلي والعالمي.	أولاً: الأهداف المعرفية: يشرح أهم المتغيرات المحلية والعالمية المتعلقة بالحاضر والمستقبل. يستنبط متطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات الحالية. يفسر أهمية إبراز الروح القيادية. يستنتج دور الكفاءة الإدراكية في تحليل الوضع الحالي. يُعدّد برامج التدريب المهني الملائمة لتخصصه. يذكر المؤسسات الداعمة للشباب. يستنبط دور تطوير الذات في مواكبة التغيير السريع. يُحلل المهارات اللازمة لتطوير الذات. ثانياً: الأهداف المهارية: يدون تصور لتغيير اتجاهه نحو التدريب المهني أثناء دراسته. يصمم خطة توضح مراحل إدارة التغيير لاكتساب المهارات قيادية. يرسم مخطط لأهم مهارات إدارة التغيير. ثالثاً: الأهداف الوجدانية يقدر أهمية التخطيط في المجالات الحياتية المختلفة. يشارك بحماس في الأنشطة المختلفة للقاء. يُبدي اهتمام للمشاركة في النقاش حول إيجابية التوجه نحو التغيير.	الوسائل التعليمية: Powerpoint عرض فيديوها لتمازج نماذج ناجحة تماشيت مع التغيير. الاستراتيجيات: المحاضرة. المناقشة. عصف ذهني. حل المشكلات.	-يتم إجراء تقييم مبدئي في بداية الجلسة للتعرف على مدى تمكن الشباب من موضوع الجلسة السابقة مع تلخيص لأهم العناصر وفي اللقاء السابق لربطها بموضوعات الجلسة. - يتم تقييم الجانب المعرفي من خلال توجيه الأسئلة التالية : 1-إذكر أهم المهارات التي يحتاجها سوق العمل على المستوي المحلي والعالمي. 2-إذكر طرق بناء الشخصية القيادية، مع ذكر دورها في تقبل التغيير؟ 3-ما هي أهم ركائز تطوير الذات؟
الجلسة الخامسة: عنوان الجلسة: التطبيق العملي للمراحل العلمية لإدارة التغيير على المجالات التي أباي أفراد العينة الرغبة في تغييرها. الأفكار الأساسية: المشروعات الصغيرة وأنواعها ومصادر توليدها والعوامل المساندة لتنفيذها	أولاً: الأهداف المعرفية يستنتج دور إدارة التغيير من التخلص من العادات السلبيّة. يشرح دور الخرائط الذهنية في اعداد المشروعات الصغيرة. يستنبط دور دراسة الجدوى في تغيير الذات نحو الإيجابية. يشرح أهم خطوات عمل دراسة الجدوى.. يستنتج أهمية إتقان عدد من اللغات في تنمية القدرة على التغيير، وتعزيز ثقافة الحوار. ثانياً: الأهداف المهارية -يتدرب على مهارات البحث الذاتي لتنمية الذات. يُخطط لعمل مشروع صغير. يُجيد مهارة الحوار البناء خلال موقف تفاعلي. ثالثاً: الأهداف الوجدانية -يُبدي اهتمام بموضوعات الجلسة ويؤثر نقاط جديدة حول طرق تطوير الذات.	الوسائل التعليمية: PowerPoint الاستراتيجيات: -المحاضرة. المناقشة. -عصف ذهني. -التدريب العملي -التعلم التعاوني.	- يتم إجراء تقييم مبدئي في بداية الجلسة للتعرف على مدى تمكن الشباب من موضوع الجلسة السابقة مع تلخيص لأهم العناصر في اللقاء السابق لربطها بموضوعات الجلسة. -يتم توجيه مجموعة من الأسئلة والمناقشات أثناء الشرح للتأكد من المتابعة للشرح، ومن أمثلة ذلك: *ضع خطة قصيرة المدى للارتقاء بمستواك الأكاديمي والمضي قدماً نحو التغيير. * ضع تصوراً مُطبّقاً خلاله مراحل إدارة التغيير في التوجه نحو المشروعات الصغيرة. *ارسم خريطة ذهنية توضح تصورك لدراسة الجدوى لمشروعك.

موضوعات البرنامج وعناصر الجلسات	الأهداف السلوكية لجلسات البرنامج. في نهاية الجلسة يصبح الطالب قادراً على أن:	الاستراتيجيات والوسائل الإرشادية للبرنامج	إجراءات التقييم:
	يُشارك بحماس في التدريب على دراسة الجدوى.		
الجلسة السادسة: تابع التطبيق العملي للمراحل العلمية لإدارة التغيير على المجالات التي أبدي أفراد العينة الرغبة في تغييرها الأفكار الأساسية: مصادر تمويل المشروعات الصغيرة اختيار العاملين.	أولاً: الأهداف المعرفية: يشرح خطة تعتمد على إدارة التغيير لعمل مشروع صغير. يستنبط العلاقة بين اختيار العاملين ونجاح العمل. يشرح خطة لتغيير السلوك الذاتي. ثانياً: الأهداف المهارية: -يُصمم ملصق لأهمية مصادر تمويل المشروعات الصغيرة. يختار العاملين بدقة. يكتب خطوات إدارية لتغيير استخداماته الشخصية. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: -يقدر أهمية اختيار العاملين بدقة.	الوسائل التعليمية: PowerPoint- الاستراتيجيات: -المحاضرة. -المناقشة. -عصف ذهني. -التعلم التعاوني. - التدريب العملي.	يتم إجراء تقييم مبدئي عن طريق إجراء مناقشة حول عناصر الجلسة السابقة. إسناد عدد من المهام للعينة مثل: -أبحث على شبكة الإنترنت على ثلاث مشروعات صغيرة قريبة من موقعك السكاني، وضع تصورك لخطوات مشاركتك في إحداها. - اكتب بعض النقاط العملية والقابلة للتنفيذ والتي تُمكنك من حسن اختيار العاملين معك.
الجلسة السابعة : عنوان الجلسة: التنظيم الذاتي (مهارة تحديد الأهداف): الأفكار الأساسية: مفهوم التنظيم الذاتي وأهميته. مهارات التنظيم الذاتي 1- مهارة تحديد الأهداف. *أهمية تحديد الأهداف. *مواصفات الهدف الذاتي. *مستويات تحديد الأهداف. *نصائح لتحديد الأهداف الحياتية والدراسية بدقة.	أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر المقصود بالتنظيم الذاتي. يعدد أهمية التنظيم الذاتي لحياته الحالية والمستقبلية. يعدد مهارات التنظيم الذاتي. يستنتج أهمية مهارة تحديد الأهداف. يعدد مواصفات الهدف الذاتي. يقارن بين مستويات تحديد الأهداف. ثانياً: الأهداف المهارية: يرسم مخطط لمهارات التنظيم الذاتي. يقسم أهدافه المستقبلية لمستويات (عامة- مرحلية – إجرائية). يضع قائمة بأهدافه المستقبلية مع مراعاة مواصفات الهدف الذاتي. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يقدر أهمية التنظيم الذاتي لتحقيق النجاح في حياته. يهتم بمعرفة المزيد عن مهارة تحديد الأهداف. يشارك في الأنشطة بحماس.	عصف ذهني. المناقشة والحوار عرض بوربوينت وصور تحتوي على محتوى علمي يوضح موضوعات الجلسة.	يتم إجراء تقييم مبدئي في بداية الجلسة للتعرف على مدى تمكن أفراد العينة من موضوعات الجلسة السابقة مع تلخيص أهم عناصر اللقاء السابق لربطها بموضوعات الجلسة الحالية. يتم التقويم أثناء الجلسة من خلال بعض الأنشطة مثل: نشاط 1: دون أهم المهارات التي تساعدك في تنظيم ذاتك لكي تتمكن من تحقيق أهدافك المستقبلية؟ نشاط 2: ضع قائمة بمجموعة من الأهداف الحياتية والدراسية بحيث تتوافق فيها صفات الهدف الذاتي؟ في نهاية الجلسة يتم تلخيص العناصر الأساسية عن طريق استخلاصها من بعض أفراد العينة.
الجلسة الثامنة : عنوان الجلسة : تابع مهارات التنظيم الذاتي (مهارة التخطيط للذات). الأفكار الأساسية: 2-مهارة التخطيط للذات: * تعريف التخطيط للذات. * خطوات التخطيط للذات. * أهمية التخطيط للذات. * كيفية عمل نموذج خطة لمشروع صغير قابلة للتطبيق.	أولاً: الأهداف المعرفية: يشرح مفهوم التخطيط للذات. يعدد خطوات التخطيط للذات. ثانياً: الأهداف المهارية: يتدرب على تصميم خطة لمشروع صغير قابلة للتطبيق. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يقدر أهمية مهارة التخطيط للذات لتحقيق النجاح في حياته. يبدي اهتماماً بالتخطيط لجميع أهداف حياته.	عصف ذهني. المناقشة والحوار عرض بوربوينت وصور تحتوي على محتوى علمي يوضح موضوعات الجلسة.	يتم إجراء تقييم مبدئي في بداية الجلسة للتعرف على مدى تمكن أفراد العينة من موضوعات الجلسة السابقة مع تلخيص أهم عناصر اللقاء السابق لربطها بموضوعات الجلسة الحالية. يتم التقويم أثناء الجلسة من خلال بعض الأنشطة مثل: نشاط 1: اعداد نموذج لخطة لمشروع صغير قابلة للتطبيق من خلال الاستعانة بالنموذج المرسل؟

موضوعات البرنامج وعناصر الجلسات	الأهداف السلوكية لجلسات البرنامج. في نهاية الجلسة يصبح الطالب قادراً على أن:	الاستراتيجيات والوسائل الإرشادية للبرنامج	إجراءات التقييم:
الجلسة التاسعة : عنوان الجلسة: تابع مهارات التنظيم الذاتي (مهارة إدارة الوقت، مهارة التحكم بالمشغلات الخارجية). الأفكار الأساسية: 3-مهارة إدارة الوقت: *المقصود بإدارة الوقت. *خصائص الوقت. *الخطوات الرئيسية لإدارة الوقت. *خطوات إعداد جدول للمذاكرة. *إعداد قائمة الأنشطة ليوم. *نصائح ذهبية لإدارة الوقت. *معيقات إدارة الوقت 3-مهارة التحكم بالمشغلات الخارجية. *المقصود بمهارة التحكم بالمشغلات الخارجية. *كيفية التحكم في استخدام الهاتف المحمول ومواقع التواصل الاجتماعي.	أولاً: الأهداف المعرفية: يوضح المقصود بمهارة إدارة الوقت. يعدد الخطوات الرئيسية لإدارة الوقت. يستنتج معيقات إدارة الوقت. يذكر المقصود بمهارة التحكم بالمشغلات الخارجية. يعدد المشغلات الخارجية التي تسبب تشتتته وضيق وقته. ثانياً: الأهداف المهارية: يطبق النصائح التي تعلمها في إدارة وقته. يطبق الخطوات الصحيحة لإعداد جدول زمني للمذاكرة. يعد قائمة أنشطة لجميع المهام التي يقوم بها خلال اليوم. يطبق ما تعلمه للتحكم في المشغلات الخارجية. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يقدر أهمية مهارة إدارة الوقت لتحقيق النجاح في حياته العلمية والعملية. يبدي اهتمام حول تطبيق إجراءات التحكم في المشغلات الخارجية.	عصف ذهني. المناقشة والحوار عرض بوربوينت وصور تحتوي على محتوى علمي يوضح موضوعات الجلسة.	يتم التقويم أثناء الجلسة من خلال بعض الأنشطة مثل: نشاط 1: طبق الخطوات الصحيحة لإعداد جدول زمني للمذاكرة باستخدام المخطط المرسل. نشاط 2 طبق ما تعلمته بإعداد قائمة أنشطة لجميع المهام التي تقوم بها خلال اليوم وذلك بالاستعانة بالنموذج المرسل. نشاط 3: دون بعض المشغلات الخارجية التي تتعرض لها وتتسبب في تشتتك وضيق وقتك مع ذكر الإجراءات التي يمكنك اتباعها للتغلب عليها.
الجلسة العاشرة : عنوان الجلسة: تابع مهارات التنظيم الذاتي (مهارة المراقبة الذاتية، والتقويم الذاتي) الأفكار الأساسية: 4-مهارة المراقبة الذاتية. * مفهوم المراقبة الذاتية. * أهمية مهارة المراقبة الذاتية. * نصائح تساعد في تطبيق عملية المراقبة الذاتية. 5-مهارة تقويم الذات: * مفهوم مهارة تقويم الذات وأهميتها. * طرق التقويم الذاتي. * عوائق التقويم الذاتي وكيفية تطبيقها.	أولاً: الأهداف المعرفية: يشرح المقصود بمهارة المراقبة الذاتية. يفسر أهمية مهارة المراقبة الذاتية. يذكر النصائح التي تساعد في تطبيق المراقبة الذاتية. يشرح المقصود بمهارة تقويم الذات. يستنتج أهمية مهارة التقويم الذاتي. يوضح طرق التقويم الذاتي. ثانياً: الأهداف المهارية: يطبق مهارة المراقبة الذاتية في شئون حياته الدراسية والحياتية. يعد نموذج تحديد نقاط القوة والضعف لديه وإجراءات تحويل الضعف لقوة. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يبدي اهتمام بموضوعات الجلسة. يشارك بحماس في الأنشطة خلال الجلسة.	عصف ذهني. المناقشة والحوار عرض بوربوينت وصور تحتوي على محتوى علمي يوضح موضوعات الجلسة.	مناقشة ما كلف به أفراد العينة في الجلسة السابقة. يتم التقويم أثناء الجلسة من خلال بعض الأنشطة مثل: نشاط 1: قم بتسجيل كل الأنشطة التي تمارسها خلال يوم دراسي ووضح مستوى رضاك عن كل نشاط من عدمه وابدئي مقترحاتك للتحسين. نشاط 2: قم بإعداد نموذج التقويم الذاتي (تحديد نقاط القوة والضعف في احد مجالات حياتك ووضح كيف يمكنك تحويل نقاط القوة لضعف).
الجلسة الحادية عشرة : (جلسة ختامية) تلخيص العناصر الأساسية للبرنامج. تقييم البرنامج من خلال التطبيق البعدي للأدوات. شكر المتدربين؛ وختام البرنامج.	يشارك بحماس في تقييم موضوعات الجلسات. يبدي اهتمام بالإجابة على أدوات البحث	العصف الذهني. - يتم التقييم من خلال الملاحظة المحاضرة ومناقشة المتدربين عن الوعي بإدارة والمناقشة. التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس فتح باب المناقشة المال النفسي الإيجابي، مع شكرهم على في كل جلسات حُسن تعاونهم. البرنامج. - التطبيق البعدي للأدوات. التقييم	

الخاص بتلك الأدوات للإجابة عليه. وذلك لقياس مدى إلمام عينة البحث التجريبية بعد تطبيق البرنامج بالمعارف والمهارات التي قدمت لهم للوقوف على فاعلية البرنامج الإرشادي لتنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي للشباب المقبل على سوق العمل. وبذلك يكون قد تمت الإجابة عن السؤال الأول للبحث والذي ينص على: ما أسس بناء برنامج قائم على إدارة التغيير لتنمية مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على العمل؟

نتائج البحث وتفسيرها:

أولاً: النتائج في ضوء أسئلة البحث:

الإجابة على السؤال الذي ينص على: ما الأهمية النسبية للأهداف الحياتية للشباب المقبل على سوق العمل لدى عينة البحث الأساسية؟ والجداول التالي يوضح ذلك.

جدول (13) الأهمية النسبية للأهداف الحياتية لأفراد العينة الأساسية (ن=284)

الترتيب	%	العدد	الأهداف الحياتية للشباب المقبل على سوق العمل
الأول	18.8%	371	الحصول على شهادة البكالوريوس
الخامس	15.4%	305	استكمال دراسي العليا "ماجستير، دكتوراه"
السادس	14.7%	290	الزواج وتكوين أسرة ناجحة
الثاني	18.1%	358	السفر للعمل بالخارج
الرابع	16.1%	319	أن أصبح رائد أعمال ناجح وأدير مشروع خاص بي
الثالث	16.9%	334	العمل في مجال تخصصي الدراسي بوظيفة حكومية ثابتة
المجموع	100%	1977	المجموع

يتضح من جدول (13) أن هدف الحصول على شهادة البكالوريوس جاء في المرتبة الأولى لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية بنسبة (18.8%)، يليه هدف السفر للعمل بالخارج جاء في المرتبة الثانية بنسبة (18.1%)، ثم العمل في مجال التخصص الدراسي بوظيفة حكومية ثابتة جاء في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية بنسبة (16.9%)، يليه في المرتبة الرابعة هدف أن يصبح رائد أعمال ناجح ويدير مشروع خاص به بنسبة (16.1%)، وجاء في المرتبة الخامسة هدف استكمال الدراسة "ماجستير، دكتوراه" بعد التخرج بنسبة (15.4%)، كما جاء في المرتبة السادسة والأخيرة هدف الزواج وتكوين أسرة ناجحة بنسبة (14.7%).

وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأن الهدف الرئيسي في الغالب لهذه المرحلة هو حصولهم على الشهادة الجامعية للعمل بها، وجاء هدف السفر للعمل في الخارج في المرتبة الثانية مباشرة مما يدل على إدراك الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية لتزايد معدلات البطالة

خطة تطبيق البرنامج

استغرق تطبيق البرنامج (11) جلسة موزعة على أربع أسابيع، تم تطبيق جلسات البرنامج من خلال الحضور المباشر ومنصة Zoom بعد دخول الشباب المقبل لسوق العمل عينة البحث التجريبية عبر الرابط المرسل لهم عبر مجموعة الواتساب المختصة للبرنامج، وارسال رابط البرنامج كاملاً وهو:

<https://drive.google.com/file/d/1igWWrrtqjtonTmWZBx5kX7Avs22DX-w6/view?usp=drivesdk>

حساب صدق البرنامج

تم عرض البرنامج الإرشادي المعد لتنمية إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي للشباب المقبل على سوق العمل بصورته الأولية على الأساتذة المحكمين المتخصصين (خمسة محكمين)، للوقوف على صلاحيته وفق قائمة معايير تتضمن تقويم كل من النصوص، والمحتوى، والأنشطة المرافقة، ومراعاتها للمعايير التعليمية والتربوية والفنية، ومراعاتها لخصائص عينة البحث التجريبية، وقد بلغت نسبة اتفاق المحكمين على البرنامج (98%) وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات العلمية تمثلت في إضافة بعض الأنشطة وفي ضوء هذه الملاحظات تم عمل التعديلات اللازمة وأصبح البرنامج جاهزاً للتطبيق على العينة التجريبية.

أساليب تقويم البرنامج الإرشادي

تم تقويم البرنامج من خلال:

تقويم قبلي: تم قبل تطبيق البرنامج لتحديد الخلفية السابقة للشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية حول موضوعات البرنامج قبل بدء تطبيقها عليهم وتم بتطبيق مقياس إدارة التغيير، ومقياس مهارات التنظيم الذاتي، ومقياس رأس المال النفسي الإيجابي على عينة البحث التجريبية من خلال إرسال الرابط الخاص بتلك الأدوات للإجابة عليه.

تقويم بنائي مرحلي: يتم أثناء تعرض الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية لمحتوى البرنامج ويتضمن المشاركة الإيجابية في الأنشطة والمهام والتكليفات المتضمنة في البرنامج والموجودة بكل جلسة ويتم متابعتهم من قبل الباحثين وإعطائهم التغذية الراجعة المناسبة.

تقويم نهائي: تم بعد انتهاء الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية من التعرض للبرنامج بتطبيق مقياس إدارة التغيير، ومقياس مهارات التنظيم الذاتي، ومقياس رأس المال النفسي الإيجابي على عينة البحث التجريبية من خلال إرسال الرابط

لبعضهم الأخيرة في التعليم الجامعي أن يفكروا أكثر بمجال اكتساب مهارات العمل الحر وإقامة المشروعات الصغيرة وينبع ذلك من إدراكهم لمشكلة البطالة وندرة الوظائف الحكومية ويريدون التغلب عليها من خلال رغبتهم في التغيير وذلك باكتساب المعلومات التي تؤهلهم لإقامة المشروعات الصغيرة مما يشجعهم على إقامتها.

الإجابة على السؤال الذي ينص على: ما الأهمية النسبية ومستوى إدارة التغيير لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية؟ والجداول (15-16) توضح ذلك.

جدول (15) الوزن النسبي لإدارة التغيير لدى عينة

البحث الأساسية (ن=284)

الترتيب	%	العدد	الأبعاد
الأول	35.9%	338	مرحلة التهيئة للتغيير
الثاني	33.4%	314	مرحلة إحداث التغيير
الثالث	30.7%	289	مرحلة تثبيت التغيير
	100%	941	المجموع

يتضح من جدول (15) أن مراحل إدارة التغيير للشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية جاءت في الترتيب الأول مرحلة التهيئة للتغيير بنسبة 35.9%، يليها مرحلة إحداث التغيير في الترتيب الثاني بنسبة 33.4%، ويليهما مرحلة تثبيت التغيير حيث جاء في الترتيب الثالث والأخير بنسبة 30.7%. والجدول التالي يوضح المستوى.

جدول (16) مستوى إدارة التغيير لدى عينة البحث

الأساسية (ن=284)

الأبعاد	مرتفع		متوسط		منخفض	
	أكثر من 70%	أكثر من 50% إلى 70%	أقل من 50%	العدد	%	العدد
مرحلة التهيئة للتغيير	49	17.2%	99	34.9%	136	47.9%
مرحلة إحداث التغيير	51	17.9%	85	29.9%	148	52.1%
مرحلة تثبيت التغيير	44	15.5%	116	40.8%	124	43.7%
إدارة التغيير ككل	48	16.9%	100	35.2%	136	47.9%

يتضح من جدول (16) أن نسب المستوى المنخفض لأفراد عينة البحث الأساسية في التهيئة للتغيير، وإحداث التغيير، وتثبيت التغيير، وإدارة التغيير ككل بلغ (47.9%)، (52.1%)، (43.7%)، (47.9%) على الترتيب مقابل (34.9%)، (29.9%)، (33.9%)، (36.7%) على الترتيب للمستوى المتوسط،

وندره الوظائف الحكومية مما يدفعه للرغبة في الهروب من هذا الواقع بالسفر للعمل في الخارج لتحقيق مستوى مهني أفضل، ثم جاء هدف العمل بتخصصه الدراسي في وظيفة حكومية ثابتة في الترتيب الثالث مما يدل على تمسك الشباب بثقافة العمل بالقطاع الحكومي وتفضيلها عن ثقافة العمل الحر وإقامة المشروعات الصغيرة لاعتقاده بأن العمل الحكومي أكثر أماناً وظيفياً ولخوفه من الفشل في إدارة المشروعات الصغيرة لعدم درايته وخبرته بها. وأكدت على ذلك نتائج دراسة عبد الله وآخرون (2014) التي أظهرت أن الشباب يخافون البدء بمشاريع مما يتطلب التدريب الجيد لهم.

الإجابة على السؤال الذي ينص على: ما الأهمية النسبية للمجالات الحياتية التي يرغب الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية في إدارة التغيير في اتجاهها؟ والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (14) الوزن النسبي للمجالات الحياتية المراد

تغييرها وفقاً لرغبة عينة البحث الأساسية (ن=284)

الترتيب	%	العدد	المجالات الحياتية
الثاني	21.1%	348	مجال التنمية البشرية "مهارات ادارة الوقت، مهارات القيادة، مهارات التواصل، مهارات اتخاذ القرار"
الأول	21.9%	361	مجال اكتساب مهارات العمل الحر واقامة المشروعات الصغير
الثالث	20.4%	337	مجال ادارة الموارد وترشيد الاستهلاك
الرابع	18.9%	311	مجال التفاعل مع البيئة والحفاظ عليها
الخامس	17.7%	292	مجال المشاركة في العمل التطوعي
	100%	1649	المجموع

يتضح من جدول (14) أن مجال اكتساب مهارات العمل الحر وإقامة المشروعات الصغيرة كان من أكثر المجالات الحياتية التي يرغب الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية في إدارة التغيير في اتجاهها حيث جاءت في الترتيب الأول بنسبة 21.9%، يليها مجال التنمية البشرية واكتساب مهارات (إدارة الوقت، القيادة، اتخاذ القرار.. الخ) في الترتيب الثاني بنسبة 21.1%، ويليه مجال إدارة الموارد وترشيد الاستهلاك حيث جاء في الترتيب الثالث بنسبة 20.4%، ثم يليه مجال التفاعل مع البيئة والحفاظ عليها حيث جاء في الترتيب الرابع بنسبة 18.9%، وأخيراً مجال المشاركة في العمل التطوعي حيث جاء في الترتيب الخامس بنسبة 17.7%، وترى الباحثتان أنه من المنطقي أن الشباب الجامعي في هذه المرحلة والتي تعتبر بالنسبة

مهارات التنظيم الذاتي ككل	45	15.8%	101	35.6%	138	48.6%
---------------------------------	----	-------	-----	-------	-----	-------

يتضح من جدول (18) أن نسب المستوى المنخفض لمهارات التنظيم الذاتي للشباب المُقبل على سوق العمل أفراد عينة البحث الأساسية في أبعاد (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة الوقت، التحكم بالمشيرات الخارجية، المراقبة الذاتية، التقويم الذاتي، والتنظيم الذاتي ككل) بلغ (51.1%، 46.5%، 45.1%، 53.2%، 48.6%، 47.2%، 48.6%) على الترتيب، مقابل (35.9%، 32%، 40.8%، 30.9%، 34.1%، 39.4%، 35.6%) على الترتيب للمستوى المتوسط، مقابل (13%، 21.5%، 14.1%، 15.8%، 17.3%، 13.4%، 15.8%) على الترتيب للمستوى المرتفع.

كما يدل على انخفاض مستوى التنظيم الذاتي للشباب المُقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية مما يؤكد على أهمية البرنامج المعد لتنمية مهارات التنظيم الذاتي.

الإجابة على السؤال الذي ينص على ما الأهمية النسبية ومستوى رأس المال النفسي الإيجابي للشباب المُقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية؟ والجداول (19-20) توضح ذلك.

جدول (19) الوزن النسبي لرأس المال النفسي الإيجابي لدى عينة البحث الأساسية (ن=284)

الترتيب	%	العدد	الأبعاد
الأول	27.1%	341	الكفاءة الذاتية
الثالث	23.9%	301	الأمل
الرابع	23.3%	293	التفاؤل
الثاني	25.7%	324	المرونة
	100%	1259	رأس المال النفسي الإيجابي ككل

يتضح من جدول (19) أن أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي للشباب المُقبل على سوق العمل لدى عينة البحث الأساسية حيث جاء في الترتيب الأول الكفاءة الذاتية بنسبة 27.1%، يليه المرونة في الترتيب الثاني بنسبة 25.7%، يليه الأمل في الترتيب الثالث بنسبة 23.9%، يليه التفاؤل في الترتيب الرابع والأخير بنسبة 23.3%. والجداول التالي يوضح المستوى.

يتضح من جدول (20) أن نسب المستوى المنخفض لرأس المال النفسي الإيجابي للشباب المُقبل على سوق العمل أفراد عينة البحث الأساسية في محاور (الكفاءة الذاتية-الأمل، التفاؤل، المرونة، ورأس المال النفسي الإيجابي ككل) بلغ (54.9%، 50%، 48.2%، 45.4%، 49.6%) على الترتيب، مقابل (31.3%، 36.9%، 33.1%، 39.4%، 35.2%) على

(17.2%، 17.9%، 15.5%، 16.9%)

للمستوى المرتفع مما يدل على انخفاض مستوى إدارة التغيير للشباب المُقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية مما يؤكد على أهمية البرنامج المعد لتنمية إدارة التغيير. الإجابة على السؤال الذي ينص على: ما الأهمية النسبية ومستوى مهارات التنظيم الذاتي للشباب المُقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية؟ والجداول (17-18) توضح ذلك.

جدول (17) الوزن النسبي لمهارات التنظيم الذاتي لدى عينة البحث الأساسية (ن=284)

الترتيب	%	العدد	المهارات
الأول	18.8%	389	مهارة تحديد الأهداف
الثاني	17.9%	371	مهارة التخطيط للذات
الرابع	16.4%	340	مهارة إدارة الوقت
الثالث	17.3%	359	مهارة ضبط المثيرات الخارجية
الخامس	15.3%	318	مهارة المراقبة الذاتية
السادس	14.3%	297	مهارة تقويم الذات
	100%	2074	التنظيم الذاتي ككل

يتضح من جدول (17) أن مهارات التنظيم الذاتي للشباب المُقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية حيث جاء في الترتيب الأول مهارة تحديد الأهداف بنسبة 18.8%، يليها مهارة التخطيط للذات في الترتيب الثاني بنسبة 17.9%، يليها مهارة ضبط المثيرات الخارجية في الترتيب الثالث بنسبة 17.3%، يليها مهارة إدارة الوقت في الترتيب الرابع بنسبة 16.4%، يليه مهارة المراقبة الذاتية في الترتيب الخامس بنسبة 15.3%، يليه في الترتيب السادس والأخير بنسبة 14.3%. والجداول التالي يوضح المستوى.

جدول (18) مستوى مهارات التنظيم الذاتي لدى عينة البحث الأساسية (ن=284)

المهارات	مرتفع أكثر من 70% العدد %	متوسط أكثر من 50% إلى 70% العدد %	منخفض أقل من 50% العدد %
تحديد الأهداف	37	13%	102
التخطيط للذات	61	21.5%	91
إدارة الوقت	40	14.1%	116
ضبط المثيرات الخارجية	45	15.8%	88
المراقبة الذاتية	49	17.3%	97
تقويم الذات	38	13.4%	112

ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث النتائج في ضوء الفرض الأول

ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة التغيير وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، عمل الأم، مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، الدخل الشهري للأسرة، العمل بجانب الدراسة)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء: اختبار (T.Test) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطي درجات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة التغيير ككل تبعاً لمتغيرات (الجنس، عمل الأم، العمل بجانب الدراسة). وتحليل التباين أحادي الاتجاه One Way Anova للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغيرات (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، الدخل الشهري للأسرة)، واختبار (L.S.D) لإيجاد اتجاه دلالة الفروق في حالة وجودها. والمداول (21، 22، 23) توضح ذلك:

الترتيب للمستوى المتوسط، مقابل (13.7%)، (15.1%)، (15.1%)، (18.7%)، (13%) على الترتيب للمستوى المرتفع.

كما يدل على انخفاض مستوى رأس المال النفسي الإيجابي للشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية مما يؤكد على أهمية البرنامج المعد لتنمية رأس المال النفسي الإيجابي.

جدول (20) مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى عينة البحث الأساسية (ن=284)

الأبعاد	مرتفع أكثر من 70% العدد %	متوسط من 50% إلى 70% العدد %	منخفض أقل من 50% العدد %	الكفاءة الذاتية		
				أكثر من 70% العدد %	أكثر من 50% إلى 70% العدد %	أقل من 50% العدد %
الأبعاد	أكثر من 70% العدد %	متوسط من 50% إلى 70% العدد %	منخفض أقل من 50% العدد %	أكثر من 70% العدد %	أكثر من 50% إلى 70% العدد %	أقل من 50% العدد %
الكفاءة الذاتية	39	89	156	13.7%	31.3%	54.9%
الأمل	37	105	142	13%	36.9%	50%
التفاؤل	53	94	137	18.7%	33.1%	48.2%
المرونة	43	112	129	15.1%	39.4%	45.4%
رأس المال النفسي الإيجابي ككل	43	100	141	15.1%	35.2%	49.6%

جدول (21) الفرق بين متوسطات استجابات الشباب في إدارة التغيير تبعاً لمتغيرات (الجنس وعمل الأم والعمل بجانب

الدراسة) لدى عينة البحث الأساسية

المتغيرات المستقلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	المتغير التابع: إدارة التغيير	
					الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)
ذكور	144.569	8.008	165	165	53.798	41.239
إناث	198.367	9.158	119	119	53.798	41.239
الأم تعمل	211.377	10.345	189	189	49.982	39.027
الأم لا تعمل	161.395	9.237	95	95	49.982	39.027
العمل بجانب الدراسة	186.634	9.578	115	115	36.413	30.367
عدم العمل بجانب الدراسة	150.221	7.709	169	169	36.413	30.367

والإناث على حد سواء في تقديم مقررات تتعلق بإدارة التغيير في مجال إقامة المشروعات الصغيرة وتشجيع ثقافة العمل الحر وتكسيبهم مهارات إدارة تلك المشروعات حتى تشجع الشباب على الإحاطة بالتغيير وقبوله وإدارته. وتختلف هذه النتيجة كلياً مع ما توصلت إليه نتائج دراسة أبو الفتوح ومبروك (2020) وسعد وعبد اللطيف (2021) حيث أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع لمتغير الجنس، كما تتفق جزئياً مع نتائج دراسات كل من مرزوق (2006)، والهليل (2008)، وشقورة (2012) حيث أثبتوا عدم وجود فروق دالة إحصائية في محور إدراك التغيير بين الذكور والإناث، وتختلف

بتضح من جدول (21) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0,01) بين الذكور والإناث طلاب الجامعة المقبلين على سوق العمل عينة البحث الأساسية في مستوى إدارة التغيير ككل حيث كانت قيمة ت (41.239) وهي قيمة دالة إحصائياً، وكان هذا الفرق لصالح الإناث، وتفسر الباحثان تلك النتيجة: باهتمام الأسر بتنشئة الأبناء سواء ذكور أو إناث على ثقافة إدارة التغيير رغبةً في التمسك بالقديم خوفاً عليهم من الفشل ويرجع ذلك أيضاً لأن الثقافة السائدة في المجتمع تُشجع على التمسك بالعمل في الوظائف الحكومية سواء للذكور أو للإناث على حد سواء لضمان الأمان الوظيفي، وكذلك قصور المناهج الدراسية التي تقدم للذكور

دالة إحصائية في إدارة التغيير تبعاً لعمل الأمهات، بينما اتفقت مع نتائج دراسة سعد وعبد اللطيف (2021) في وجود الفروق لصالح أبناء الأمهات التي تعمل. كما يتضح من جدول (21) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في إدارة التغيير ككل تبعاً لتغيير العمل بجانب الدراسة وكان الفرق لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن عمل الشباب بجانب الدراسة يكسبهم بعض المهارات المهنية والخبرات مما يجعل لديهم وعي بإدارة التغيير مستندين في إدارتها على ما لديهم من خبرات، كما أنهم يسعون لإدارة التغيير لتحقيق الاستقلالية في العمل وتحقيق المكاسب المادية والتي ستعود عليهم كاملة إذا كان المشروع خاص بهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة كلاً من سلامة (2012)، الزهراني (2013)، سعد وعبد اللطيف (2021) حيث أثبتوا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة التغيير في مجال إقامة المشروعات الصغيرة لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، وتختلف مع نتائج دراسات كل من مشعل ورمصاص (2018) حيث أثبتت عدم وجود فروق دالة إحصائية. أما بالنسبة لتغيرات مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة فالجدول التالي يوضح النتائج.

هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من أبو الفتوح (2008)، وأحمد (2014)، حيث أظهرت نتائجهم وجود فروق معنوية دالة إحصائية في إدارة التغيير لصالح الذكور، وتتفق في وجود الفروق لصالح الإناث في دراسة كلاً من (عبيد، 2009؛ المستكاوي، 2018؛ Lenn, 2016). كما يتضح من جدول (21) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0,01) في إدارة التغيير ككل بين الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية ترجع لتغيير عمل الأم لصالح الطلاب أبناء الأمهات العاملات. وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن الأم العاملة تحتك أكثر بالمجتمع مما يجعل لديها وعي بالتغيرات المحيطة كظاهرة البطالة التي يعاني منها الشباب كما أنها من خلال عملها تكتسب العديد من المهارات الإدارية التي يتطلبها العمل ويكسبها خبرة في إدارة التغيير وبالتالي تنقل تلك الخبرة لأبنائها فتشجعهم وتحثهم على إدارة التغيير في مجال إقامة المشروعات الصغيرة أكثر من الأم التي لا تعمل، وتختلف هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة مشعل ورمصاص (2018) والمستكاوي (2018) وخليفة (2022) حيث أوجدت فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة التغيير لصالح فئة الشباب الذين لا تعمل أمهاتهم، كما تختلف أيضاً مع ما توصلت إليه نتائج دراسة كلاً من الزاكي (2014)، ورمصاص ومشعل (2018) حيث أسفرت نتائج دراستهم عن عدم وجود فروق

جدول (22) تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات أفراد العينة الأساسية في إدارة التغيير ككل تبعاً لمتغيرات (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة) (ن=284)

الدلالة	قيمة (ف)	المتغير التابع إدارة التغيير		المتغيرات المستقلة					
		درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للأب				
0.01 دال	37.501	2	7057.179	14114.357	بين المجموعات				
		281	188.185	52879.989	داخل المجموعات				
		283		66994.346	المجموع				
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للأم				
						2	7491.133	14982.266	بين المجموعات
						281	124.016	34848.536	داخل المجموعات
0.01 دال	60.404	283		49830.802	المجموع				
						درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مهنة الأب
281	160.488	45097.025	داخل المجموعات						
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	متوسط الدخل الشهري للأسرة				
						2	6973.628	13947.255	بين المجموعات
						281	203.286	57123.403	داخل المجموعات
0.01 دال	34.304	283		71070.658	المجموع				

(مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة)، وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة كما في جدول (23).

يتضح من جدول (22) وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطات استجابات الشباب المقبل على سوق العمل أفراد عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة التغيير ككل باختلاف كل من المتغيرات الآتية

جدول (23) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية في إدارة التغيير ككل تبعاً لمتغيرات (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة)

إدارة التغيير ككل			
عالي	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي للأب
م = 205.563	م = 181.279	م = 179.066	منخفض أقل من ثانوي
-	-	-	متوسط ثانوي وأقل من جامعي
-	**24.284	**26.497	مرتفع جامعي فأعلى
عالي	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي للأم
م = 213.444	م = 190.738	م = 173.891	منخفض أقل من ثانوي
-	-	**16.847	متوسط ثانوي وأقل من جامعي
-	**22.706	**39.553	مرتفع جامعي فأعلى
مهن عليا (مهنيين)	مهن متوسطة (موظفين)	مهن دنيا (عمال/ حرفيين)	مهنة الأب
م = 202.299	م = 185.577	م = 170.415	مهن دنيا (عمال / حرفيين)
-	-	**15.162	مهن متوسطة (موظفين)
-	**16.722	**31.884	مهن عليا (مهنيين)
منخفض من 2500 جنية إلى أقل	متوسط من 5000 جنية إلى أكثر	منخفض من 2500 جنية إلى أقل	متوسط الدخل الشهري للأسرة
م = 175.953	م = 198.008	م = 200.147	منخفض من 2500 جنية إلى أقل من 5000 جنية
-	-	-	متوسط من 5000 جنية إلى أقل من 9000 جنية
-	*2.139	**24.194	مرتفع من 9000 جنية فأكثر

* دال عند 0.05 ** دال عند 0.01

المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للأم لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأم، وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن ارتفاع مستوى تعليم الأم يلعب دوراً أساسياً في توجيه أبنائها الجامعيين للتخطيط لمستقبلهم حيث أن المستوى المرتفع للتعليم يزيد من اتساع فكر الأم ووعيها الإدراكي مما يجعلها تعود أبنائها على إدارة التغيير من خلال تحليل المواقف وإدراك إيجابيات التغيير وكيفية التغلب على أسباب مقاومة التغيير وبالتالي تزيد قدرتهم على إحداث التغيير نتيجة الثقافة العلمية التي اكتسبها، كما أن أبناء الأمهات ذوات المستوى التعليمي المرتفع ينمو فيهم الرغبة في تطوير أنفسهم وتنمية مهاراتهم فيتنهجوا لإدارة التغيير في مجال إقامة المشروعات الصغيرة، على عكس أبناء الأمهات منخفضي المستوى التعليمي والذين قد يرفضوا التغيير رفضاً تاماً أو عدم القدرة على مسابرتة أو مواجهته، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسات كل من العريفي (2015) وأبو الفتوح ومبروك (2020) والتي أظهرت نتائجهم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة التغيير

يتضح من جدول (23) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، (0.05) في متوسطات إدارة التغيير ككل لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للأب لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأب، وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن الآباء ذوي المستوى التعليمي المرتفع يحثوا أبنائهم على التفكير العلمي والتخطيط المسبق لما يقومون به من أعمال بصفة عامة، كما يحثوهم على إتباع الإجراءات التي تكفل لهم مواكبة التغيرات الحادثة وتحقيق أهدافهم، ويشجعوهم على تنمية مواهبهم وقدراتهم في مختلف النواحي وكل ذلك يساعدهم على إدارة التغيير، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسات كل من العريفي (2015) والمستكاوي (2018) وأبو الفتوح ومبروك (2020) والتي أظهرت نتائجهم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة التغيير لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأب.

كما يتضح من جدول (23) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، في متوسطات إدارة التغيير ككل لدى الشباب

لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأم، بينما اختلفت مع نتائج دراسة المستكاوي (2018) التي أظهرت الفروق لصالح المستوى المتوسط لتعليم الأم.

وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأن المستوى التعليمي المرتفع للوالدين يزيد من خبراتهم ووعيهم ويكسبهم مهارات إدارة التغيير من خلال مشاربتهم على التعلم في المراحل التعليمية المختلفة وينعكس ذلك على تنشئتهم لأبنائهم فالمستوى التعليمي المرتفع للوالدين يمكنهم من توجيه وإرشاد أبنائهم للأمور الإيجابية، وينعكس التعليم المرتفع للوالدين في بناء شخصية أبنائهم وتنمية قدراتهم وإكسابهم العديد من المهارات ومنها مهارات إدارة التغيير.

كما يتضح من جدول (23) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، (0.05) في متوسطات إدارة التغيير ككل لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لتغير مهنة الأب لصالح الآباء الذين يعملون بالمهن العليا (المهنيين كالطبيب والمدرس والمهندس..الخ). وترجع الباحثان ذلك إلى أن أغلب المهن العليا تتطلب إحداث تغيير مستمر للفرد والمؤسسة لمواكبة تطورات العصر لتظل في المقدمة، فيسعى الأب الذي يعمل بالمهن العليا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة في مجال عمله فيتعود على التغيير الإيجابي المستمر والذي ينعكس ويؤثر بدوره على حياته الشخصية وعلى حياة أبنائه فيكتسب الابناء ذلك من الأب فيبادروا بإدارة التغيير. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة كل من رقبان وآخرون (2016)، ومشعل ورضاص (2018) وسعد وعبد اللطيف (2021) والتي أظهرت نتائج وجود فروق في إدارة التغيير لصالح أبناء الآباء الذين يعملوا أعمال حرة. كما تختلف مع نتيجة رضاص ومشعل (2018) والتي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة التغيير وفقاً لطبيعة عمل

الأب.

كما يتضح من جدول (23) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات إدارة التغيير ككل لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة لصالح متوسط الدخل الشهري المرتفع للأسرة من 9000 جنيه فأكثر، وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأن إدارة التغيير تتطلب بعض الإمكانيات المادية كالحصول على دورات تدريبية وأجهزة تكنولوجية حديثة وتوفير رأس مال للبدء بالمشروع الصغير وغيرها وهذا ما يستطيع ذوي الدخل المرتفعة توفيره لأبنائهم عن ذوي الدخل المنخفضة مما يشجعهم على إدارة التغيير. ويتفق ذلك مع نتائج دراسات كل من العريفي (2015) وأبو الفتوح ومبروك (2020) وسعد وعبد اللطيف (2021) حيث أظهرت نتائج وجود فروق في إدارة التغيير تبعاً لتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة لصالح متوسط الدخل الشهري المرتفع، بينما تختلف مع دراسة رضاص ومشعل (2018) حيث أظهرت نتائج دراستهم عدم وجود فروق دالة إحصائياً في إدارة التغيير وفقاً للدخل الشهري للأسرة، كما تختلف مع نتائج دراسة المستكاوي (2018) وخليفه وآخرون (2022) والتي أظهرت ان الفروق لصالح الدخل المتوسط. وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض الأول.

النتائج في ضوء الفرض الثاني

ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية على مقياس مهارات التنظيم الذاتي ككل وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، عمل الأم، مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، الدخل الشهري للأسرة، العمل بجانب الدراسة)".

والمجداول (24، 25، 26) توضح نتائج الفرض:

جدول (24) دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الشباب في مهارات التنظيم الذاتي تبعاً لمتغيرات (الجنس وعمل الأم والعمل بجانب الدراسة) لدى عينة البحث الأساسية

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع: مهارات التنظيم الذاتي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	الدلالة
ذكور	185.349	9.562	165	284		32.569	27.405	دال عند 0.01
إناث	152.780	8.613	119					
الأم تعمل	180.991	10.103	189	284		23.845	21.516	دال عند 0.01
الأم لا تعمل	157.146	8.127	95					
العمل بجانب الدراسة	178.833	9.375	115	284		34.542	28.914	دال عند 0.01 لصالح العاملين بجانب الدراسة
عدم العمل بجانب الدراسة	144.291	7.009	169					

الطلاب أبناء الأمهات العاملات. وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن عمل الأم يكسبها العديد من الخبرات والمهارات ويتطلب تحقيق التوافق بين العمل الخارجي والأعمال المنزلية قدرة من الأم على تنظيم ذاتها بتحديد أهدافها والتخطيط وإدارة الوقت والتحكم في المثيرات الخارجية والرقابة والتقييم الذاتي وكل تلك المهارات التي تتقنها بالممارسة والخبرة تنقلها لأبنائها فيكتسب الأبناء مهارات التنظيم الذاتي وذلك على عكس الأم غير العاملة نتيجة لانشغالها في العمل مما يجعل الأبناء يعتمدون على أنفسهم في كثير من الأشياء.

كما يتضح من الجدول وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في مهارات التنظيم الذاتي تبعاً لمتغير العمل بجانب الدراسة وكانت الفروق دالة لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، وتعلل الباحثتان تلك النتيجة بأن: عمل الشباب بجانب الدراسة يكسبهم بعض المهارات المهنية والخبرات مما يجعل لديهم مستوى مرتفع من تنظيم الذات لتحقيق أهدافهم.

والجدول التالية توضح نتائج الفروق في مهارات تنظيم الذات تبعاً لمتغيرات (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة).

يتضح من جدول (24) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0,01) بين الذكور والإناث طلاب الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية في مستوى مهارات التنظيم الذاتي ككل حيث كانت قيمة ت (27.405) وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح الذكور. وتفسر الباحثتان تلك النتيجة حيث أن الذكر يريد بعد التخرج أن يستقل بحياته ويوفر كل متطلباته بنفسه دون اللجوء للوالدين مما يؤدي إلى تنظيمه لذاته حتى يحقق أهدافه، أما الإناث فإنها ملزمة من أسرها بعد التخرج ويعتمدن عليها. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Bembenutty, 2007)، والفقي (2012)، والأطرش (2013)، وزيارة (2016) حيث أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنظيم الذات بين الذكور والإناث. كما تختلف مع نتائج دراسات (Bidjerano, 2005)، والجبوري (2011)، حيث أظهرت وجود فرق في مستوى تنظيم الذات لصالح الإناث. بينما تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الجراح (2010) والتي أوضحت تفوق الذكور على الإناث في مستوى مهارات تنظيم الذات.

كما يتضح من جدول (24) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0,01) في مهارات التنظيم الذاتي ككل بين الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية ترجع لمتغير عمل الأم لصالح

جدول (25) تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات أفراد العينة الأساسية في مهارات التنظيم الذاتي تبعاً لمتغيرات (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة)

المتغيرات المستقلة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مهارات التنظيم الذاتي	قيمة (ف)	الدلالة
المتغيرات المستقلة						
المستوى التعليمي للأب						
بين المجموعات	14952.233	7476.116	2	مهارات التنظيم الذاتي	57.076	0.01
داخل المجموعات	36807.088	130.986	281	درجات الحرية		
المجموع	51759.321		283	متوسط المربعات		
المستوى التعليمي للأم						
بين المجموعات	14411.406	7205.703	2	درجات الحرية	41.582	0.01
داخل المجموعات	48694.099	173.289	281	درجات الحرية		
المجموع	63105.505		283	متوسط المربعات		
مهنة الأب						
بين المجموعات	14038.756	7019.378	2	درجات الحرية	33.776	0.01
داخل المجموعات	58397.443	207.820	281	درجات الحرية		
المجموع	72436.198		283	متوسط المربعات		
متوسط الدخل الشهري للأسرة						
بين المجموعات	15036.745	7518.372	2	درجات الحرية	62.264	0.01
داخل المجموعات	33930.574	120.749	281	درجات الحرية		
المجموع	48967.319		283	متوسط المربعات		

باختلاف كل من المتغيرات الأتية (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة)، وللتعرف على اتجاه دلالة

يتضح من جدول (25) وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطات درجات الشباب المقبل على سوق العمل أفراد عينة البحث الأساسية على مقياس التنظيم الذاتي ككل

جدول (26) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية في مهارات التنظيم الذاتي تبعاً لمتغيرات (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة)

مهارات التنظيم الذاتي ككل للشباب المقبلين على سوق العمل			
منخفض: م = 145.510	متوسط: م = 161.291	مرتفع: م = 180.889	المستوى التعليمي للأب منخفض أقل من ثانوي
-	-	-	متوسط ثانوي وأقل من جامعي
**15.781	**19.598	-	مرتفع جامعي فأعلى
**35.379	-	-	المستوى التعليمي للأم
منخفض: م = 149.279	متوسط: م = 165.742	عالي: م = 177.559	منخفض أقل من ثانوي
-	-	-	متوسط ثانوي وأقل من جامعي
**16.463	**11.817	-	مرتفع جامعي فأعلى
**28.280	-	-	مهنة الأب
مهن دنيا (عمال/ حرفيين)	مهن متوسطة (موظفين)	مهن عليا (مهنيين)	مهن دنيا (عمال أو حرفيين)
م = 153.109	م = 155.540	م = 183.367	مهن متوسطة (موظفين)
-	-	-	مهن عليا (مهنيين)
*2.431	**27.827	-	متوسط الدخل الشهري للأسرة
**30.258	-	-	منخفض من 2500 جنية إلى أقل من 5000 جنية
منخفض من 2500 جنية إلى أقل من 5000 جنية	متوسط من 5000 جنية إلى أقل من 9000 جنية	مرتفع من 9000 جنية فأكثر	متوسط من 5000 جنية إلى أقل من 9000 جنية
م = 142.327	م = 159.910	م = 187.789	مرتفع من 9000 جنية فأكثر
-	-	-	متغير من 0.05 عند 0.01
**17.583	**27.879	-	** دال عند 0.01
**45.462	-	-	

للوالدين يمكنهم من توجيه وإرشاد أبنائهم للأمر الإيجابية، وينعكس التعليم المرتفع للوالدين في بناء شخصية أبنائهم وتنمية قدراتهم وإكسابهم العديد من المهارات ومنها مهارات تنظيم الذات. كما يتضح من جدول (26) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، (0.05) في متوسطات مهارات التنظيم الذاتي ككل لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لمتغير مهنة الأب لصالح الآباء الذين يعملون بالمهن العليا. وترجع الباحثان ذلك إلى أن عمل الأب بالمهن العليا المهنية يكسبه الوعي والثقافة بمهارات التنظيم الذاتي لتحقيق التقدم والارتقاء والابتكار في عمله وهذا يتطلب قيام الأب بتحديد أهدافه المهنية والتخطيط لها ويكسبه مهارة إدارة الوقت والتحكم بالمثيرات الخارجية ومراقبة وتقييم الذات وما يكون لذلك من أثر فعال ينعكس على زيادة وعي الأبناء بمهارات التنظيم الذاتي وذلك على عكس الآباء العاملين بالمهن المتوسطة والدنيا.

ويتضح من جدول (26) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات مهارات التنظيم الذاتي ككل لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة لصالح متوسط الدخل الشهري

يتضح من جدول (26) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، (0.05) في متوسطات مهارات التنظيم الذاتي ككل لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للأب لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأب. وتتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة ضبش (2019) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجمالي تنظيم الذات لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأب.

كما يتضح من جدول (26) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، في متوسطات مهارات التنظيم الذاتي ككل لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للأم لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأم. وتختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة ضبش (2019) والتي أظهرت عدم وجود تباين دال إحصائية في تنظيم الذات ككل ترجع لمتغير المستوى التعليمي للأم.

وتفسر الباحثتان النتيجة بأن المستوى التعليمي المرتفع للوالدين يزيد من خبراتهم ووعيهم ويكسبهم مهارات تنظيم الذات من خلال مثابرتهم على التعلم في المراحل التعليمية المختلفة وينعكس ذلك على تنشئتهم لأبنائهم، فالمستوى التعليمي المرتفع

النتائج في ضوء الفرض الثالث

ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي ككل وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، عمل الأم، مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، الدخل الشهري للأسرة، العمل بجانب الدراسة)". والجدول (27)، (28)، (29) توضح تلك النتائج:

المرتفع للأسرة من 9000 جنيه فأكثر، وتُفسر الباحثان تلك النتيجة بأن متوسط الدخل الشهري المرتفع للأسرة يُتيح توافر الإمكانيات المادية وبالتالي يستطيع الأبناء الحصول على دورات لتنمية المهارات الإدارية بصفة عامة ومهارات التنظيم الذاتي بصفة خاصة. وتختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة ضبش (2019) حيث أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مهارات التنظيم الذاتي ترجع لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة. وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض الثاني.

جدول (27) الفرق بين متوسطات استجابات الشباب في رأس المال النفسي الإيجابي تبعاً لمتغيرات (الجنس وعمل الأم والعمل بجانب الدراسة) لدى عينة البحث الأساسية

المتغيرات المستقلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتغير التابع: رأس المال النفسي الإيجابي		
			العينة	درجات الحرية	الفروق بين المتوسطات
ذكور	281.493	12.089	165	15.366	17.08
إناث	266.127	11.165	119		
الأم تعمل	294.227	11.871	189	41.608	31.42
الأم لا تعمل	252.619	10.329	95		
العمل بجانب الدراسة	276.538	12.072	115	36.199	29.46
عدم العمل بجانب الدراسة	240.339	10.994	169		

وتنعكس إيجابياً على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لأبنائها.

ويتضح من جدول (27) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في رأس المال النفسي الإيجابي تبعاً لمتغير العمل بجانب الدراسة وكانت الفروق دالة لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأن عمل الشباب بجانب الدراسة يكسبهم بعض المهارات المهنية والخبرات مما يجعل لديهم كفاءة ذاتية وتفاؤل وأمل ومرونة في أعمالهم مستنديين في إدارتها على ما لديهم من خبرات، كما أنهم يسعون لتحقيق الاستقلالية ومواجهة العقبات بطريقة سليمة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد العزيز وعبد الحليم (2023) والتي أظهرت نتائجها أن العاملين أعلى مستوى في رأس المال النفسي الإيجابي من غير العاملين.

أما بالنسبة لنتائج الفروق في رأس المال النفسي الإيجابي تبعاً لمتغيرات (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة) فتوضحها الجداول التالية.

يتضح من جدول (28) وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطات درجات الشباب المقبل على سوق العمل

يتضح من جدول (27) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين الذكور والإناث من الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية في مستوى رأس المال النفسي الإيجابي ككل حيث كانت قيمة ت (17.081) وكانت الفروق لصالح الذكور. وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأن الذكور نتيجة لمسئولياتهم تجاه الآخرين يسعون إلى مواجهة المشكلات والعقبات بمستوى جيد من الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة لتحقيق أهدافهم المستقبلية، لذلك يكون رأس المال النفسي الإيجابي أعلى، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد العزيز وعبد الحليم (2023).

كما يتضح من جدول (27) وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) في مستوى رأس المال النفسي الإيجابي بين الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية ترجع لمتغير عمل الأم لصالح الطلاب أبناء الأمهات العاملات. وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأن عمل الأم يكسبها العديد من الخبرات والمهارات، ويجعلها تنظم وقتها لأداء مهامها الأسرية، ومسئولياتها المنزلية على أتم وجه مما يؤدي إلى ارتفاع معنوياتها، شعورها بالراحة النفسية، وبالتالي تنتقل تلك المشاعر الإيجابية إلي أفراد أسرتها،

ككل لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للأب لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأب، وقد ترجع الباحثان ذلك إلي أن ارتفاع المستوى التعليمي للأب يجعله أكثر إدراكاً للطرق الصحيحة السوية التي يتعامل بها مع أفراد أسرته والتي من شأنها أن تُشعرهم بالكفاءة

أفراد عينة البحث الأساسية على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي باختلاف كل من المتغيرات الآتية (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة)، وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من جدول (29). يتضح من جدول (29) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، (0.05) في متوسطات رأس المال النفسي الإيجابي

جدول (28) تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات أفراد العينة الأساسية في رأس المال النفسي الإيجابي تبعاً لمتغيرات (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة)

الدلالة	قيمة (ف)	المتغير التابع		مجموع المربعات	المتغيرات المستقلة
		رأس المال النفسي الإيجابي	درجات الحرية		
0.01 دال	46.513	2	7255.353	14510.706	بين المجموعات
		281	155.986	43832.010	داخل المجموعات
		283		58342.716	المجموع
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للأب
		2	6933.945	13867.890	بين المجموعات
		281	210.785	59230.479	داخل المجموعات
0.01 دال	32.896	283		73098.369	المجموع
		درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مهنة الأب
		2	7473.196	14946.393	بين المجموعات
0.01 دال	59.210	281	126.215	35466.293	داخل المجموعات
		283		50412.686	المجموع
		درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	متوسط الدخل الشهري للأسرة
الدلالة	قيمة (ف)	2	7090.163	14180.327	بين المجموعات
		281	182.476	51275.787	داخل المجموعات
		283		65456.114	المجموع

والحلول المناسبة للوصول إلي أهدافهم، وبالتالي يتسموا بمستوى عال من المرونة والتفاؤل والأمل والكفاءة الذاتية. ويتضح من جدول (29) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، (0.05) في متوسطات رأس المال النفسي الإيجابي ككل لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لمتغير مهنة الأب لصالح الآباء الذين يعملون بالمهن العليا. وقد ترجع الباحثان ذلك إلى المزايا التي تُقدمها المهن العليا لرب الأسرة من العائد المادي، مما يُساعد في إشباع حاجات ومُتطلبات أفراد الأسرة بصورة مُرضية، فينعكس كل ذلك إيجابياً على الحالة النفسية للأبناء، ويرتفع رصيدهم من رأس المال النفسي الإيجابي، وتختلف هذه النتائج مع ما أظهرته نتائج دراسة بودرهم (2018) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير مهنة الأب.

الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وبالتالي تقل الضغوط المادية التي قد تؤثر نفسياً على أفراد الأسرة، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Minglu, et al., 2020) والتي أظهرت وجود علاقة بين رأس المال النفسي والمستوى التعليمي، ودراسة (Li, et al., 2020) والتي أظهرت أن المستوى التعليمي من المتغيرات التي تؤثر على رأس المال النفسي الإيجابي. كما يتضح من جدول (29) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطات رأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للأب لصالح المستوى التعليمي المرتفع للأب. وتفسر الباحثان بأن المستوى التعليمي المرتفع للأب يُكسب أبنائها المزيد من الخبرات، والمعارف التي تُتيح لها أن توجه أفراد أسرتهما للتكيف مع الصعاب ومشكلات الحياة لإيجاد البدائل المختلفة

فينعكس كل ذلك إيجابياً على الحالة النفسية للأبناء ونمو الأمل والتفاؤل للمستقبل لديهم والمرونة في مواجهة الصعاب، ويرتفع رصيدهم من رأس المال النفسي الإيجابي، وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة زيادة (2019) التي أظهرت ارتفاع مستوى المرونة بارتفاع الدخل الشهري الأسري. وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض الثالث كلياً.

كما يتضح من جدول (29) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات رأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة لصالح متوسط الدخل الشهري المرتفع للأسرة، أي كلما زاد الدخل الشهري للأسرة كلما كان إجمالي رأس المال النفسي الإيجابي مرتفع، وقد ترجع الباحثان ذلك إلي أنه كلما ارتفع الدخل كلما ساعد في إشباع حاجات ومُتطلبات أفراد الأسرة بصورة مُرضية،

جدول (29) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية في رأس المال النفسي الإيجابي تبعاً لمتغيرات (مستوى تعليم الوالدين، مهنة الأب، متوسط الدخل الشهري للأسرة)

رأس المال النفسي الإيجابي ككل للشباب المُقبلين على سوق العمل		
منخفض: م = 251.583	متوسط: م = 273.405	عالي: م = 296.708
-	-	-
**21.822	-	-
**45.125	**23.303	-
منخفض: م = 262.005	متوسط: م = 264.193	عالي: م = 283.437
-	-	-
*2.188	-	-
**21.432	**19.244	-
مهن دنيا (عمال/ حرفيين)	مهن متوسطة (موظفين)	مهن عليا (مهنيين)
م = 252.378	م = 274.561	م = 293.473
-	-	-
**22.183	-	-
**41.095	**18.912	-
منخفض من 2500 جنية إلى	متوسط من 5000 جنية إلى	مرتفع من 9000 جنية
أقل من 5000 جنية	أقل من 9000 جنية	فأكثر
م = 255.123	م = 279.041	م = 281.886
-	-	-
**23.918	-	-
**26.763	*2.845	-

* دال عند 0.05 ** دال عند 0.01

الأب كان أول المتغيرات حيث بلغت نسبة المشاركة (0.844) يليها متغير المستوى التعليمي للأب في الخطوة الثانية حيث بلغت نسبة المشاركة (0.767) يليها متغير مهنة الأب في الخطوة الثالثة حيث بلغت نسبة المشاركة (0.687) وأخيراً الدخل الشهري للأسرة الخطوة الرابعة حيث بلغت نسبة المشاركة (0.629). أما بالنسبة لأكثر المتغيرات تأثيراً على مهارات التنظيم الذاتي لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية فيتضح من الجدول أن أول المتغيرات التي أضيفت في تحليل الانحدار المستوى التعليمي للأب حيث بلغت نسبة المشاركة (0.793) مما يوضح دور المستوى التعليمي المرتفع للأب في رفع مستوى مهارات التنظيم الذاتي للأبناء، يليه متغير الجنس بنسبة مشاركة (0.711)، يليه

النتائج في ضوء الفرض الرابع

ينص على "تختلف نسبة مشاركة المتغيرات في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (إدارة التغيير، مهارات التنظيم الذاتي، رأس المال النفسي الإيجابي) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية". وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتدرج باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة للأمام Stepwise، وذلك للتعرف على أكثر العوامل مساهمة في نسبة التباين في المتغيرات التابعة وجدول (30) يوضح ذلك. يتضح من جدول (30) أن كل من (المستوى التعليمي للأب، والمستوى التعليمي للأب، ومهنة الأب، والدخل الشهري للأسرة) متغيرات هامة تؤثر على اكتساب الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية لإدارة التغيير حيث يتضح أن مستوى تعليم

متغير المستوى التعليمي للأب بنسبة مشاركة (0.649) وأخيراً متغير مهنة الأب بنسبة مشاركة (0.583).

جدول (30) معاملات الانحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الأمام Step Wise

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المتغير التابع: إدارة التغيير	المستوي التعليمي للأب	0.919	0.844	151.463	0.706	12.307	دالة عند مستوى 0,01
	المستوي التعليمي للأم	0.876	0.767	92.637	0.615	9.625	
	مهنة الأب	0.829	0.687	61.534	0.501	7.844	
المتغير التابع: مهارات التنظيم الذاتي	الدخل الشهري للأسرة	0.793	0.629	47.425	0.445	6.887	
	المستوي التعليمي للأم	0.891	0.793	107.266	0.639	10.357	
	الجنس	0.843	0.711	68.853	0.528	8.298	
المتغير التابع: رأس المال النفسي	المستوي التعليمي للأب	0.805	0.649	51.661	0.467	7.188	
	مهنة الأب	0.763	0.583	39.100	0.395	6.253	
	المستوي التعليمي للأب	0.906	0.821	128.089	0.674	11.318	
	مهنة الأب	0.863	0.744	81.432	0.558	9.024	
المتغير التابع: رأس المال النفسي	المستوي التعليمي للأم	0.817	0.668	56.289	0.486	7.502	
	الدخل الشهري للأسرة	0.777	0.604	42.754	0.418	6.539	

تنمية إدارة التغيير ومهارات تنظيم الذات ورأس المال النفسي الإيجابي.

النتائج في ضوء الفرض الخامس

ينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى إدارة التغيير ككل وأبعادها (التهيئة للتغيير، إحداث التغيير، تثبيت التغيير) ومهارات التنظيم الذاتي ككل وأبعادها (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة الوقت، التحكم بالمشيريات الخارجية، المراقبة الذاتية، التقويم الذاتي) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية". ولتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات ارتباط "بيرسون" كما موضح بجدول (31).

أما بالنسبة لأكثر المتغيرات تأثيراً على رأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية فيتضح من الجدول أن متغير المستوى التعليمي للأب كان من أول المتغيرات التي أضيفت في تحليل الانحدار بنسبة مشاركة (0.821)، يليه متغير مهنة الأب بنسبة مشاركة (0.744)، يليه المستوى التعليمي للأم في الخطوة الثالثة بنسبة مشاركة (0.668)، وأخيراً متغير الدخل الشهري للأسرة في الخطوة الرابعة حيث بلغت نسبة المشاركة (0.604). وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض الرابع.

يتضح من نتائج الفرض السابق أهمية متغيرات البحث المتمثلة في المستوى التعليمي للوالدين ومهنة الأب والدخل الشهري للأسرة في

جدول (31) معاملات الارتباط بين إدارة التغيير، ومهارات التنظيم الذاتي لدى عينة البحث الأساسية

الابعاد	مهارة تحديد الأهداف	مهارة التخطيط للذات	مهارة إدارة الوقت	مهارة ضبط المثيرات الخارجية	مهارة المراقبة الذاتية	مهارة تقويم الذات	مهارات التنظيم الذاتي ككل
التهيئة للتغيير	**0.794	*0.606	**0.895	**0.832	**0.954	*0.644	**0.713
إحداث التغيير	*0.635	**0.763	**0.779	**0.917	*0.629	**0.717	**0.808
تثبيت التغيير	**0.887	**0.943	*0.617	**0.706	**0.869	*0.603	**0.899
إدارة التغيير ككل	**0.764	**0.825	**0.739	**0.852	**0.835	**0.777	**0.742

** دال عند 0.01

* دال عند 0.05

ذلك بأن كلما زادت قدرة الشباب المقبل على سوق العمل على تنظيم الذات في تلك المرحلة الهامة من حياتهم والتي يتحدد فيها مستقبلهم من خلال مهاراتهم في تحديد الأهداف التعليمية والحياتية والتخطيط للذات وإدارة الوقت والتحكم بالمشيريات الخارجية ومراقبة ذاتهم وتقويمها كلما ساعد ذلك على تنمية التفكير الإداري السليم لديهم والذي يبرز دوره في مواكبة التقدم المعرفي الهائل حيث يعزز

يتضح من جدول (31) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01، 0.05) بين إدارة التغيير ككل وأبعادها (التهيئة للتغيير، إحداث التغيير، تثبيت التغيير) وبين مهارات التنظيم الذاتي ككل وأبعادها (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة الوقت، التحكم بالمشيريات الخارجية، المراقبة الذاتية، التقويم الذاتي) للشباب المقبل على سوق العمل. وتفسر الباحثان

وخفض قلق المستقبل (الشرييني وحنا، 2022) بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية بين تنظيم الذات والدافعية للإنجاز (الشريف، 2014)، واتخاذ القرار (اليوسف، 2020)، والتفكير التأملي والابداع الجاد (الزواهرة واليوسف، 2022)، ومفهوم الذات الابداعية والسلوك الإبداعي (الجميلي، 2023؛ فراج، 2023)، وترى الباحثتان ان كل هذه المتغيرات مؤشر بقدرة الشاب على إدارة التغيير وتنظيم ذاته، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض الخامس.

النتائج في ضوء الفرض السادس: والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى إدارة التغيير ككل وأبعادها (التهيئة للتغيير، إحداث التغيير، تثبيت التغيير) ورأس المال النفسي الإيجابي ككل وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات ارتباط "بيرسون" كما موضح بجدول (32).

جدول (32) معاملات الارتباط بين إدارة التغيير ورأس المال النفسي الإيجابي لدى عينة البحث الأساسية

الابعاد	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة	رأس المال النفسي الإيجابي ككل
التهيئة للتغيير	**0.888	**0.925	**0.729	*0.643	**0.731
إحداث التغيير	*0.625	**0.867	*0.608	**0.935	**0.827
تثبيت التغيير	**0.876	**0.784	**0.907	*0.619	**0.709
إدارة التغيير ككل	**0.798	**0.843	**0.812	**0.756	**0.856

* دال عند 0.05 ** دال عند 0.01

(2022) وأبو عمرة (2022) في أن ادارة التغيير ورأس المال النفس الإيجابي تقلق من قلق المستقبل، كما وجدت علاقة دالة بين رأس المال النفسي الإيجابي والتكيف والنجاح المهني (بلبل وحجازي، 2021)، ومستوى الطموح (سالم، 2021)، الابتكارية الانفعالية (المصري، 2022)، والثقة بالنفس (القصيبي، 2022)، والصمود (عبد العزيز وعبد الحليم، 2023)، وأساليب المواجهة (عبد الحليم والشوقي، 2024؛ عمار، 2024) كمؤشر لإدارة التغيير. وهذا ما أكده حلمي (2002) من أن نجاح عملية التغيير ترتبط بشكل جوهري بمدى اقتناع الفرد بفوائد ونواتج تطبيق إدارة التغيير وما يترتب عليها من الشعور بالاستقرار والاطمئنان وبث روح التفاؤل بالمستقبل، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض السادس.

النتائج في ضوء الفرض السابع

ينص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مهارات التنظيم الذاتي ككل وأبعادها (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة

إدارة التغيير للشباب المُقبل على سوق العمل وخاصةً في ظل تعقد الحياة. فإدارة التغيير تمكن الفرد من تحريك الثوابت والتغيير الإيجابي وفقاً لأسس علمية ومنهجية وفي إطار إداري إذا انتهجه الشاب ينمي لديه مهارات تنظيم الذات، كما أن امتلاك الشاب للقدر الكافي من التنظيم الذاتي يمكنه من أن يسلك نهج إداري متغير للتحرك نحو وضع مستقبلي مهني أكثر كفاءة وفاعلية من خلال إدارة التغيير، وهذا يؤكد ما ذكره الزواهرة واليوسف (2022) من اعتماد التنظيم الذاتي على ثلاثة عناصر رئيسة هي: الالتزام بالمعايير، ومراقبة الذات والسلوك، والقدرة على عمل التغييرات التي يحتاج إليها الفرد لتغيير استجابات الذات، فالتنظيم الذاتي لا يمكن أن يتحقق دون معيار، والفرد يبذل الجهد لتغيير سلوكه وتعديله على المدى البعيد؛ ليتناسب مع المعيار الذي يتضمن التوقعات والأهداف والقيم.

كما توصلت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية بين إدارة التغيير وعادات العقل المنتج (سعد وعبد اللطيف، 2021)،

يتضح من جدول (32) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01، 0.05) بين إدارة التغيير ككل وأبعادها (التهيئة للتغيير، إحداث التغيير، تثبيت التغيير) ورأس المال النفسي الإيجابي ككل وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية، وقد ترجع الباحثتان ذلك إلى أن امتلاك الشباب المقبل على سوق العمل لإدارة التغيير جعلهم يبادروا لتبني الأفكار الجديدة وإيجاد البدائل لمواجهة التحديات، والمشكلات التي تواجههم عند أداء المهام المطلوبة مما يترتب عليه شعورهم بالثقة بالنفس في قدرتهم على مواجهة التحديات، والتفاؤل في أن القادم أفضل، والأمل والمرونة للتغلب على الصعاب، ويرتفع عندهم رأس المال النفسي الإيجابي، وتتفق هذه النتائج ضمناً مع ما توصلت إليه نتائج دراسة متولي واللوزي (2020) من أن التفكير الريادي المحفز للإبداع يرتبط بعلاقة طردية برأس المال النفسي، كما أكدت نتائج دراسة خليفه وآخرون (2022) وجود علاقة دالة بين إدارة التغيير والسلوك الإيجابي، كما اتفقت نتائج كل من الشرييني وحنا

وجهاً النظر والتواصل الإيجابي مع الآخرين، بالإضافة إلى زيادة قدراتهم على استخدام المهارات العقلية في تحديد الأفكار الإبداعية، كل ذلك كان له عظيم الأثر في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات التنظيم الذاتي ومهارات النضج الشخصي المتمثلة في الفاعلية الذاتية والمرونة (عبد الله، 2015)، وكذلك مع تقدير الذات (اليوسف، 2020)، ومع الهناء النفسي (البننا وحجازي، 2021)، والحيوية الذاتية (معض، 2024) كمؤشرات لرأس المال النفسي الإيجابي، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي الإيجابي والتدفق النفسي (سالم، 2021؛ الرشيد، 2023؛ العطار، 2023)، واليقظة العقلية (سعد، 2021؛ عمار، 2024)، والصمود (عبد العزيز وعبد الحلیم، 2023) ومواجهة الضغوط (عبد الحلیم والشويقي، 2024)، والثقة بالنفس (القصيبي، 2022) كمؤشرات للتنظيم الذاتي، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض السابع.

الوقت، التحكم بالمشيرات الخارجية، المراقبة الذاتية، التقويم الذاتي) ورأس المال النفسي الإيجابي ككل وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات ارتباط "بيرسون" كما موضح بجدول (33).

يتضح من جدول (33) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01، 0.05) بين مهارات التنظيم الذاتي ككل وأبعادها (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة الوقت، التحكم بالمشيرات الخارجية، المراقبة الذاتية، التقويم الذاتي) ورأس المال النفسي الإيجابي ككل وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) لدى الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث الأساسية. وتفسر الباحثان ذلك بأن كلما ارتفع مستوى مهارات التنظيم الذاتي لدى الشباب المقبل على سوق العمل كانت لديهم القدرة على التنظيم المعرفي والسلوكي والانفعال، وتدفق الأفكار وتعدد الرؤى المستقبلية الطموحة، وإيجاد البدائل والقدرة على مواجهة التحديات والمنافسة وحل المشكلات التي تواجههم، وتقبل

جدول (33) معاملات الارتباط بين مهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى عينة البحث الأساسية (ن = 284)

الابعاد	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة	رأس المال النفسي الإيجابي ككل
تحديد الأهداف	**0.741	**0.908	**0.857	*0.639	**0.716
التخطيط للذات	**0.953	*0.642	**0.792	**0.836	**0.768
إدارة الوقت	**0.807	**0.945	**0.733	*0.634	**0.865
ضبط المشيرات الخارجية	*0.609	**0.818	**0.889	**0.749	**0.789
المراقبة الذاتية	**0.842	**0.936	**0.916	*0.621	**0.848
تقويم الذات	**0.759	*0.615	**0.704	**0.893	**0.874
التنظيم الذاتي ككل	**0.871	**0.787	**0.723	**0.821	**0.757

** دال عند 0.01

* دال عند 0.05

حجم الأثر Cohens'd ويتضح ذلك من الجداول (34) - (35) - (36):
يتضح من جدول (34) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين متوسطات درجات عينة البحث التجريبية في إدارة التغيير ككل وأبعادها (التهيئة للتغيير، إحداث التغيير، تثبيت التغيير) قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح القياس البعدي. ولتحديد حجم أثر البرنامج تم تطبيق معادلة حجم الأثر Cohens'd حيث بلغت قيمته (14,45)، وهي قيمة أكبر

النتائج في ضوء الفرض الثامن: والذي ينص على أنه " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لمقاييس إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لصالح التطبيق البعدي". وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للمجموعات المرتبطة لتحديد دلالة الفرق بين متوسطي درجات عينة البحث التجريبية على أدوات البحث قبل تطبيق البرنامج وبعده وقياس حجم أثر البرنامج باستخدام معادلة

جدول (34) الفرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث التجريبية في مقياس إدارة التغيير قبل تطبيق البرنامج وبعده (ن=71)

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فاعلية البرنامج
دالة عند مستوى 0,01 لصالح التطبيق البعدي	27.123	70	2.524	33.459	القبلي
			6.120	70.666	البعدي
			2.997	37.683	القبلي
			6.458	73.619	البعدي
			2.002	29.403	القبلي
			5.067	62.451	البعدي
59.341			8.224	100.55	القبلي
			12.510	206.73	البعدي

بعض الدراسات السابقة والتي أثبتت فاعلية برامج لتنمية إدارة التغيير منها (رصاص ومشعل، 2018؛ سعد وعبد اللطيف، 2021؛ مهدي ومسحل، 2022)، مما يؤكد إمكانية تنمية إدارة التغيير من خلال برامج معدة لذلك. والجدول (35) يوضح النتائج الخاصة بالتنظيم الذاتي.

من (0,8)، وهذا يعني أن حجم أثر البرنامج كبير. ويمكن تفسير النتيجة على أساس أن التباين الكلي للمتغير التابع " إدارة التغيير" يرجع إلى المتغير المستقل "البرنامج الإرشادي"، حيث أدى البرنامج إلى رفع مستوى إدارة التغيير ككل وأبعادها للشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية، وهذا يتفق من نتائج

جدول (35) الفرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث التجريبية في مقياس مهارات التنظيم الذاتي قبل تطبيق البرنامج وبعده (ن=71)

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فاعلية البرنامج
دالة عند مستوى 0,01 لصالح التطبيق البعدي	10.629	70	1.263	13.067	القبلي
			2.007	25.444	البعدي
			1.478	16.583	القبلي
			2.516	27.816	البعدي
			1.736	14.049	القبلي
			2.056	28.354	البعدي
			1.005	11.041	القبلي
			2.316	24.013	البعدي
			1.770	18.655	القبلي
			2.889	32.648	البعدي
			1.335	17.097	القبلي
			3.012	39.150	البعدي
49.226			7.404	90.492	القبلي
			10.365	177.425	البعدي

مهارات التنظيم الذاتي" يرجع إلى المتغير المستقل "البرنامج الإرشادي"، حيث أدى البرنامج إلى رفع مستوى مهارات التنظيم الذاتي ككل وأبعادها للشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية، وهذا يتفق من نتائج بعض الدراسات السابقة والتي أثبتت فاعلية برامج لتنمية التنظيم الذاتي منها (أبو السعود، 2022؛ معوض، 2024)، مما يؤكد إمكانية تنمية التنظيم الذاتي من خلال برامج معدة لذلك. والجدول التالي يوضح النتائج الخاصة برأس المال النفسي الإيجابي.

يتضح من جدول (35) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين متوسطات درجات عينة البحث التجريبية في مهارات التنظيم الذاتي ككل وأبعادها (تحديد الأهداف، التخطيط للذات، إدارة الوقت، ضبط المثبرات الخارجية، المراقبة الذاتية، تقويم الذات) قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح القياس البعدي. ولتحديد حجم أثر البرنامج تم تطبيق معادلة حجم الأثر Cohens' d حيث بلغت (11.79)، وهذا يعني أن حجم أثر البرنامج كبير. ويمكن تفسير النتيجة على أساس أن التباين الكلي للمتغير التابع "

جدول (36) الفرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث التجريبية في مقياس رأس المال النفسي الإيجابي قبل تطبيق البرنامج وبعده (ن = 71)

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القبلي	البعدي	فاعلية البرنامج
	24.1		2.980	36.918	القبلي	البعدي	الكفاءة الذاتية
			5.967	69.772	القبلي	البعدي	الأمل
دالة عند مستوى 0,01	26.0		2.613	32.121	القبلي	البعدي	التفاؤل
لصالح التطبيق البعدي	22.3	70	2.001	29.821	القبلي	البعدي	المرونة
	34.0		5.025	61.492	القبلي	البعدي	رأس المال النفسي الإيجابي
	64.0		3.810	39.441	القبلي	البعدي	
			6.941	87.495	القبلي	البعدي	
			9.041	138.301	القبلي	البعدي	
			11.456	286.269	القبلي	البعدي	

- يتضح من جدول (36) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين متوسطات درجات عينة البحث التجريبية في مستوى رأس المال النفسي الإيجابي ككل وأبعادها (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح القياس البعدي. ولتحديد حجم أثر البرنامج تم تطبيق معادلة حجم الأثر Cohens' d حيث بلغت (15.23)، وهذا يعني أن حجم أثر البرنامج كبير. ويمكن تفسير النتيجة على أساس أن التباين الكلي للمتغير التابع "رأس المال النفسي الإيجابي" يرجع إلى المتغير المستقل "البرنامج الإرشادي"، حيث أدى البرنامج إلى رفع مستوى رأس المال النفسي الإيجابي ككل وأبعاده للشباب المقبل على سوق العمل عينة البحث التجريبية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (سعد، 2021؛ النجار وأبو الفتوح، 2021؛ أبو عمرة، 2022؛ المصري، 2022، العطار، 2023) حيث أظهرت نتائجها إمكانية تنمية رأس المال النفسي الإيجابي من خلال البرامج مما يؤكد أهمية إعداد البرنامج لتنمية رأس المال النفسي الإيجابي. وفي ضوء ما سبق يتحقق صحة الفرض الثامن.
- **ملخص نتائج:** يمكن تلخيص نتائج البحث الحالي في:
 - مستوى إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي للشباب المقبل على سوق العمل أفراد عينة البحث الأساسية كان منخفضاً.
 - وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01، 0.05) بين متوسطات درجات إدارة التغيير لدى الشباب عينة البحث الأساسية وفقاً لمتغيرات البحث لصالح (الاناث، الشباب أبناء الأمهات العاملات، المستوى التعليمي المرتفع للوالدين، المستوى المهني المرتفع للأب، متوسط الدخل الشهري المرتفع للأسرة، العمل بجانب الدراسة).
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01، 0.05) بين إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى الشباب عينة البحث الأساسية.
- تختلف نسبة مشاركة متغيرات البحث مع كل من إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي لدى عينة البحث فكانت نسب المشاركة على التوالي مع متغير إدارة التغيير (المستوى التعليمي للأب، يليه المستوى التعليمي للأُم، يليه مهنة الأب يليه الدخل الشهري للأسرة)، أما متغير مهارات التنظيم الذاتي فكانت نسب المشاركة على التوالي (المستوى التعليمي للأُم، يليه الجنس، يليه المستوى التعليمي للأب يليه مهنة الأب)، أما متغير رأس المال النفسي الإيجابي فكانت نسب المشاركة على التوالي (المستوى التعليمي للأب، يليه مهنة الأب، يليه المستوى التعليمي للأُم، يليه الدخل الشهري للأسرة) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار.

- تقديم تلك المهارات بأسلوب مبسط كمدخل للتطوير والتنمية الفردية والجماعية لمواجهة التحديات المعاصرة.
- إعداد وتقديم البرامج الثقافية التي تقدم محتوى يرفع مستوى الوعي بالتغيير وكيفية إدارته لمواجهة المشكلات الحياتية.
- تنظيم الدورات التدريبية لتنمية رأس المال النفسي الإيجابي، وكذلك تنمية السلوكيات التنظيمية الإيجابية الانفعالية والمعرفية والسلوكية.
- التدريب والتقييم المستمر لسياسات ونظم التدريب للتعرف على مدى موائمتها لاحتياجات الشباب.
- إتباع سياسة تمكين الشباب ومنحهم الصلاحيات اللازمة للقيام بمهام عملهم وتشجيعهم لتقديم آرائهم وإرشادهم بشأن قضايا العمل المختلفة لتنمية الشعور لديهم بأهمية الدور الذي يؤديه في العمل.

البحوث المقترحة

- في ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثان إجراء البحوث التالية:
- دراسة فاعلية برامج قائمة على إدارة التغيير على تنمية متغيرات نفسية منها (التوافق النفسي، عادات العقل، الدافعية، تعديل التصورات الخاطئة، التفكير الابتكاري، حل المشكلات، السلوك المنحرف... وغيرها من المتغيرات) لدى فئات مختلفة.
 - دراسة فاعلية برامج لتنمية التنظيم الذاتي وأثرها على متغيرات نفسية منها (تحمل الضغوط، الرضا عن الحياة، الصمود النفسي، الهناء النفسي والذكاء الانفعالي... وغيرها من المتغيرات)
 - دراسة فاعلية برامج لتنمية رأس المال النفسي الإيجابي وأثرها على متغيرات نفسية منها (الهناء النفسي، عادات العقل، الصمود، التمكين النفسي، معنى الحياة، السعادة، جودة الحياة... وغيرها من المتغيرات).

قائمة المراجع

أولاً. المراجع العربية

- 1- إبراهيم، وليد سد (2023). بناء مقياس رأس المال النفسي لمدربي كرة القدم. مجلة أسويط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسويط، (1)64، 170 - 194.
- 2- أبو حلاوة، محمد السعيد (٢٠١٣). حالة التدفق المفهوم، الأبعاد، والقياس. شبكة العلوم النفسية العربية.

<http://www.arabpsynet.com>

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات الشباب عينة البحث التجريبية على مقياس إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي قبل تطبيق البرنامج وبعده لصالح التطبيق البعدي.

توصيات البحث

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي توصي الباحثان بعض الجهات بالتوصيات التالية:

أولاً: الأسرة:

- تعميق الفهم وإثراء المعلومات لتصحيح المفاهيم الخاطئة للشباب عن التغيير وتوضيح دور التغيير الإيجابي في مواجهة المشكلات وضغوط الحياة التي يتعرضوا لها.
- تحفيز الانبناء على التوجه نحو إدارة التغيير والتنظيم الذاتي واكتساب رأس المال النفسي الإيجابي.

ثانياً: وزارة التربية والتعليم:

- تطوير المناهج التعليمية بمقررات تدعم مهارات إدارة التغيير لدى الطلاب لمساعدتهم على التكيف بإيجابية مع التغيرات المعاصرة.
- تبني واضعي المناهج ومراكز التوجيه والإرشاد التربوي بمديريات التربية والتعليم والمرشدين التربويين إدخال مهارات التنظيم الذاتي وإدارة التغيير ضمن المناهج الدراسية لتنمية وعي الطلاب بها حتى لا يشعروا بالتشتت والضغط ما بين المهام الدراسية المتعددة وضيق الوقت والمهام الحياتية والاجتماعية وتحديد الأهداف المستقبلية وكيفية بلوغها، بالإضافة إلى كيفية مواجهة المشكلات وحلها من خلال اكتساب رأس المال النفسي الإيجابي.

ثالثاً: وزارة التعليم العالي:

- تبني القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس نشر ثقافة إدارة التغيير بين الشباب الجامعي عن طريق المشاركة والإقناع العقلي وأن يتم دمج مقرر خاص بتنمية إدارة التغيير لطلاب الجامعة ضمن المقررات الدراسية.
- عقد الندوات الثقافية والبرامج الإرشادية التي من شأنها تنمية مهارات الشباب الجامعي بمراحل إدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي.

رابعاً: وزارة الإعلام:

- العمل على رفع مستوى الوعي بإدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي ورأس المال النفسي الإيجابي من خلال

- 3- أبو السعود، شادي محمد (2022). برنامج إرشادي قائم على تنظيم الذات لخفض التلكؤ الأكاديمي لدى طلبة الجامعة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 32(116)، 181-234.
- 4- أبو الفتوح، فاطمة محمد عبد العاطي (2008). أثر استخدام الإنترنت في بث برنامج إرشادي لإكساب الشباب مفاهيم ومهارات لتنمية قدراتهم على التخطيط للحياة المستقبلية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
- 5- أبو الفتوح، فاطمة محمد عبد العاطي ومبروك، أحلام عبد العظيم (2020). برنامج إرشادي قائم على فنيات البرمجة اللغوية العصبية لتنمية التفكير الاستراتيجي وإدارة التغيير للشباب الجامعي في ضوء متطلبات عصر الذكاء. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، 31(1)، 1-83.
- 6- أبو النصر، مدحت محمد ومدحت، ياسمين (2017). التنمية المستدامة مفهومها وأبعادها ومؤشراتها. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- 7- أبو سيف، محمود سيد علي (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقات بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالملكة العربية السعودية. المجلة الدولية لآفاق المستقبل، 1(2)، 109-181.
- 8- أبو عمرة، عيد محمد (2022). فاعلية برنامج معرفي سلوكي لتنمية رأس المال النفسي كمدخل لخفض قلق المستقبل لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، كلية فلسطين التقنية، 19(1)، 302-335.
- 9- أحمد، خالد عبد الرحمن (2014). نموذج إرشادي لتأثير الأنماط القيادية على عملية التطوير التنظيمي من خلال إدارة التغيير في التطبيق على الهاتف لسوق العمل بمملكة البحرين. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- 10- الأطرش، حسين محمد (2013). التنظيم الذاتي للتعلم وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب كلية الآداب جامعة مصراته. مجلة الساتل، جامعة مصراته، ليبيا، 7(9)، 165-191.
- 11- البدارين، رقية والقواسمة، فريد محمد (2013). دور المرأة في قيادة التغيير، دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن. البلقاء للبحوث والدراسات، الأردن، 16(1)، 17-57.
- 12- بدير، إيناس ماهر وراغب، رشا عبد العاطي (2007). فاعلية برنامج لتعزيز إدارة المرأة المعيلة للمشروعات الصغيرة. مجلة الاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، 17(1)، 1-60.
- 13- بلبل، يسرا شعبان وحجازي، إحسان شكري (2021). نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، 36، 519-569.
- 14- البنا، عادل السعيد وحجازي، نجلاء فريد (2021). النمذجة البنائية للعلاقات بين التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الاسكندرية. مجلة كلية التربية، جامعة الاسكندرية، 31(3)، 63-99.
- 15- البنوي، مها محمد (2016). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي" دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارات العامة في جامعة الزقازيق". المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، مصر، 15، 392-454.
- 16- بودرهم، كنزة (2018). أثر ضغوط العمل على رأس المال النفسي الإيجابي-دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- 17- الجبوري، أحمد محمود (2011). تنظيم الذات وعلاقته بالتفكير السلبي والإيجابي لدى طلبة المرحلة الإعدادية. رسالة ماجستير، جامعة تكريت، العراق.
- 18- الجراح، عبد الناصر (2010). العلاقة بين التعلم المنظم ذاتياً والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 6(4)، 333-348.
- 19- جرادات، ناصر محمد والوزير، عماد داوود (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية. مجلة جامعة الخليل للبحوث والعلوم الإنسانية، فلسطين، 15(1)، 1-35.
- 20- جعبري، أسماء جبارة (2018). علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في جنوب الضفة الغربية. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
- 21- جلاب، إحسان دهش وآل طعين، يوسف موسى سبتي (2015). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 17(3)، 6-29.

- 32- رشوان، ربيع عبده أحمد (2006). التعلم المنظم ذاتياً وتوجهات أهداف الإنجاز، نماذج ودراسات معاصرة. عالم الكتب، القاهرة.
- 33- الرشيدى، نشميه عمهوج حمدان (2023). رأس المال النفسي وعلاقته بالتدفق النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. مجلة الارشاد النفسي، مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، 74، 393-441.
- 34- رصاص، نهاد غسل ومشعل، رباب السيد (2018). برنامج لإعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، 17، 119-193.
- 35- الزاكي، شيما مصطفى (2014). التغيرات السياسية والاجتماعية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى الشباب وقدرته على اتخاذ القرار. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- 36- الزهراني، نورة عطية (2013). إدارة المشروعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأسرة بمنطقة الباحة. رسالة دكتوراه، كلية الفنون والتصميم الداخلي، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- 37- الزواهره، ذاكرين عبد الكريم واليوسف، رامي محمود (2022). القدرة التنبؤية للتفكير التأملي والتنظيم الذاتي بالإبداع الجاد لدى طلبة الجامعة الأردنية. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، سلسلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، 7(3)، 385-409.
- 38- زيادة، أحمد رشيد (2019). مستوى المرونة الأسرية لدى عينة من طلبة المدارس الثانوية في مدينة إربد. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية، غزة، 27(2)، 25-44.
- 39- زيارة، عبد القادر سليم (2016). تنظيم الذات وعلاقته بتوجهات أهداف الإنجاز لدى طلبة الصف العاشر بغزة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 40- ساحة، عفاف (2013). أثر إدارة التغيير التنظيمي على الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة حالة بعض المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- 41- سالم، رمضان عاشور (2021). بناء نموذج للعلاقات السببية بين أبعاد كل من رأس المال النفسي ومستوى الطموح
- 22- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2022). التقرير السنوي عن الشباب، www.capmas.gov.eg
- 23- الجميلي، سري أسعد (2023). فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتنظيم الذاتي المعرفي لدى طلبة الجامعة. مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة، 1(5)، 1037-1071.
- 24- حسين، رمضان عاشور (2019). القيمة التنبؤية لرأس المال النفسي براحة البال لدى عينة من طلاب الدراسات العليا. مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، 54، 25-61.
- 25- حلمي، محمد بشير (2002). الأساليب القيادية وإدارة التغيير، دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة الأردنية. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 26- الحمداني، حليلة سلمان (2017). التنظيم الذاتي للتعلم وعلاقته بقلق الامتحان لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، 133، 215-257.
- 27- خليفه، لمياء محمد محمد ومحفوظ، شرين جلال والمستكاوي، إيمان عبده ووهبه، سماح جودة (2022). إدارة التغيير وعلاقتها بالسلوك الإيجابي لدى عينة من الفتيات الجامعيات المقبلات على الزواج. مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، 65، 1297-1339.
- 28- الخولي، محمد علي (2010). أساليب تدريس اللغة العربية. دار الفلاح، عمان، الأردن.
- 29- الدليمي، مريم سليمان عباس (2016). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي واختيار الدور المعدل لقوة الخبرة، دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاص في عمان، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- 30- رزق، إيمان صلاح إبراهيم (2018). مقومات إدارة التغيير وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال كما يدركها أولياء الأمور. مجلة الاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، 4(28)، 289-328.
- 31- رشوان، رانيا محمود (2015). فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التنظيم الذاتي في التدريب على المشاركة في الفصل لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم. مجلة البحث العلمي في التربية، 16(1)، 35-54.

- 51- شقورة، منير أحمد (2012). إدارة التغيير وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
- 52- شلبي، وفاء محمد فؤاد وأبو صيري، حنان محمد السيد (2005). مبادئ الإدارة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
- 53- الشهري، عبد الرحمن سالم (2022). الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي واختبار أبنية عاملية بديلة لدى طلاب الجامعة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الانسانية، جامعة تعز، 22، 78-104.
- 54- الصرن، رعد (2002). صناعة التنمية الإدارية في القرن الحادي والعشرون. دار الرضا للنشر، دمشق، سوريا.
- 55- ضبش، شيماء عبد الرحمن أحمد (2019). الدعم الاجتماعي وعلاقته بتنظيم الذات لدى المراهقين. المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان، 35، 121-161.
- 56- الطالباني، خولة عبد الحميد محمد (2013). دور عوامل الرضا الوظيفي في المحافظة على رأس المال الفكري، دراسة تحليلية في المعهد التقني بابل. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل، 21(3)، 682-700.
- 57- الطائي، يوسف حجييم سلطان والذبحاوي، عامر عبد كريم (2018). الهندسة النفسية وأثرها في رأس المال الفكري، بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في شركة العراق للاتصالات، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، 10(10)، 100-138.
- 58- عبد الحليم، منى الرفاعي والشويقي، أبو زيد سعيد (2024). رأس المال النفسي وعلاقته بعوامل الشخصية الخمسة الكبرى وأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم المتقدمة للصحة النفسية والتربية الخاصة، كلية التربية، جامعة طنطا، 3(2)، 1-38.
- 59- عبد الرازق، مصطفى محمود (2022). نمذجة العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والتنظيم الذاتي والضرر الأكاديمي لدى طلاب جامعة الأزهر. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، 23(10)، 1-54.
- 60- عبد الرحيم، سلمي أحمد (2008). تقويم فعالية استراتيجيات ونماذج إدارة التغيير لبعض المنشآت الصناعية والخدمية السودانية. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة الخرطوم، السودان.
- والتدفق النفسي وراحة البال لدى عينة من طلبة الجامعة. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، 7(22)، 165-260.
- 42- سعد، إبراهيم محمد (2021). برنامج إرشادي لتنمية رأس المال النفسي وأثره في اليقظة العقلية لدى الهيئة المعاونة من جامعة القاهرة. العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، 29(4)، 1-45.
- 43- سعد، رانيا محمود وعبد اللطيف، أسماء ممدوح (2021). فاعلية استخدام رحلة معرفية عبر الويب (Quest-web) لتنمية إدارة التغيير في مجال إقامة المشروعات الصغيرة وعادات العقل المنتج للشباب الجامعي المعاق سمعياً. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، 33(7)، 979-1064.
- 44- سعيد، دياب بدوي (2020). مكونات تنظيم الذات المنبئة بالاستخدام الحكيم للإنترنت لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة كلية الآداب للإنسانيات والعلوم الاجتماعية، 12(2)، 691-737.
- 45- سلامة، محمد على (2012). اتجاهات الشباب نحو العمل الحر وعلاقته بالبطالة، دراسة ميدانية بمدينة قنا. مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، 172(1)، 227-278.
- 46- سليمان، سناء محمد (2014). التفاؤل والأمل من أجل حياة مُشرقة ومستقبل أفضل. عالم الكتب، القاهرة.
- 47- سيف، عبد الرحمن أحمد (2017). تنمية روح القيادة (روح الشباب). دار المعتز للنشر، عمان.
- 48- شحاته، حسن والنجار، زينب (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- 49- الشربيني، ريهام اسماعيل وحنا، حنان حنا عزيز (2022). مقومات إدارة التغيير وعلاقتها بقلق المستقبل لعينة من المطلقات حديثاً. مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، 70، 137-212.
- 50- الشريف، خالد حسن (2014). تنظيم الذات وعلاقته بكل من دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى طلاب شعبة إعداد معلم علم النفس بكلية التربية جامعة الاسكندرية. مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، 6(1)، 143-204.

- 61- عبد العزيز، أمل أنور وعبد الحليم، رضا ربيع (2023). رأس المال النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الصمود الأكاديمي والمعنى الشخصي لدى طلاب الدراسات العليا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 38(2)، 403-468.
- 62- عبد الله، زكية سعيد (2015). فاعلية برنامج توجيهي قائم على النظرية الاجتماعية المعرفية المهنية في تنمية مهارات النضج الشخصي والمهارات المهنية المرتبطة بزيادة الأعمال لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة جنوب الباطنة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- 63- عبد الله، سمير والنشئة، باسل وحتاوي، محمد (2014). سياسات النهوض بزيادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين. معهد أبحاث الدراسات الاقتصادية الفلسطينية، القدس، فلسطين.
- 64- عبيد، عوني خليل (2009). واقع إدارة التغيير وأثرها على أداء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، دراسة حالة على مجمع الشفاء الطبي. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 65- العتيبي، سلطان عامر (2014). أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بإدارة التغيير التنظيمي من وجهة نظر العاملين في إدارة شؤون المرضى بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية بالرياض. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 66- العتيبي، شداد عبد الهادي (2011). دور المهارات القيادية في الحد من أسباب مقاومة التغيير التنظيمي بالمديرية العامة للدفاع المدني بالرياض. رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 67- العريفي، خديجة حامد (2015). إدارة التغيير في الأسرة السعودية وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى الزوجين. رسالة ماجستير، كلية التصاميم، جامعة أم القرى، السعودية.
- 68- عزازي، عدلي وأحمد، علاء (2008). أثر استراتيجية التعلم المنظم ذاتياً على تنمية مهارات التعبير الشفهي الإبداعي لدى طلاب شعبة اللغة العربية بكليات التربية. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، 4(4)، 13-46.
- 69- العطار، محمود مغازي (2023). فاعلية برنامج ارشادي انتقائي لزيادة رأس المال النفسي وأثره في تنمية التدفق النفسي لدى الطالبات المعلمات بشعبة رياض الأطفال. المجلة المصرية
- للدراستات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 33(118)، 301-368.
- 70- علي، نهير عبد الفتاح (2024). بنية مقياس رأس المال النفسي لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الاسماعيلية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، 7(1)، 249-276.
- 71- عمار، طاهر سعد (2024). النمذجة البنائية لتأثير رأس المال النفسي وسمة اليقظة العقلية على استراتيجيات المواجهة لدى طلاب المرحلة الثانوية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 34(122)، 251-304.
- 72- العمالي، صهيب عبد اللطيف (2018). أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الابتكاري والدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 73- العمري، حياة رشيد (2012). استراتيجيات التعلم ذاتي التنظيم اللازمة لتفوق طالبات جامعة طيبة دراسياً. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، 27(2)، 137-189.
- 74- العنزي، سعد علي حمودة وإبراهيم، إبراهيم خليل (2012). رأس المال الفكري الإيجابي (منظور فكري في المكونات والمركبات الجوهرية للبناء والتطوير). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 18(65)، 1-31.
- 75- عواد، مي أحمد الشحات محمد (2019). فعالية تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في بعض المجالات الحياتية للشباب وانعكاسها على توافقه النفسية والاجتماعي. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
- 76- الغرابلي، زينب إسماعيل (2020). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، 9، 260-301.
- 77- فراج، حمودة عبد الواحد (2023). نمذجة العلاقات السببية بين مفهوم الذات الإبداعية والتنظيم الذاتي الإبداعي والسلوك الإبداعي لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة الوادي الجديد. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 33(120)، 41-102.
- 78- الفقي، آمال إبراهيم (2012). التنظيم الذاتي وعلاقته بمستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة. دراسات

الدولي العاشر، العربي الثالث عشر)، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.

89- المصري، فاطمة الزهراء محمد (2022). فعالية برنامج إرشادي انتقائي تكاملي في تنمية كل من رأس المال النفسي والابتكارية الانفعالية لدى طالبات الجامعة الموهوبات. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، 7(16)، 867-985.

90- معوض، مروة نشأت (2024). فاعلية برنامج قائم على تنظيم الذات لخفض الشعور بالهزيمة النفسية وأثره على الحيوية الذاتية لدى طلاب كلية التربية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 34(122)، 425-480.

91- مهدي، سعاد حسني ومسحل، رابعة عبد الناصر (2022). فاعلية برنامج قائم على العلاج السلوكي الإيجابي لتحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي لدى عينة من طالبات الجامعة. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، 195(2)، 465-532.

92- مهدي، ناصف محمد (2017). تصور إرشادي للتغيير الاستراتيجي في الجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف.

93- موسى، صباح محمد وكرجي، سحر أحمد (2015). أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء التدريس في الجامعة المستبصرية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 38(105)، 85-106.

94- النجار، سناء محمد أحمد وأبو الفتوح، فاطمة محمد عبد العاطي (2021). مقومات المرونة الأسرية كما تدرکها الزوجة وانعكاسها على إدارة الضغوط الحياتية في ظل جائحة كورونا. المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، 37(2)، 315-364.

95- نصار، عصام جمعة وعبد الرحمن، عبد الرحمن محمد (2016). أثر التدريب على بعض استراتيجيات التنظيم الذاتي للتعلم في التلكؤ الأكاديمي لدى المتأخرين دراسياً من طلاب الجامعة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، 77، 345-382.

96- الهبيل، أحمد عيسى (2008). واقع إدارة التغيير لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

97- واطسون، روبرت وهنري، ليندجرن (2004). سيكولوجية المراهق والطفل، ترجمة داليا مؤمن. مكتبة مدبولي، القاهرة، مصر.

عربية في التربية وعلم النفس، الإمارات العربية، 38(2)، 13-56.

79- القصبي، وسام حمدي (2022). نمذجة التأثيرات السببية لرأس المال النفسي الأكاديمي و كل من الثقة و التكيف الأكاديمي على التحصيل لدى طلبة الجامعة خلال جائحة كورونا. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، 19(113)، 519-570.

80- الكبيسي، عامر خضير (2014). إدارة التغيير التنظيمي ومقاومته في الفكر الإداري المعاصر. ورقة عمل، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

81- ماهر، أحمد (2010). إدارة التغيير. الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

82- متولي، شيماء بهيج واللوزي، أرزاق محمد (2020). برنامج تدريبي إثرائي قائم على استراتيجيات الإبداع المجد لتنمية التفكير الريادي المحفز للطاقات الإبداعية ورأس المال النفسي الإيجابي لدى طلاب كلية الاقتصاد المنزلي في ضوء متطلبات سوق العمل المستقبلية. مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، 28(3)، 255-307.

83- محمد، علا عبد الرحمن (2021). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسيوط، 16، 101-186.

84- محمد، نبيهة جابر (2017). الفشل هو طريقك للنجاح. مركز الخبرات المهنية للإدارة، الجيزة، مصر.

85- محمود، الفرحاتي السيد وصموئيل، أماني السيد (2020). علاقة ممارسة القيادة الأصيلة برأس المال النفسي والجهد الانفعالي في التدريس لدى معلّمي المرحلة الابتدائية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، كلية التربية، جامعة عين شمس، 30(108)، 51-102.

86- مرزوق، ابتسام (2006). فعالية متطلبات التطوير التنظيمي وإدارة التغيير للمؤسسات غير الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

87- المستكاوي، إيمان عبده السيد (2018). مقومات إدارة التغيير وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لشباب الجامعة. مجلة الاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، 28(4)، 231-288.

88- مشعل، رباب السيد عبد الحميد ورضا، نهاد على بدوي (2018). الوعي بإدارة التغيير وعلاقته باتخاذ القرار وإدارة بعض الموارد كما يدركه الشباب الجامعي. المؤتمر العلمي السنوي)

- 105- Bembenutty, H. (2007). Self-regulation of learning and academic delay of gratification: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Advanced Academics*, 18(4), 586–616.
- 106- Bidjerano, T. (2005). Gender Differences in Self-Regulated Learning. Online Submission, Paper presented at the Annual Meeting of the Northeastern Educational Research Association (36th, Kerhonkson, NY, Oct, 19-21. <https://eric.ed.gov/?id=ED490777>
- 107- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811–839. <https://doi.org/10.1002/job.1814>
- 108- Chen, S. C. (2002). Self-regulated learning strategies and achievement in an introduction to information Systems Course. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 20 (1), 11-23. <https://eric.ed.gov/?id=EJ654966>
- 109- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227–240. <https://doi.org/10.1177/1548051808326596>
- 110- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and
- 98- رقبان، نعمة وزغلول، سلوى، والزاكي، منى ووهبه، سماح (2016). الدعم الأسري لمشاركة الشباب في العمل التطوعي بالمؤسسات الخيرية وعلاقته بإدارتهم لبعض الموارد. *مجلة الاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية*، 26(4)، 121-154.
- 99- يوسف، إيمان أحمد (2020). المهارات الإدارية وطرق تنميتها. ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 100- اليوسف، رامي محمود (2020). مستوى التنظيم الذاتي واتخاذ القرار وتقدير الذات لدى طلبة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 28(4)، 67-89.
- ثانياً المراجع الأجنبية
- 101- Aguilar, A. C. (2008). Developing transferring, and adapting self-regulated learning processes. PhD, Temple University.
- 102- Antunes, A. C., Caetano, A., & Cunha, M. P. (2017). Reliability and construct validity of the Portuguese version of the psychological capital questionnaire. *Psychological reports*, 120 (3), 520-536. <https://www.researchgate.net/publication/313446037>
- 103- Avci, S. (2013). Relations between self -regulation, future time perspective and the delay of gratification in university students, *Education*, 133(4), 525-537. <https://www.researchgate.net/publication/344328016>
- 104- Avey, J. B., Luthans , F., Smith, R. M., & Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well- being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 17- 28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>

Entrepreneur's Psychological Capital on Employee's Innovation Behavior Under Leader-Member Exchange Relationship. *Frontiers in psychology*, 11, 1853.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01853>

116- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 11(4), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>

117- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The "Point" of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior* 30(2), 291 – 307. <https://www.researchgate.net/publication/227601770>

118- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2010). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.

119- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.

120- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

121- Minglu, L., Fang, F., Guanxi, L., Yuxiang, Z., Chaoqiong, D., & Xueqin, Z. (2020). Influencing factors and correlation of anxiety, psychological stress sources, and psychological capital among women pregnant with a second child in Guangdong and Shandong

psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464–474. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.10.004>

111- Corner, K. J. (2015). Exploring the reliability and validity of research instruments to examine secondary school principals' Authentic leadership behavior and psychological capital. PhD, The University of Arizona. <https://repository.arizona.edu/handle/10150/556211>

112- Gavora, J., Jakesova, J., & Kalenda, P. (2015). Self-regulation and academic self-efficacy of Czech university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174(4), 1117- 1123.

113- Gupta, V., & Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: Empirical evidence from the Indian R&D sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373–1394. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870311>

114- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M J., Hussain, S. H. & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3), 123- 127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>

115- Li, T., Liang, W., Yu, Z., & Dang, X. (2020). Analysis of the Influence of

- Organization Development Journal, 38 (3) . 433-449.
- 127- Stoeger, H. & Zigler, A. (2008). Evaluation of a classroom based training to improve self-regulation in time management tasks during homework activities with fourth graders. *Metacognition Learning* 3, 207–230. <https://doi.org/10.1007/s11409-008-9027-z>
- 128- Wolters, C. A., Pintrich, P. R., Karabenick, S. A. (2005). Assessing Academic Self-Regulated Learning. In: Moore, K.A., Lippman, L.H. (eds) *What Do Children Need to Flourish?. The Search Institute Series on Developmentally Attentive Community and Society*, vol 3. Springer, Boston, MA . https://doi.org/10.1007/0-387-23823-9_16
- 129- Yilidiz, E. (2017). The Effect of the Psychological Capital and Personality Characteristics of Employees on their Organizational Commitment and Contribution to the Work: A Qualitative Research on Managers . *Journal of Management and Strategy*, 8 (4), 34-46. <https://www.researchgate.net/publication/319139525>
- Province. *Journal of affective disorders*, 264, 115–122. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.11.148>
- 122- Pintrich, P. R. (2000). The role of goal orientation in self-regulated learning. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 451–502). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50043-3>
- 123- Rad, M., Shomoossi, N., Rakhshani, M. H., & Sabzevari, M. T. (2017). Psychological Capital and Academic Burnout in Students of Clinical Majors in Iran. *Acta Facultatis Medicae Naissensis*, 34(4), 311-319 . <https://doi.org/10.1515/afmnai-2017-0035>
- 124- Riolli, L., Savicki , V., & Richards , J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress . *Psychology*, 3(12), 1202-1207. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2012.312A178>
- 125- Schunk, D. H. (2012). *Learning theories: An educational perspective* , 6th,Ed, PERRSON, New York.
- 126- Shu-sien, L., Da-Chian, H. C., & Li-Wen Chen, L. M. X. (2017). Employee satisfaction, mediating effect of psychological capital. *Eadership &*



Effectiveness of Counseling Program to Enhance Youth Entering Job Market Awareness of Change Management and Self-regulation Skills in Developing Positive Psychological Capital

Doaa Omar Abdel-Salam¹, Maha Galal Shoaib²

¹Department of Family and Childhood Institutions management - Faculty of Home Economics, Helwan University, Cairo, Egypt

²Department of Home Economics and Education, Faculty of Home Economics, Menoufia University, Shibin El-kom, Egypt

Article Type

Original Article

Corresponding author:

Doaa Omar:

doaaomar552@gmail.com

m

Mobile: +2 01005556939

DOI:10.21608/mkas.2024.270931.1290

Cite as:

Abdel-Salam and Shoaib, 2024, Effectiveness of Counseling Program to Enhance Youth Entering Job Market Awareness of Change Management and Self-regulation Skills in Developing Positive Psychological Capital. JHE, 34 (2), 115-167

Received: 27 Feb 2024

Accepted: 17 Mar 2024

Published: 1 Apr 2024

ABSTRACT:

The research aims to investigate the effectiveness of counseling program in enhancing change management with its sub-competences (preparing, creating, stabilizing change) and self-regulation with its skills (goals setting, self-planning, time management, control external stimuli, self-monitoring, self-evaluation), and in developing positive psychological capital with its sub-competences (self-efficacy, hope, optimism, flexibility) for youth entering the job market. The basic sample consisted of (284) students, and the experimental sample consisted of (71) students in the 4th grade of the Faculty of Home Economics, Helwan University, with low research tools to apply to the counseling program. The researchers used the general data form, the change management scale, the self-regulation skills scale, the positive psychological capital scale, and the counseling program. The research followed the descriptive analytical and experimental methods. The main results show that There are statistically significant differences at the level (0.01, 0.05) between the means of change management, self-regulation skills, and positive psychological capital among the basic sample according to (gender, education level of parents, professional level of father, monthly income of the family, work with study), Positive significant relationships between change management, self-regulation skills, and positive psychological capital, A statistically significant difference at level (0.01) between the pre and post-test on the research tools of experimental sample in favor of the post-test. This indicates the effectiveness of the program.

Keywords:

Counseling program, Change management, Self-regulation skills, Positive psychological capital, Youth, Job market.