مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية العدد 68 الجزء الثاني أكتوبر 2024
الموقع الاليكتروني: https://jsswh.journals.ekb.eg بريد إليكتروني: jsswh.eg@gmail.com

تأثير ديناميات الجماعات في عملية اتخاذ القرار المهني لدى الشباب الجامعي

The impact of group dynamics on the decision-making process of university youth

دكتور إبراهيم الحسيني عبد المنعم هلال

أستاذ مساعد بقسم خدمة الجماعة

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببنها

ملخص:

تهدف الدراسة الراهنة إلى تحديد تأثير ديناميات الجماعات (الأسرة – الأقـران – البيئة الجامعية) في القرار المهني للشباب الجامعي، ووضع مؤشرات من منظور طريقـة العمل مع الجماعات لتعزيز دور ديناميات الجماعات في دعم الشباب الجامعي نحو اتخاذ قرارات مستنيرة.، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالحصر الشامل، وتـم تطبيقه على 268 طالب وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر الأنماط الـشائعة لـدى الشباب الجامعي في اتخاذ القرار المهني، هي النمط " العقلاني" ء، كما أتضح أن الرغبـة في العمل بأسرع وقت من أكثر المتغيرات الشخصية تأثيراً في اتخـاذ القـرار المهنـي للشباب الجامعي، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير كبير لجماعات الأسرة والأقران على القرار المهني للشباب الجامعي، ويوجد فروق ذات دلالـة إحـصائية بـين متوسـطات استجابات الشباب الجامعي حول المتغيرات الأسرية والبيئة الجامعية وتأثيرها في القـرار المهني طبقا لمتغير النوع لصالح الإناث ، ووجود فـروق ذات دلالـة إحـصائية بـين استجابات أفراد الدراسة حول المتغيرات المؤثرة في القرار المهني طبقا لتعليم الوالـدين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول المتغيرات المـؤثرة في القرار المهني طبقا لمستوى الدخل الأسري.

الكلمات المفتاحية: ديناميات الجماعات، اتخاذ القرار المهني، الشباب الجامعي

Abstract

The current study aims to identify the impact of group dynamics (family, peers, university environment) on the career decisions of university youth, and to propose a conceptual framework from the perspective of group work methods to assist university youth in making appropriate career decisions. The study relies on a comprehensive social survey methodology, which applied to 268 male and female students. The study finds that the most common decision-making style among university youth in career choices is the rational style. It also reveals that the desire to start working quickly is one of the most influential personal variables in the career decision-making of university youth. The results indicated a significant impact of family and peer groups on the career decisions of university youth. Furthermore, there are statistically significant differences between the average responses of university youth regarding family variables and

the university environment and their impact on career decisions, according to gender, for females. Additionally, there are statistically significant differences in the responses of the study participants regarding the variables influencing career decisions based on parental education, as well as statistically significant differences based on family income level.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة وأهميتها:

يعد التعليم الجامعي هو الأداة الرئيسية لبناء القدرات البشرية للشباب الجامعي، وتأهيلهم لسوق العمل، ويمثل نفع عام للمجتمع، ونفع خاص للطلاب، فالمرحلة الجامعية مرحلة حاسمة للشباب من حيث التطلع نحو مستقبل حياته المهنية والأسرية، وفيها تتحدد الأهداف والسعي نحو تحقيقها (بيرك وآخرون، 2006، ص43).

ويشكل الشباب في كافة المجتمعات قوة إيجابية لدفع عجلة التنمية وخاصة عند تزويدهم بالمعرفة، واكسابهم المهارات اللازمة للمساهمة في اقتصاد منتج؛ وهم بحاجة إلى الوصول إلى سوق العمل الذي يمكن ان يستوعب قدراتهم، ومع تزايد مطالبة الشباب بفرص أكثر إنصافاً في مجتمعاتهم، أصبحت مواجهة تحدياتهم المتعددة في الحصول على وظيفة مناسبة، أكثر إلحاحًا من أي وقت مضى (برنامج العمل العالمي للشباب،2010، ص18).

وفي هذا الصدد أشار تقرير منظمة العمل الدولية (2020) إلى أن معدل المشاركة في قوة العمل خلال الفترة من (1999: 2019) بين الفئات العمرية التي تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة في انخفاض مستمر، حيث تراجع من 568 مليونا إلى 497 مليونا، على الرغم من تزايد أعداد الشباب في العالم، والذي بلغ نحو 1.3 مليار نسمة (International Labor Office,2020, p.13).

ويرى Kazi, & Akhlaq (2017) أن هذا الانخفاض يرتبط بالقرار المهني، حيث يمكن لقرار خاطئ أن يغير مصير صاحبه، كما أنه من الصعب أن ينجح جميع الناس في اتخاذ قرار بشأن حياتهم المهنية (P.187) ، ويمر الشباب الجامعي بمرحلة انتقالية حاسمة في حياتهم، حيث يواجهون تحديات وقرارات مهمة فيما يتعلق بمستقبلهم المهني.

ويعد القرار المهني من أهم القرارات التي تشغل تفكير الشباب الجامعي بعد التخرج في كافة المجتمعات المتقدمة، والنامية على حد سواء، وتزيد حدتها من مجتمع لأخر وفقا لطبيعة التفكير السائد في الأسر، والمؤسسات التعليمية وحجم الفرص المهنية المتاحة، ومستوى البطالة السائد، وفي هذا الإطار أشار Buchanan, et al (2020) إلى وجود

تحولات اجتماعية واقتصادية متسارعة نتيجة الأزمات العالمية، ساهمت بشكل أو باخر في تحول الفكر الغربي من توفير مجتمع الرفاهية للشباب والوظائف المتاحة، والوعد بمرونة اختيارات الوظائف اللامحدود، إلى البحث عن سياسات لمواجهة شبح البطالة الجماعية كما الحال منذ عقود في البلدان النامية(Buchanan, et al.,2020, P.2)

وتتشكل عملية اتخاذ القرار المهني عبر مراحل حياة الإنسان كعضو في جماعات مثل: الأسرة والأقران والمدرسة والجامعة- منذ بداية الطفولة حتى مرحلة الشباب والتخرج من الجامعة والاستعداد للدخول إلى سوق العمل (Mtemeri,2020, P. 121) ومن ثم لا يمكن تجاهل تأثير تلك الجماعات.

وتمثل فترة ما قبل التخرج أهم الفترات الحاسمة في حياة الشباب الجامعي، والتي يتعين فيها اتخاذ قرارات مناسبة من شأنها أن تضع الأساس الشخصي المهني له مدى الحياة، وتشير الأدبيات إلى أن عملية مواءمة صنع واتخاذ القرار المهني مع المؤهلات العلمية أصبح معقد بشكل متزايد أكثر من ذي قبل على الصعيد العالمي والمحلي.

وتشير تقارير منظمة العمل الدولية (2022) إلى وجود تحول في أسواق العمل نحو التخصصات التكنولوجية الحديثة المناسبة لطبيعة الاقتصاد العالمي مقارنة بالتخصصات الإنسانية (International Labour Organization.2022,P.16)، ويري البعض أن التحول قي أسواق العمل أصبح يمثل معضلة أمام الطلاب في اتخاذ القرارات المرتبطة باختيار التخصص الجامعي المناسب. (Ogutu,et al,2017,P.19) وقد يرجع السبب أمام هذه المعضلة السابقة إلى وجود عوامل تؤثر في القرار المهني للشباب الجامعي المقبل على التخرج.

فالقرار المهني يتأثر بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية- وعلى الرغم من أن الشباب هم في نهاية المطاف من يتخذون القرار- إلا أن البيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة تلعب دوراً حاسماً في توجيه اهتماماتهم وطموحاتهم المهنية. (Fouad,et.al,2016) وفي هذا السياق، تبرز ديناميات الجماعة كعامل مؤثر قوي يمكن أن يشكل طريقة تفكير الشباب الجامعي وتقييمهم لخياراتهم المهنية. وبالتالي، فإن فهم هذه التأثيرات الجماعية هو أمر بالغ الأهمية لمساعدة الشباب الجامعي على اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة وإيجابية، وفي هذا الصدد كشفت العديد من الدراسات والبحوث السابقة بشكل مباشر وغير المباشر عن تلك الجماعات: تعد الأسرة من أهم الجماعات المؤثرة في اتخاذ الطلاب قرارتهم المهنية، وقد أشار Ngesi (2003) إلى أن الطلاب من بيئات اجتماعية فقيرة اتخذوا قرارات مهنية خاطئة، بسبب تدني مستوى الدخل الأسري،

واضطرارهم لقبول أي وظيفة بسبب الضغوط المالية، وفي نفس السياق أكدت دراسات (Grissmer,2003; Baliyan,2012) على أن الدخل الأسري ومستوى تعليم الوالدين من العوامل الأكثر أهمية في اتخاذ الأبناء قراراتهم المهنية.

كما كشفت دراسة Pečjak, & Košir (2007) أن السمات الفردية تمثل عاملاً مؤثراً في اتخاذ القرار المهني، وبينت الدراسة وجود اختلاف في السمات بين الطلاب القادرين على اتخاذ القرارات وأولئك المترددين فيها، فالنمط الأول: أكثر كفاءة وثقة بالنفس، أقل ذعراً، أعلى في الانبساط والضمير والانفتاح والاستقرار العاطفي مقارنة مع النمط المتردد، وكشفت دراسة Galles, et al (2019) عن وجود علاقة بين اليقظة الذهنية واتخاذ القرارات المهنية. فاليقظة الذهنية مرتبطة بشكل ملحوظ بعدد أقل من الأفكار المهنية السلبية، وأساليب صنع القرار الخارجية والمبنية على التفكير، والهوية المهنية، وأكدت دراسة(2017) Kazi & Akhlaq على وجود مجموعة من العوامل المتنوعة والمتشابكة، منها: ما هو متعلق بالسمات الفردية (مثل المواهب والقدرات والاستعداداتوالتحصيل العلمي...)ومنها مايتصل بالبيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

في حين توصلت نتائج دراسة(2018) Akosah et al إلى وجود عوامل ضمنية وتتضمن: الاهتمامات الشخصية والكفاءة الذاتية وتوقعات النتائج وفرص التطوير المهني، وعوامل خارجية وتتمثل في تأثيرات الأسرة والمعلمين الأقران، وأكدت دراسة(2012) Grier, et al على أن القرار المهني يتأثر بعوامل العلاقة بين الطلاب والمدرسين، ودعم الأقران في المدرسة، والتطلعات المستقبلية والأهداف المنشودة، والدعم الأسري للأبناء، وكشفت دراسة(2009) Lease & Dahlbeck عن وجود تأثيرات أبوية على قرار الأبناء نحو مستقبلهم المهني بعد التخرج.

كما خلصت دراسة(2020) Mann, et.al عن تأثر التطلعات المهنية الطلاب المراهقين بأقرانهم من خلال الاستشارات والتفاعلات، وطلب النصح والمساعدة والاستفادة من التجارب السابقة، وهذا ما أكدت عليه دراسة(2020) Mtemeri والتي أوضحت أن ضغط الأقران، يعد أحد العوامل المتنبئة باتخاذ الطلاب لقرارهم المهني، وأشار Kim, Park (2017) إلى أن تلك الضغوط أكثر وضوحاً خلال سنوات الجامعة، ولها تأثير كبير على تطور الشباب الجامعي، بما في ذلك اهتماماتهم المهنية، وقد تؤدي الضغوطات الاجتماعية للأقران إلى توجيه الطلاب نحو مسارات مهنية معينة أو تشكيل تطلعاتهم المهنية، وهو ما أكدته دراسة Bryan, et.al(2023) حيث كشفت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطلعات الطلاب والمتغيرات الديموغرافية، والاختلافات في التطلعات على أساس الجنس.

بالإضافة إلى ذلك، تعد البيئة الجامعية مصدر مهم للدعم والإرشاد والمعلومات التي قد توجه الطلاب نحو مسارات مهنية محددة أو تعزز اهتماماتهم في مجالات معينة، وقد أظهرت دراسة Larke & Jones (2005) أن قلة الوعي المهني خلال المرحلة الجامعية، أحد العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني، وتوصلت إلى أن الطلاب لديهم أفكاراً خاطئة حول المهن بسبب نقص المعلومات، مما يمنعهم من اختيارها بشكل صحيح.
وفي ضوء الطرح السابق للدراسات والبحوث السابقة يتكشف الآتي:

- أوضحت بعض الدراسات أن البيئة الأسرية (مستوى الدخل – تعليم الوالدين ومهنتهم) من أهم العوامل التي تؤثر في اتخاذ الطلاب قراراتهم المهنية، ومنها دراسة كل من:(2003) Ngesi (2003) Grissmer.
- ركزت بعض الدراسات على السمات الفردية للشخص متخذ القرار المهني ومنها دراسات كل من: (Kazi & Akhlaq,2007)، (Akosah et, al,2018)، Bryan, (et. al,2023).
- بينما أظهرت بعض الدراسات تأثير الأسرة والمدرسة والأقران على الشباب متخذي القرار ومنها دراسات كل من:(Grier, et. al, 2012)، (Mann, et. al,2020) ، (Lease & Dahlbeck,2009) ، (Mtemeri,2020).

وفي ضوء استقراء ما تم طرحه في سياق عرض مشكلة الدراسة من أطروحات نظرية، وبحوث ميدانية، وما تم استخلاصه من تحليل نتائج الدراسات والبحوث السابقة، يمكن القول بأن القرار المهني للشباب الجامعي؛ قد يتأثر بديناميات جماعات الأسرة والأقران والمرشدين الأكاديميين بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية، ومن هنا فإن فهم ديناميات هذه الجماعات وتأثيرها على اتخاذ القرار المهني لدى الشباب الجامعي هو جانب حاسم لم يتم تناوله بشكل كافٍ في الأدبيات الحالية.

فتلك التأثيرات الجماعية يمكن أن تكون مفيدة في توجيه الشباب الجامعي نحو خيارات مهنية مناسبة، إلا أنها من جهة أخرى قد تمثل مخاطر محتملة، خاصة إذا كانت تقيد استقلاليتهم أو تتعارض مع اهتماماتهم الشخصية، ومن هنا تُمثل الدراسة الحالية محاولة لسد الفجوة في الأدبيات الحالية من خلال دراسة تأثير ديناميات الجماعات في عملية اتخاذ القرار المهني لدى الشباب الجامعي.

وعلاوة على ذلك، يعد هذا البحث موجه مهني للأخصائيين الاجتماعيين في مجال الإرشاد والتوجيه، وكذلك للمؤسسات التعليمية من خلال فهم تأثير ديناميات جماعات (الأسرة والأقران والبيئة الجامعية) في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي، وعليه يمكن تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لدعم الشباب الجامعي في عملية صنع واتخاذ قرارات مهنية مستنيرة.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة الراهنة في التساؤلات الآتية:

1- ما أكثر الأنماط الشائعة لدى الشباب الجامعي في اتخاذ القرار المهني؟
2- ما المتغيرات الشخصية المؤثرة في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي؟
3- ما تأثير ديناميات جماعات (الأسرة – الأقران – البيئة الجامعية) في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي؟
4- ما تأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس – المستوى التعليمي للوالدين – الدخل الأسري) في القرار المهني للشباب الجامعي؟

ثانياً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:

1- تحديد أكثر الأنماط الشائعة لدى الشباب الجامعي في اتخاذ القرار المهني.
2- تحديد مستوى تأثير المتغيرات الشخصية في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي.
3- دراسة تأثير ديناميات جماعات (الأسرة – الأقران – البيئة الجامعية) في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي.
4- دراسة تأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس – المستوى التعليمي للوالدين – الدخل الأسري) في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي.
5- وضع مؤشرات من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتعزيز دور ديناميات الجماعات في دعم الشباب الجامعي نحو اتخاذ قرارات مستنيرة.

ثالثاً: الإطار النظري والمفاهيمي

تتحدد مفاهيم الدراسة في:

1- مفهوم ديناميات الجماعات:

تعرف بأنها: "هي التفاعل النفسي الاجتماعي الناتج عن قوى مؤثرة، وضاغطة داخل الجماعة، ويأخذ التفاعل شكل مثيرات واستجابات استمراريتها تؤدي إلى حدوث تغيرات في الجماعة وأعضائها، وتبني الجماعة أساليب معينة تؤدي في النهاية إلى تكوين أيدولوجيتها التي تساعدعلى تحقيقالأهداف"(محمد،2013، ص20)

كما تعرف بأنها: مجموعة المثيرات والاستجابات التي تنشأ داخل الجماعة في مختلف المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها العضو، حيث أنه يصدر سلوكيات معينة داخل الجماعة، تقابلها استجابات عديدة من باقي الأعضاء، وبهذا يحدث ما يسمى بالتفاعلات النفسية والاجتماعية. (العتوم، 2008، ص36).

ويرى (خليفة ،2005، ص 34) أن ديناميات الجماعات: تعني مجموع القوى والعوامل السيكولوجية والاجتماعية التي تساهم في التأثير على العلاقات ومختلف التفاعلات داخل الجماعات، وهي تتمثل في: قوى ايجابية: تعمل على الحفاظ على تماسك الجماعات، وقوى سلبية: تعمل على تفكيك وتصدع الجماعة.

ويقصد بدينامية الجماعة في الدراسة الحالية: مجموعة القوى والمتغيرات الشخصية المرتبطة بالشباب الجامعي، والجماعية المرتبطة بجماعات (الأسرة والأقران والبيئة الجامعية) وتأثيرها في عملية اتخاذ القرار المهني لهم.

2- مفهوم اتخاذ القرار المهني

يعرف قاموس وبستر اتخاذ القرار بأنه: "العملية التي يتم من خلالها التوصل إلى قرار، وغالباً ما يتطلب التفكير الجماعي أو التعاون ضمن فريق".
(https://www.merriam-webster.com/dictionary/decision-making)

كما يعرف اتخاذ القرار بأنه: "عملية عقلانية تتبلور في الاختيار بين بدائل متعددة ذات مواصفات لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية معينة، في ضوء معطيات كل من البيئة الداخلية والخارجية والموارد المتاحة". (Turban, et.al,2011, P.137)

كما يمكن تعريفه بأنه سلسلة الاستجابات الفردية أو الجماعية التي تنتهي باختيار البديل الأنسب في مواجهة موقف معين. (الأشهب،2015، ص9).

ويعرف اتخاذ القرار المهني: بأنه القدرة على اتخاذ قرارات متعلقة بالحياة المهنية من خلال تحليل الخيارات المتاحة، وتقييم العواقب المترتبة على كل منها.

ويمكن تعريف اتخاذ القرار المهني بأنه: عملية اختيار الشباب الجامعي للوظيفة المناسبة بعد التخرج من خلال ترتيب الفرص المهنية المتاحة في سوق العمل. وفقاً لتأثير المتغيرات الشخصية والجماعية المحيطة به.

ويمر القرار المهني بمرحلتين يؤديان إلى غرض واحد وهو الوصول إلى أفضل الحلول، وقد يبدوان بنفس المعنى لكنهما مرحلتين مختلفتين، ويمكن تناولهما في الآتي (الصحن؛ السيد،2002، ص138):

- مرحلة صناعة القرار: ويقصد بها العملية وسلسلة الخطوات المنطقية التى تسبق القرار وتكون إحدى مدخلاته قبل تنفيذه فى الواقع. وهذه الخطوات هى: تحديد وتعريف المشكلة أو الموقف، جمع البيانات والمعلومات، تحليل هذه البيانات والمعلومات، طرح الحلول والبدائل المتاحة لعلاج وحل المشكلة أو الموقف، تقييم كل بديل ومعرفة عواقبه.

- مرحلة اتخاذ القرار: هو الخلاصة التي يتوصل إليها صانع القرار بعد جمع المعلومات، وتحليلها، وإيجاد البدائل والحلول. حيث أن عملية اتخاذ القرار هي اختيار الحل الأمثل بين مجموعة من القرارات المحتملة (البدائل) والعمل على التنفيذ، وهي نتاج لعملية صنع القرار.

3- مرحلة الشباب:

يستخدم معيار السن بوصفه معياراً أساسيًا في تعريف الشباب، ولكن يختلف تعريف الشباب وفقا لهذا المعيار؛ نتيجة لاختلاف الحد الأدنى والحد الأقصى لتلك الفئة العمرية من بلد إلى آخر، وهذا يتوقف على تناسب بعض العوامل الاجتماعية والثقافية والمؤسسية والاقتصادية والسياسية لكل مجتمع.

وعلى الرغم من عدم وجود تعريف دولي متفق عليه عالميًا للفئة العمرية للشباب، الا ان الأمم المتحدة – ولأغراض إحصائية ودون المساس بأي تعاريف أخرى تضعها الدول الأعضاء – تعرّف "الشباب" على انهم الأشخاص ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاما.

وتقوم العديد من الدول أيضًا بوضع معايير لتعريف الشباب فيما يتعلق بالعمر الذي يتم فيه معاملة الشخص على قدم المساواة مع البالغين بموجب القانون – وهذا ما يشار إليه غالبًا باسم "سن الرشد". ويعتد بهذا العمر، وهو عادة 18 عامًا، في العديد من البلدان؛ ولا يعتبر الشخص بالغاً إلى أن يدرك هذا العمر (https://www.un.org/ar/global-issues/youth)

ويقصد بمرحلة الشباب في الدراسة الراهنة: مجموعة الشباب المقبلين على التخرج من الجامعة، ويقعون في الفئة العمرية من 22: 25 عاماً.

رابعاً: الموجهات النظرية للدراسة

1- نظرية الأنماط المهنية

اقترح جون هولاند (Holland, 1997) نموذجًا يسمى "نظرية التطابق بين الشخص والبيئة " أو ما يعرف أيضًا بنظرية "الأنواع الستة"، ويرى ضرورة التوافق ما بين السمات الشخصية والميول المهنية، وتقوم فلسفة تلك النظرية على أساس أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية، وان وصف الميول المهنية لفرد ما هي في

نفس الوقت وصف لشخصيته، وصنف الشخصيات وبيئات العمل إلى ستة أنواع، هي (الواقعي- البحثي- الفني الاجتماعي - المؤسسي - التقليدي)، ويؤكد هولاند على أهمية التطابق بين نوع شخصية الفرد وبيئة العمل.

وفي ضوء تلك النظرية، يمكن القول بأن القرار المهني الذي يتخذه الشباب الجامعي، يعتمد على مدى التوافق بين شخصيته من جهة وبين بيئته من جهة أخرى. فمثلاً الشباب الذين يتسمون بالواقعية يوجدون غالباً في البيئات الواقعية أكثر من وجود الأشخاص الذين يتميزون بالاجتماعية.

2- نظرية النمو المهني

طور دونالد سوبر نموذجًا شاملاً يسمى نظرية الاختيار المهني) أو نظرية التنمية المهنية مدى الحياة، وتنص نظريته على أن الفرد يمر بعدة مراحل على مدى حياته:(Super,1980)

- مرحلة النمو (Growth) :خلال مرحلة الطفولة، يبدأ الفرد في تطوير اهتمامات ومهارات معينة.
- مرحلة الاستكشاف (Exploration) :في مرحلة المراهقة، يستكشف الفرد خيارات مهنية مختلفة ويجربها.
- مرحلة الترسيخ (Establishment) :في أوائل مرحلة البلوغ، يتخذ الفرد قرارات مهنية أكثر تحديدًا ويبني حياته المهنية.
- مرحلة الإنفاذ (Maintenance) :خلال منتصف العمر، يعمل الفرد على تعزيز حياته المهنية وتحقيق الاستقرار.
- مرحلة الانحلال: (Decline) في أواخر العمر، يبدأ الفرد في التفكير في التقاعد والتخطيط له.

وفي ضوء تلك النظرية، يمكن القول إن القرار المهني الذي يتخذه الشباب الجامعي يتسم بالطبيعة الديناميكية للاختيار المهني، ويوجد علاقة بين المستوى الاقتصادي والاجتماعي والخصائص الشخصية والقدرات العقلية للشباب الجامعي وتحديد التوافق المهني.

خامساً: الإجراءات المنهجية

1- نوع الدراسة ومنهجها: تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالحصر الشامل الذي يعد منهجاً ملائماً لنوع الدراسة الراهنة، ويسهم في الحصول على معلومات دقيقة حول تأثير ديناميات جماعات (الأسرة – الأقران – البيئة الجامعية) وكذلك تأثير المتغيرات الشخصية والديموغرافية في عملية اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي.

2- مجالات الدراسة:

أ- المجال البشري: حصر شامل للطلبة المقبلين على التخرج (المستوى السابع والثامن)، وبلغ عددهم (268) مفردة.

ب- المجال المكاني: وحدة الخريجين بكلية الآداب والفنون، جامعة حائل.

ج- المجال الزمني: تم تطبيق الدراسة في الفترة من بداية شهر مارس 2024 حتى نهاية شهر مايو 2024.

3- أدوات الدراسة:

تم تصميم استمارة لقياس تأثير ديناميات الجماعات في عملية اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي، في صورتها الأولية من خلال الاطلاع على الإطار النظري وبعض الدراسات السابقة، كأداة لجمع المعلومات المطلوبة للبحث، وتتضمن: الجزء الأول بيانات أولية: الجنس، تعليم الوالدين، ومستوى الدخل، الجزء الثاني: المتغيرات: وبلغ عددها (20) فقرة، وهي تتضمن: الشخصية – الأسرة – الأقران – البيئة الجامعية، وتم تقدير جميع بنود المقياس على متدرج خماسي هو: موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة، الجزء الثالث: الأنماط الشائعة في اتخاذ القرار المهني

تقنين أداة القياس:

الصدق:

يعد الهدف من تقنين الأداة، هو إلغاء بعض الأسئلة، وإعادة صياغة بعضها الآخر بما يتلاءم مع أهداف الدراسة، وكذلك إضافة ما يخدم الدراسة، وقد تم التحقق من صدق المحكمين: حيث تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد (5) من المحكمين من

أساتذة الخدمة الاجتماعية، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، ولقد طُلب من السادة المحكمين تحكيم المقياس من حيث ارتباط العبارات بالبعد ووضوح العبارة ومدى مناسبة صياغتها.

الثبات: يعد الهدف من إجراء عملية الثبات هو التأكد من دقة المقياس وموضوعية نتائجه، وقد تم التحقق من ثبات درجات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ: حيث بلغ معامل الثبات "ألفا" (0.85) وهو معامل ثبات عال.

الأساليب الإحصائية: بعد عملية جمع البيانات ومراجعتها ميدانياً ومكتبياً، قام الباحث بترميز وتكويد البيانات وتفريغها باستخدام برنامج (SPSS V 26)، وفقاً للأساليب الإحصائية المذكورة في الدراسة: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، اختبار(ت)، تحليل التباين الأحادي.

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية:

تهتم الدراسة الميدانية بجدولة البيانات، وتصنيفها، وعرضها، ثم تحليل البيانات وتفسيرها على نحو يحقق استخلاص النتائج، التي انتهت إليها الدراسة، وفقا لنوع الدراسة ومنهجها واتساقاً مع أهدافها، إضافة إلى الإجابة على تساؤلاتها ونتناولها تفصيلاً على النحو الآتي:

1- الإجابة على التساؤل الأول الذي ينص على: ما أكثر الأنماط الشائعة لدى الشباب الجامعي في اتخاذ القرار المهني؟ وللإجابة على ذلك، تم إجراء المعالجة الإحصائية الوصفية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب المتغيرات، وتحديد مستوى الأهمية على النحو الآتي:

جدول (1) يوضح الأنماط الشائعة لدى الشباب الجامعي في اتخاذ القرار المهني

م	الأنماط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى النمط
1	المندفع: أميل إلى الفعل أكثر من التأمل والتفكير	4.06	1.12	2	مرتفع
2	العقلاني: أفكر كثيراً قبل القيام بأي شيء	4.34	1.19	1	مرتفع
3	التابع: اعتمد على الاخرين في اتخاذ القرار	2.54	1.43	4	متوسط
4	غير التقليدي: لا أحب التقييد في اتخاذ قرار محدد	3.67	1.19	3	مرتفع

يوضح الجدول السابق وصفياً، الأنماط الشائعة لدى الشباب الجامعي في اتخاذ القرار المهني، ووفقاً للمتوسط الحسابي، جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.34) النمط العقلاني والذي يفكر كثيراً قبل القيام بأي شيء"، ووجاء بالمرتبة الثانية بمتوسط

حسابي (4.06)، النمط المندفع والذي يميل إلى الفعل أكثر من التأمل والتفكير، وجاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.67)، النمط غير التقليدي والذي لا يحب التقييد في اتخاذ قرار محدد"، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.54)، النمط التابع والذي يعتمد على الاخرين في اتخاذ القرار".

2- الإجابة على التساؤل الثاني الذي ينص على: ما المتغيرات الشخصية المؤثرة في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي؟ وللإجابة على ذلك، تم إجراء المعالجة الإحصائية الوصفية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب المتغيرات، وتحديد مستوى التأثير على النحو الآتي:

جدول (2) يوضح المتغيرات الشخصية المؤثرة في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي

م	العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التأثير
.1	رغبتي في العمل بأسرع وقت	3.70	0.866	1	مرتفع
.2	مناسبة شروط التوظيف لقدراتي	3.70	0.864	2	مرتفع
.3	ظروف دوام العمل المناسبة لي.	3.53	0.893	5	مرتفع
.4	رغبتي في راتب مناسب	3.66	0.963	3	مرتفع
.5	توافر وظيفة ترتبط بتخصصي	3.62	0.886	4	مرتفع
المتوسط العام		3.64	0.89	مرتفع	

يوضح الجدول السابق وصفياً العوامل الشخصية المؤثرة في القرار المهني للشباب الجامعي، وتبين من بياناته أن المتوسط العام قد بلغ (3.64)، بانحراف معياري (0.89)، وجاءت درجة موافقتهم بشكل عام في المستوى " المرتفع".

حيث جاء في الترتيب الأول عبارة " رغبتي في العمل بأسرع وقت" بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.866)، في حين جاء في الترتيب الثاني عبارة " مناسبة شروط التوظيف لقدراتي " بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.864).

كما جاء في الترتيب الثالث عبارة " رغبتي في العمل بأسرع وقت " بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.963)، وفي الترتيب الرابع جاءت عبارة " توافر وظيفة ترتبط بتخصصي " بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.886)، وجاء في الترتيب الخامس عبارة " ظروف دوام العمل المناسبة لي" بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.893).

3- الإجابة على التساؤل الثالث الذي ينص على: ما تأثير ديناميات جماعات (الأسرة – الأقران – البيئة الجامعية) في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي؟، وللإجابة على ذلك، تم إجراء المعالجة الإحصائية الوصفية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب المتغيرات، وتحديد مستوى التأثير على النحو الآتي:

جدول (3) يوضح تأثير جماعة الأسرة في القرار المهني للشباب الجامعي

م	العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التأثير
.1	تنصحني اسرتي للعمل بوظيفة تناسب مكانتها	3.72	0.947	1	مرتفع
.2	تشجعني أسرتي للعمل مع والدي	3.65	0.897	3	مرتفع
.3	يشجعني أحد أقاربي للعمل معه	3.67	0.950	2	مرتفع
.4	تضغطني أسرتي للعمل بوظيفة معينة	3.61	0.963	4	مرتفع
.5	تشجعني أسرتي للعمل بالوظيفة المناسبة لميولي.	3.50	0.946	5	مرتفع
	المتوسط العام	3.63	0.94	مرتفع	

يوضح الجدول السابق تأثير جماعة الأسرة في القرار المهني للشباب الجامعي، وتبين من بياناته أن المتوسط العام قد بلغ (3.63)، بانحراف معياري (0.94)، وجاءت درجة موافقتهم بشكل عام في المستوى " المرتفع".

حيث جاءت عبارة " تنصحني اسرتي للعمل بوظيفة تناسب مكانتها" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (0.947)، في حين جاء في الترتيب الثاني عبارة " يشجعني أحد أقاربي للعمل معه" بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.950).

وفي الترتيب الثالث جاءت عبارة " تشجعني أسرتي للعمل مع والدي" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.897)، وفي الترتيب الرابع جاءت عبارة " تضغطني أسرتي للعمل بوظيفة معينة" بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.963)، وجاء في الترتيب الخامس عبارة " تشجعني أسرتي للعمل بالوظيفة المناسبة لميولي. " بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.946).

جدول (4) يوضح تأثير جماعة الأقران في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي

م	العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التأثير
.1	ينصحني زملائي للعمل بتخصصي	3.52	0.977	1	مرتفع
.2	يشجعني صديقي للعمل بوظيفته	3.41	0.958	4	مرتفع
.3	يوجهني الخريجين للعمل بوظائف معينة	3.43	0.951	3	مرتفع
.4	يوفر لي صديقي وظيفة بنفس مؤسسته.	3.43	0.990	2	مرتفع
.5	اعتمد في قراري المهني النهائي على زملائي	3.38	0.922	5	متوسط
	المتوسط العام	3.43	0.96	مرتفع	

يوضح الجدول السابق العوامل المرتبطة بالأقران والمؤثرة في القرار المهني للشباب الجامعي، وتبين من بياناته أن المتوسط العام قد بلغ (3.43)، بانحراف معياري (0.96)، وجاءت درجة موافقتهم بشكل عام في المستوى "المرتفع"

حيث جاء في الترتيب الأول عبارة " ينصحني زملائي للعمل بتخصصي" بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.977)، وجاء في الترتيب الثاني "يوفر لي صديقي وظيفة بنفس مؤسسته" بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.990)، وفي الترتيب الثالث " يوجهني الخريجين للعمل بوظائف معينة " بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.951)، وفي الترتيب الرابع جاءت عبارة " يشجعني صديقي للعمل بوظيفته" بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.958).

وفي الترتيب الخامس والأخير جاءت عبارة " اعتمد في قراري المهني النهائي على زملائي" بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.922).

جدول (5) يوضح تأثير البيئة الجامعية في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي

م	العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التأثير
.1	تساعدني الدورات الجامعية في الاختيار بين الوظائف	3.36	0.874	3	متوسط
.2	يؤهلني معدلي الأكاديمي للاختيار بين الوظائف	3.44	0.793	2	مرتفع
.3	توفر لنا الجامعة معلومات كافية عن الوظائف المتاحة	3.18	0.978	5	متوسط
.4	يوجهني أساتذتي لاستكمال الدراسات العليا بعد الحصول على وظيفة	3.30	0.803	4	متوسط
.5	ينصحني المرشد الأكاديمي بالعمل في تخصصي.	3.44	0.883	1	مرتفع
	المتوسط العام	3.34	0.87	متوسط	

يوضح الجدول السابق، وتبين من بياناته أن المتوسط العام قد بلغ (3.34)، بانحراف معياري (0.87)، وجاءت درجة موافقتهم بشكل عام في المستوى " المتوسط".

حيث جاء في الترتيب الأول عبارة " ينصحني المرشد الأكاديمي بالعمل في تخصصي" بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (0.833)، في حين جاء في الترتيب الثاني عبارة " يؤهلني معدلي الأكاديمي للاختيار بين الوظائف " بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (0.793).

وفي الترتيب الثالث جاءت عبارة " تساعدني الدورات الجامعية في الاختيار بين الوظائف " بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (0.874)، وفي الترتيب الرابع جاءت عبارة " يوجهني أساتذتي لاستكمال الدراسات العليا بعد الحصول على وظيفة " بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (0.803)، وجاء في الترتيب الخامس عبارة " توفر لنا الجامعة معلومات كافية عن الوظائف المتاحة " بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (0.978).

جدول (6) يوضح المتغيرات الأكثر تأثيراً على القرار المهني للشباب الجامعي

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التأثير
.1	الشخصية	3.64	0.89	1	مرتفع
.2	الأسرية	3.63	0.94	2	مرتفع
.3	الأقران	3.43	0.96	3	مرتفع
.4	البيئة الجامعية	3.34	0.87	4	متوسط

يوضح الجدول السابق وصفياً المتغيرات الأكثر تأثيراً في القرار المهني للشباب الجامعي، وفقاً للمتوسط الحسابي للبعد، حيث جاءت المتغيرات الشخصية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.64)، وانحراف معياري (0.89) وجاءت المتغيرات الأسرية بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.63)، وانحراف معياري (0.94) وجاء في المرتبة الثالثة المتغيرات المرتبطة بالأقران بمتوسط حسابي (3.43)، وانحراف معياري (0.96)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة جاءت المتغيرات المرتبطة بالبيئة الجامعية بمتوسط حسابي بمتوسط حسابي (3.34)، وانحراف معياري (0.87)

وإجمالاً؛ يؤشر ذلك إلى أن هذه المتغيرات الشخصية والأسرية والأقران على الترتيب يؤثرون بدرجة مرتفعة في القرار المهني للشباب الجامعي، في حين جاء تأثير البيئة الجامعية في المستوى المتوسط.

4- الإجابة على التساؤل الرابع الذي ينص على: ما تأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس – المستوى التعليمي للوالدين – الدخل الأسري) في القرار المهني للشباب الجامعي؟ وللإجابة على ذلك، تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

جدول (7) يوضح دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول القرار المهني طبقاً للنوع

المتغيرات	النوع	ن	المتوسط Mean	الانحراف المعياري SD	قيمة ت T	مستوى الدلالة Sig.
الشخصية	ذكر	165	17.86	3.88226	-1.874	.062 غير دال
	أنثى	103	18.79	4.01627		
الأسرية	ذكر	165	17.70	4.23750	-2.258	.025 دال
	أنثى	103	18.88	4.09998		
الأقران	ذكر	165	16.78	4.08863	-1.827	.069 غير دال
	أنثى	103	17.76	4.54003		
البيئة الجامعية	ذكر	165	16.23	3.90105	-2.632	.009 دال
	أنثى	103	17.48	3.57514		

أوضحت نتائج الجدول السابق: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المتغيرات الأسرية والبيئة الجامعية وتأثيرها في القرار المهني طبقا لمتغير النوع، حيث بلغت المتغيرات الأسرية (T=2.25,P=.025)، والمتغيرات المرتبطة بالبيئة الجامعية(T=2.63,P=.009) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$)، لصالح الإناث، في حين ان المتغيرات الشخصية والمتغيرات المرتبطة بالأقران غير دالة إحصائياً.

جدول (8) يوضح تحليل التباين أحادي الاتجاه للقرار المهني طبقاً لتعليم الوالد

المتغيرات	المتوسط Mean	الانحراف المعياري SD	قيمة ف F	مستوى الدلالة Sig.
الشخصية	18.21	3.95	8.221	.000
الأسرية	18.15	4.21	4.028	.019
الأقران	17.16	4.28	3.111	.046
البيئة الجامعية	16.71	3.82	3.631	.028

أظهرت بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول المتغيرات المؤثرة في القرار المهني طبقا لتعليم الوالد، حيث جاءت المتغيرات الشخصية (F=8.22,P=.000) والمتغيرات الأسرية (F=4.02,P=.019) والأقران(F=3.11,P=.046) والبيئة الجامعية (F=4.02,P=.028) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$)، ولتوضيح اتجاه الفروق، أعقب الباحث ذلك بتطبيق اختبار (LSD) لتحديد مصدر واتجاه الفروق.

جدول (9) يوضح نتائج اختبار (LSD) للكشف عن مصدر واتجاه الفروق (اتجاه الدلالة الإحصائية) طبقا لتعليم الوالد

المتغيرات	تعليم الوالد	ن	المتوسط	تعليم الوالد		
				أقل من جامعي	جامعي	فوق جامعي
الشخصية	أقل من جامعي	145	18.95		1.02	2.6*
	جامعي	79	17.92	1.02		1.6*
	فوق جامعي	44	16.31	2.6*	1.6*	
الأسرية	أقل من جامعي	145	18.26		.54	1.6*
	جامعي	79	18.81	.54		2.1*
	فوق جامعي	44	16.61	1.6*	2.1*	
الأقران	أقل من جامعي	145	17.42		.08	1.7*
	جامعي	79	17.50	.08		1.8*
	فوق جامعي	44	15.70	1.7*	1.8*	
البيئة الجامعية	أقل من جامعي	145	16.57		.96	.89
	جامعي	79	17.54	.96		1.8*
	فوق جامعي	44	15.68	.89	1.8*	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

أسفرت بيانات الجدول السابق؛ الذي يوضح نتائج اختبار(LSD) للكشف عن مصدر واتجاه الفروق عن الآتي: المتغيرات الشخصية: جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه تعليم الوالد أقل من جامعي بمتوسط بلغ (18.95) في مقابل (جامعي – فوق جامعي)، بينما المتغيرات الأسرية، جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه تعليم الوالد جامعي بمتوسط بلغ (18.81) في مقابل (أقل من جامعي – فوق جامعي)، وبالنسبة للأقران، جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه تعليم الوالد جامعي بمتوسط بلغ (17.50) في مقابل (أقل من جامعي – فوق جامعي)، وبالنسبة للبيئة الجامعية، جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه تعليم الوالد جامعي بمتوسط بلغ (17.54) في مقابل (أقل من جامعي – فوق جامعي).

جدول (10) يوضح تحليل التباين أحادي الاتجاه للقرار المهني طبقاً لتعليم الوالدة

المتغيرات	المتوسط Mean	الانحراف المعياري SD	قيمة ف F	مستوى الدلالة Sig.
الشخصية	18.21	3.95	6.218	.000
الأسرية	18.15	4.21	2.982	.032
الأقران	17.16	4.28	7.229	.000
البيئة الجامعية	16.71	3.82	5.839	.001

أظهرت بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول المتغيرات المؤثرة في القرار المهني طبقا لتعليم الوالدة، حيث جاءت المتغيرات الشخصية(F=6.21,P=.000) والمتغيرات الأسرية (F=2.98,P=.032) والأقران(F=7.22,P=.000) والبيئة الجامعية (F=5.53,P=.001) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتوضيح اتجاه الفروق، أعقب الباحث ذلك بتطبيق اختبار (LSD) لتحديد مصدر واتجاه الفروق.

جدول (11) يوضح نتائج اختبار (LSD) للكشف عن مصدر واتجاه الفروق (اتجاه الدلالة الإحصائية) طبقا لتعليم الوالدة

المتغيرات	تعليم الوالدة	ن	المتوسط	تعليم الوالدة			
				تقرأ وتكتب	أقل من جامعي	جامعي	فوق جامعي
الشخصية	تقرأ وتكتب	34	16.41		1.13	3.07*	2.32*
	أقل من جامعي	91	17.54	1.13		1.93*	1.18*
	جامعي	64	19.48	3.07*	1.93*		0.75
	فوق جامعي	79	18.73	2.32*	1.18*	0.75	
الأسرية	تقرأ وتكتب	34	17.14		0.33	2.05*	1.35
	أقل من جامعي	91	17.48	0.33		1.71*	1.02
	جامعي	64	19.20	2.05*	1.71*		0.69
	فوق جامعي	79	18.50	1.35	1.02	0.69	
الأقران	تقرأ وتكتب	34	16.88		1.09	2.00*	0.58
	أقل من جامعي	91	15.79	1.09		3.09*	1.67*
	جامعي	64	18.89	2.00*	3.09*		1.42*
	فوق جامعي	79	17.46	0.58	1.67*	1.42*	
البيئة الجامعية	تقرأ وتكتب	34	15.35		0.52	2.52*	1.97*
	أقل من جامعي	91	15.87	0.52		1.99*	1.44*
	جامعي	64	17.87	2.52*	1.99*		0.54
	فوق جامعي	79	17.32	1.97*	1.44*	0.54	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

أسفرت بيانات الجدول السابق؛ الذي يوضح نتائج اختبار(LSD) للكشف عن مصدر واتجاه الفروق عن الآتي: المتغيرات الشخصية: جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه تعليم الوالدة جامعي بمتوسط بلغ (19.48) في مقابل (تقرأ وتكتب – أقل من جامعي – فوق جامعي)، بينما المتغيرات الأسرية، جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه تعليم الوالدة جامعي بمتوسط بلغ (19.20) في مقابل (تقرأ وتكتب – أقل من جامعي – فوق جامعي)،

وبالنسبة للأقران، جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه تعليم الوالدة جامعي بمتوسط بلغ (18.89) في مقابل (تقرأ وتكتب – أقل من جامعي – فوق جامعي)،)، وبالنسبة للبيئة الجامعية، جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه تعليم الوالدة جامعي بمتوسط بلغ (17.87) في مقابل (تقرأ وتكتب – أقل من جامعي – فوق جامعي).

جدول (12) يوضح تحليل التباين أحادي الاتجاه للقرار المهني طبقاً لمستوى الدخل

المتغيرات	المتوسط Mean	الانحراف المعياري SD	قيمة ف F	مستوى الدلالة Sig.
الشخصية	18.21	3.95	10.86	.000
الأسرية	18.15	4.21	6.63	.002
الأقران	17.16	4.28	8.83	.000
البيئة الجامعية	16.71	3.82	1.05	.351

أظهرت بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول المتغيرات المؤثرة في القرار المهني طبقا لمستوى الدخل الأسري، حيث جاءت المتغيرات الشخصية (F=10.86,P=.000) والمتغيرات الأسرية (F=6.63,P=.002) والأقران(F=8.83,P=.000) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$)، بينما جاءت البيئة الجامعية بقيمة غير دالة (F=1.05,P=.351)، ولتوضيح اتجاه الفروق، أعقب الباحث ذلك بتطبيق اختبار (LSD) لتحديد مصدر واتجاه الفروق.

جدول (13) يوضح نتائج اختبار (LSD) للكشف عن مصدر واتجاه الفروق (اتجاه الدلالة الإحصائية) طبقا لمستوى الدخل

العوامل	مستوى الدخل	ن	المتوسط	مستوى الدخل		
				منخفض	متوسط	مرتفع
الشخصية	منخفض	120	19.40		1.911*	2.483*
	متوسط	88	17.49	1.911*		0.572
	مرتفع	60	16.92	2.483*	0.572	
الأسرية	منخفض	120	19.17		1.712*	2.017*
	متوسط	88	17.45	1.712*		0.305
	مرتفع	60	17.15	2.017*	0.305	
الأقران	منخفض	120	18.35		2.21364*	2.05000*
	متوسط	88	16.13	2.21364*		0.16364
	مرتفع	60	16.30	2.05000*	0.16364	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

أسفرت بيانات الجدول السابق؛ الذي يوضح نتائج اختبار(LSD) للكشف عن مصدر واتجاه الفروق عن الآتي: المتغيرات الشخصية: جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه مستوى الدخل منخفض بمتوسط بلغ (19.40) في مقابل (متوسط– مرتفع).

بينما المتغيرات الأسرية، جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه مستوى الدخل منخفض بمتوسط بلغ (19.17) في مقابل (متوسط– مرتفع)، وبالنسبة للأقران، جاءت الفروق الإحصائية في اتجاه مستوى الدخل منخفض بمتوسط بلغ (18.35) في مقابل (متوسط– مرتفع).

سابعًا: مناقشة النتائج، وتفسيرها

يمكن وضع تفسير لنتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها، واستناداً على المنحى النظري؛ وما يتضمنه من معارف نظرية، وأيضا الاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، على النحو الآتي:

1- **مناقشة نتائج التساؤل الأول الذي ينص على: ما أكثر الأنماط الشائعة لدى الشباب الجامعي في اتخاذ القرار المهني؟**، حيث كشفت النتائج، أن أكثر الأنماط الشائعة لدى الشباب الجامعي في اتخاذ القرار المهني، هي النمط " العقلاني" الذي يفكر كثيراً قبل القيام بأي شيء"، وبتحليل ذلك في ضوء افتراضات نظرية هولاند، يتبين أن الشباب الجامعي مجتمع الدراسة يميلون إلى نمط الشخصية العقلانية، والتي تبحث باستمرار عن بيئات مهنية تتوافق مع شخصياتهم، ويعتمد على جمع المعلومات وتحليلها بشكل منهجي، ويقوم بتقييم الخيارات بناءً على معايير محددة، ويتخذ القرار بعد دراسة متأنية للإيجابيات والسلبيات، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة Pečjak, & Košir(2007) والتي أظهرت وجود اختلافات بين سمات الطلاب القادرين على اتخاذ القرار والمترددين في اتخاذ القرار، فالنمط الأول: أكثر كفاءة وثقة بالنفس، أقل ذعراً، أعلى في الانبساط والضمير والانفتاح والاستقرار العاطفي مقارنة مع النمط المتردد.

2- **مناقشة نتائج التساؤل الثاني الذي ينص على: ما المتغيرات الشخصية المؤثرة في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي؟**، حيث كشفت النتائج أن الرغبة في العمل بأسرع وقت من أكثر المتغيرات الشخصية تأثيراً في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي، وبتحليل ذلك في ضوء افتراضات نظرية دونالد سوبر، يمكن القول بأن

القرار المهني الذي يتخذه الشباب الجامعي يتسم بالطبيعة الديناميكية، ويتغير ويتطور بناءً على الخبرات والنمو الشخصي لهم، وفي هذا الصدد أشار (Krumboltz, 1999) إلى ضرورة أن يتسم القرار المهني للشباب بالمرونة والاستعداد للتوافق مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بهم، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات كل من: (Kazi & Akhlaq,2007)، (Akosah et al,2018)، Bryan ,et al,2023).

3- **مناقشة نتائج التساؤل الثالث الذي ينص على: ما تأثير ديناميات جماعات (الأسرة – الأقران – البيئة الجامعية) في اتخاذ القرار المهني للشباب الجامعي؟**، حيث أشارت النتائج إلى وجود تأثير مرتفع للأسرة والأقران على القرار المهني للشباب الجامعي، وبتحليل ذلك في ضوء افتراضات نظرية هولاند، ونظرية سوبر، يمكن القول بأن الأسرة والأقران يمكن أن يؤثران على قرارات الشباب الجامعي بشأن اختيار مهن معينة، حتى لو كانت لا تتوافق مع أنماط شخصياتهم، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات كل من: (Grier, et al, 2012)، (Mann,et al,2020)، (Lease & Dahlbeck,2009)، (Mtemeri,2020).

4- **مناقشة نتائج التساؤل الرابع الذي ينص على: ما تأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس – المستوى التعليمي للوالدين – الدخل الأسري) في القرار المهني للشباب الجامعي؟**، حيث كشفت النتائج عن الآتي

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المتغيرات الأسرية والبيئة الجامعية المؤثرة في القرار المهني طبقا لمتغير النوع، لصالح الإناث، وهو ما أكدته دراسة(2023) Bryan, et.al حيث كشفت عن وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين تطلعات الطلاب والمتغيرات الديموغرافية، والاختلافات في التطلعات على أساس جنس الطلاب.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول المتغيرات المؤثرة في القرار المهني طبقا لتعليم الوالدين، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة Lease & Dahlbeck (2009) والتي كشفت عن وجود تأثيرات أبوية على قرار الأبناء نحو مستقبلهم المهني بعد التخرج.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول المتغيرات المؤثرة في القرار المهني طبقا لمستوى الدخل الأسري، حيث جاءت المتغيرات الشخصية والأسرية الأقران دالة إحصائياً، وجاءت الفروق الإحصائية في اتجاه مستوى الدخل منخفض في مقابل (متوسط– مرتفع)، مما يؤشر إلى أن مستوى الدخل الأسري المنخفض يؤثر على القرار المهني للشباب الجامعي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (2003) Ngesi والتي توصلت إلى أن الطلاب من بيئات اجتماعية فقيرة اتخذوا قرارات مهنية خاطئة، بسبب تدني مستوى الدخل الأسري، واضطرارهم لقبول أي وظيفة بسبب الضغوط المالية، كما تتفق مع نتائج دراسة كل من (Grissmer,2003; Baliyan,2012) والتي أكدت على أن الدخل الأسري ومستوى تعليم الوالدين من المتغيرات الأكثر أهمية في القرار المهني للأبناء.

ثامناً: مؤشرات من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتعزيز دور ديناميات الجماعة في دعم الشباب الجامعي نحو اتخاذ القرار المهني المناسب:

تعد طريقة خدمة الجماعة من أهم طرق الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية، وحجر الزاوية في تحقيق الإرشاد الجماعي للطلاب في جوانبه الوقائية والعلاجية والتنموية، ولا يمكن لأي عملية إرشادية أن تحقق أهدافها؛ ما لم تستند بالأساس إلى برنامج إرشادي جماعي مخطط تخطيطاً علمياً، ومرتكز بالأساس على التقدير الدقيق أسباب المشكلات بصفة عامة، والمتغيرات المؤثرة في القرار المهني للشباب الجامعي بصفة خاصة.

وفي ضوء نتائج الدراسة، وموجهاتها النظرية، يمكن صياغة بعض المؤشرات الإرشادية التي تسهم في تعزيز دور ديناميات الجماعات في دعم الشباب الجامعي نحو اتخاذ قرارات مستنيرة، على النحو الآتي:

1. جماعة الأسرة:

- توفير الدعم والتوجيه من الأسرة لتشجيع الشباب على تحقيق أهدافهم المهنية.
- العمل على تعزيز الروابط الأسرية مما يسهم في تطوير ميول مهنية متسقة مع البيئة الأسرية.

- توفير بيئة داعمة لخلق جو من الثقة والانفتاح حيث يشعر الأبناء بالراحة في مناقشة أفكارهم وطموحاتهم المهنية.
- تشجيع الاستكشاف وتحفيز الأبناء على استكشاف مجموعة متنوعة من المهن والمجالات لتوسيع آفاقهم.

2. جماعة الأقران:

- تعزيز التفاعل الإيجابي والتعاون بين الطلاب لتبادل الخبرات والمعلومات المهنية، مما يسهم في تطوير قرارات مهنية أفضل.
- توجيه الأقران: تدريب الطلاب الأكبر سناً والمتميزين لتقديم التوجيه والدعم لزملائهم الأصغر سناً، مما يعزز ثقافة المساعدة المتبادلة داخل الجماعات الطلابية، ويدعم أهمية الدعم المساندة الاجتماعية في تطوير الميول المهنية.

3. البيئة الجامعية:

- توفير خدمات الإرشاد الأكاديمي لمساعدة الطلاب على اكتشاف ميولهم وتطوير خطط مهنية تتناسب مع اهتماماتهم وقدراتهم.
- بناء المهارات الحياتية للشباب وتشجيعهم على المشاركة في الأنشطة الجماعية، مما يسهم في تطوير مهاراتهم مثل إدارة الوقت، حل المشكلات، والتواصل الفعال... وغيرها.
- تشجيع المشاركة في فرص التدريب والتطوع لاكتساب خبرة عملية.
- تشكيل جماعات للمساندة تضم أقراناً وأساتذة ومستشارين لمشاركة النصائح والدعم المستمر، مما يعزز من اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة.
- إنشاء قاعدة بيانات معلوماتية حول البيئات المهنية المختلفة وتوافقها مع الميول الشخصية للطلاب، مما يساعدهم في اتخاذ قرارات مستنيرة.

المراجع:

الأشهب، نوال عبد الكريم (2015). اتخاذ القرارات الإدارية وأنواعها ومراحلها، دار المجد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
بيرك، جوزيف سي وآخرون (2006). تحقيق المسؤولية في التعليم العالي، ترجمة: أسامة محمد إسبر، وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان.
خليفة، عبد اللطيف محمد (2005). مقدمة في ديناميات الجماعة. القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر.
الصحن، محمد فري؛ السيد، إسماعيل محمد السيد (2002). مبادئ الإدارة، الإسكندرية، الدار الجامعية.
العتوم، عدنان يوسف. (2008). علم نفس الجماعة، نماذج نظرية وتطبيقات عملية. الأردن، مكتبة الجامعة.
محمد، محمد دسوقي حامد. (2013). عمليات خدمة الجماعة في عصر تكنولوجيا المعلومات، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

منظمة الأمم المتحدة، قضايا عالمية (الشباب)، مسترجع بتاريخ 2024/5/15من
https://www.un.org/ar/global-issues/youth

Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018, July). A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture. In Frontiers in Education (Vol. 3, p. 58). Frontiers Media SA. https://doi.org/10.3389/feduc.2018.00058

Baliyan, Som. (2012). Influence of Parental Education and Income Level on Students' Performance in Senior Secondary School Mathematics in Botswana. Global Research Journal on Mathematical and Science Education. 1. 135-158 https://www.researchgate.net/publication/274347481.

Bryan, J., Kim, J., & Liu, C. (2023). How the Culture in School Counseling Programs Shapes College-Going Outcomes: Do the Effects Vary by Race? Professional School Counseling, 27(1a). https://doi.org/10.1177/2156759X231153392.

Buchanan, J, Stephanie Allais, S, Anderson ،M, Rafael A. Calvo, R.A, Pete, S, and Pietsch, T. (2020). The futures of work: what education can and can't do, UNESCO. Paris https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374435 .

Fouad, N. A., Kim, S., Ghosh, A., Chang, W., & Figueiredo, C. (2016). Family Influence on Career Decision Making: Validation in India and the United States. Journal of Career Assessment, 24(1), 197-212. https://doi.org/10.1177/1069072714565782

Galles, J., Lenz, J., Peterson, G. W., & Sampson Jr, J. P. (2019). Mindfulness and decision-making style: Predicting career thoughts and vocational identity. The Career Development Quarterly, 67(1), 77-91. https://doi.org/10.1002/cdq.12164

Grier-Reed, T., Appleton, J., Rodriguez, M., Ganuza, Z., & Reschly, A. L. (2012). Exploring the student engagement instrument and career perceptions with college students. Journal of Educational and Developmental Psychology, 2(2), 85 96.https://doi.org/10.5539/jedp.v2n2p85

Grissmer, R. H. (2003). Beyond helping with homework: Parents and children doing mathematics at home. Teaching Children Mathematics, 14, 120-131.

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Odessa, Psychological Assessment Resources.
https://api.semanticscholar.org/CorpusID:153048312.

International Labour Office, (2020) .Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs International Labour Office – Geneva: ILO, 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf

International Labour Organization, (2019). From school to work, An analysis of youth labour market transitions.

https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_732422.pdf

International Labour Organization. (2022). Global Employment Trends for Youth 2022, Investing in transforming futures for young people. International Labour Organization Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

Jones, W. A., & Larke, A. (2005). Enhancing the Quality of Life for Hispanic Individuals Through Career Preparation. Journal of Hispanic Higher Education, 4(1), 5-18. https://doi.org/10.1177/1538192704270832.

Kazi, A. S., & Akhlaq, A. (2017). Factors Affecting Students' Career Choice. Journal of Research & Reflections in Education (JRRE), 11(2).https://www.researchgate.net/publication/325987918_Factors_Affecting_Students'_Career_Choice.

Kim, B.; Park, M. (2017). The role of family and peers in career decision-making: A comparative study between Korea and the United States. Family Studies, 23(2), 217-232.

Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. Journal of Career Assessment, 17(2), 135-154. https://DOI:10.1177/1069072708328861

Lease, S. H., & Dahlbeck, D. T. (2009). Parental Influences, Career Decision-Making Attributions, and Self-Efficacy: Differences for Men and Women? Journal of Career Development, 36(2), 95–113. https://doi.org/10.1177/0894845309340794

Mann, A., Denis, V., Schleicher, A., Ekhtiari, H., Forsyth, T., Liu, E., & Chambers, N. (2020). Dream Jobs? Teenagers' career aspirations and the future of work. Organization of Economic Cooperation and Development. Chicago. http://hdl.voced.edu.au/10707/529789

Mtemeri, J. (2020). Peer pressure as a predictor of career decision-making among high school students in Midlands Province, Zimbabwe. Global Journal of Guidance and Counselling in Schools: Current Perspectives, 10(3), 120-131. https://doi.org/10.18844/gjgc.v10i3.4898

Ngesi, M.J. (2003). A study of systemic processes influencing educational change in a sample of isiZulu medium schools.

Ogutu, J. P., Odera, P., & Maragia, S. N. (2017). Self-Efficacy as a Predictor of Career Decision Making among Secondary School Students in Busia County, Kenya. Journal of Education and Practice, 8(11), 20-29. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1139690.pdf

Pečjak, S., & Košir, K. (2007). Personality, motivational factors and difficulties in career decision-making in secondary school students. Psihologijske teme, 16(1), 141-158. https://hrcak.srce.hr/file/32320

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development, Journal of Vocational Behavior 16, 282-298

Turban, Efraim & Liang, Ting-Peng & Wu, Shelly. (2011). A Framework for Adopting Collaboration 2.0 Tools for Virtual Group Decision Making. Group Decision and Negotiation. 20. 137-154. https://doi.org/10.1007/s10726-010-9215-5.

United Nations. (n.d). Youth and the 2030 agenda for sustainable development for youth. United Nations. https://www.un.org/development/desa/youth/world-youth-report/wyr2018.html