



**إرادة العمل وعلاقتها بكل من الشخصية الاستباقية والتردد المهني
والرضا الأكاديمي لدى طلاب الجامعة: دراسة في النمذجة السببية**

إعداد

د. مجدي شعبان أمين

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية

جامعة عين شمس

د. تامر شوقي إبراهيم

أستاذ علم النفس التربوي المساعد

كلية التربية

جامعة عين شمس

المخلص العربي:

هدفت الدراسة الحالية إلى بناء واختبار نموذج سببي يوضح العلاقات بين كل من الشخصية الاستباقية والتردد المهني كمتغيرات مستقلة، وإرادة العمل كمتغير وسيط، والرضا الأكاديمي كمتغير تابع، لدى عينة من طلاب الجامعة. كما سعت الدراسة إلى فحص الفروق في مستويات الشخصية الاستباقية، والتردد المهني، وإرادة العمل، والرضا الأكاديمي وفقاً لمتغيري المستوى الدراسي (الأول/الرابع) والتخصص الأكاديمي (علمي/أدبي). تكونت العينة من (٥٦٦) طالباً وطالبة من كلية التربية، جامعة عين شمس، خلال العام الأكاديمي ٢٠٢٣-٢٠٢٤، بواقع (١٠١) طالباً و(٤٦٥) طالبة، منهم (٣٧٩) من طلاب المستوى الأول و(١٨٧) من طلاب المستوى الرابع، و(٣٢٦) من طلاب التخصص العلمي و(٢٤٠) من طلاب التخصص الأدبي. تم تطبيق مقاييس الشخصية الاستباقية، والتردد المهني، وإرادة العمل، والرضا الأكاديمي، والتي أعدها الباحثان بعد التحقق من خصائصها السيكومترية. ومن بين النتائج التي أظهرتها الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الشخصية الاستباقية وإرادة العمل والرضا الأكاديمي تعزى إلى المستوى الدراسي، حيث تفوق طلاب المستوى الأول على طلاب المستوى الرابع. كما كشفت النتائج عن تأثير سلبي دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للشخصية الاستباقية على التردد المهني، وتأثير إيجابي دال إحصائياً عند نفس المستوى على كل من إرادة العمل والرضا الأكاديمي. كما تبين أن إرادة العمل تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الشخصية الاستباقية وكل من التردد المهني والرضا الأكاديمي. وأظهرت مؤشرات جودة المطابقة لملاءمة النموذج المقترح لبيانات الدراسة، مما يؤكد إمكانية الاستفادة من نتائجه في تصميم برامج إرشادية وتربوية تهدف إلى تنمية الشخصية الاستباقية لدى الطلاب، وتقليل التردد المهني لديهم، وتعزيز رضاهم الأكاديمي.

الكلمات المفتاحية: الشخصية الاستباقية، التردد المهني، إرادة العمل، الرضا الأكاديمي، طلاب

الجامعة.

Work Volition and Its Relationship with Proactive Personality, Career Indecision, and Academic Satisfaction among University Students: A Causal Modeling Study

Abstract: The present study aimed to construct and test a causal model that explains the relationships between proactive personality and career indecision as independent variables, work volition as a mediating variable, and academic satisfaction as a dependent variable among university students. The study also sought to examine differences in proactive personality, career indecision, work volition, and academic satisfaction based on academic level (first-year/fourth-year) and academic specialization (science/humanities). The sample consisted of 566 students from the Faculty of Education at Ain Shams University during the 2023–2024 academic year, comprising 101 male and 465 female students. Of these, 379 were first-year students, and 187 were fourth-year students; 326 were enrolled in science programs, while 240 were enrolled in humanities programs. The researchers applied validated measures of proactive personality, career indecision, work volition, and academic satisfaction, developed after verifying their psychometric properties. The results revealed statistically significant differences in proactive personality, work volition, and academic satisfaction based on academic level, with first-year students scoring higher than fourth-year students. Additionally, the findings indicated a statistically significant negative effect of proactive personality on career indecision at the 0.01 level and a statistically significant positive effect on both work volition and academic satisfaction at the same level. Furthermore, work volition was found to mediate the relationship between proactive personality and both career indecision and academic satisfaction. Goodness-of-fit indices confirmed the adequacy of the proposed model, suggesting its applicability in designing counseling and educational programs aimed at enhancing students' proactive personality, reducing their career indecision, and improving their academic satisfaction.

Keywords: Proactive Personality, Career Indecision, Work Volition, Academic Satisfaction, University Students.

مقدمة الدراسة

يُعدُّ العملُ من أكثر الجوانب أهميةً في حياة الإنسان، وهو ليس مجرد وسيلة لإشباع الاحتياجات الأساسية للإنسان فحسب، بل ويحقِّق له أيضًا الشعور بالإنجاز، والانتماء، ومع ذلك، فإن الأزمات الاقتصادية المتلاحقة، والتغيرات في متطلبات سوق العمل، وقلة فرص العمل المتاحة أدت إلى زيادة معوقات البحث عن الوظيفة واختيارها أمام الأفراد. وتشكل فئة طلاب الجامعة والخريجون مجموعة مميزة من الباحثين عن وظيفة، ويمثل انتقالهم من الجامعة إلى عالم العمل تحديًا غير عادي حيث يواجهون معوقات في عملية البحث عن وظيفة، مثل افتقارهم للمهارات أو المعلومات اللازمة للعمل، وصعوبة إيجاد بيئات عمل ملائمة، والفقير (Cheung et al., 2020; Kim, 2023)، ونتيجة لهذه المعوقات، تولد لدى الكثير منهم الشعور بأن مدى اختياراتهم يعتبر محدودًا، مما يقلل من مستوى طموحاتهم، ومن حريتهم في الاختيار (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012).

وفي ضوء المشكلات والقيود الاجتماعية والاقتصادية في إيجاد وظيفة مناسبة، تبرز أهمية إرادة العمل Work Volition لدى الطلاب كعاملٍ داخليٍّ يمكن أن يساعدهم في التغلب على القيود المختلفة (Fangfang et al., 2023)، وإرادة العمل ترتبط بشعور الفرد بالقوة agency وتعني ادراكه أن لديه حرية وقدرة على اختيار عمله المستقبلي وتغييره، حتى لو واجه قيودا في بيئته (Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012). ومن ثمَّ، تعدّ دراسة إرادة العمل لدى الطلاب ضرورة لفهم وتسهيل عملية اتخاذ قراراتهم المهنية (Duffy, Jadidian, et al., 2015; Zhao & Li, 2023).

ونظرًا لأهمية إرادة العمل فقد دعا الكثير من الباحثين إلى الاهتمام بدراساتها؛ وذكر Kim (2023) أن الأبحاث في الحياة المهنية لطلاب الجامعة تعتبر غير كافية، مما يلزم إجراء مزيد من الدراسات لفهم إرادة العمل لديهم، وأشار (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012) إلى أنه من الضروري فهم الدور الذي تلعبه إرادة العمل في الحياة الوظيفية للفرد، وأوضح (Fangfang et al., 2023) أن الطلاب المعلمين لا يزالون يواجهون الكثير من القيود المهنية

في أن يصبحوا معلمين مثل مستوى الراتب غير المرضي، والوضع الاجتماعي المنخفض، مما قد يدفعهم إلى التنازل عن طموحاتهم، وصنع خيارات مهنية غير مرغوب فيها، وعلى الرغم من أن حل هذه القيود قد يكون صعبًا، إلا أن إرادة العمل تساهم في التغلب عليها.

وتضمنت الأدبيات إشارات إلى أن إرادة العمل ترتبط بمجموعة من المنبئات والنواتج المرغوبة التي من المهم استكشافها (Song & Lee, 2023)، حيث أشار Duffy et al. (2016) إلى أن إرادة العمل تعتبر مفهومًا مهمًا، ومع ذلك فإنه يوجد نقص في الأبحاث التي تستكشف منبئات هذا المفهوم، وأكد Cheung et al. (2020) على قلة الدراسات التي تناولت منبئات إرادة وعلى ضرورة إجراء أبحاث أكثر لفهم العوامل التي تساهم في التنبؤ بهذا المفهوم، وذكر Duffy, Jadidian, et al., (2015) أنه على الرغم من بدء الأبحاث تسليط الضوء على إرادة العمل ولكن ينقصها التعرف على المتغيرات التي تتنبأ بهذا المفهوم، وأقر Song and Lee (2023) أنه من المهم بالنسبة للباحثين فحص محددات إرادة العمل ونواتجها لدى طلاب الجامعة، باعتبارها مفهومًا واعدًا ما يزال بحاجة إلى مزيد من الفحص الإمبريقي، كما أكد Cheung et al, (2020) على قلة الدراسات التي تناولت منبئات إرادة العمل وعوامل نشأتها؛ مما يحدّ من فهمنا التام لهذا المتغيّر.

ويرى الباحثان أن من بين المنبئات المهمة لإرادة العمل والتي كشفت عنها الدراسات: الشخصية الاستباقية Proactive Personality، والتردد المهني، كما يعد الرضا الأكاديمي أحد النواتج المهمة لإرادة العمل. فمن ناحية، تستحث الشخصية الاستباقية - أي استعداد الفرد لاتخاذ المبادرة، والسعي إلى تغيير البيئة من حوله - بحث الفرد النشط عن المعلومات والفرص الوظيفية، ومن ثمّ تدعم إحساسه بالقدرة على التغلب على القيود الراهنة، وتدعم إرادة العمل لديه. (Abdel Hadi et al., 2023; Bateman & Crant, 1993; Douglass et al., 2020).

وفى ضوء ما يلاقيه خريجو الجامعة الجدد من صعوبات في الالتحاق بسوق العمل، فإنهم يحتاجون إلى امتلاك شخصية استباقية تمكنهم من بذل الوقت والجهد للحصول على وظيفة مناسبة (Hou et al., 2014)، كما تعتبر الشخصية الاستباقية مهمة لتحقيق فعالية

الأفراد، والنجاح الشخصي والتنظيمي (Claes et al., 2005, Trifiletti et al., 2009) ، والأفراد ذوو الشخصية الاستباقية يكونون غير مقيدين بالعوائق الموقفية، ويظهرون المبادرة، والمثابرة في تحقيق الاهداف (Bateman and Crant,1993. He et al., 2021)، وفي إحداث تغييرات ذات معنى في بيئاتهم، ولديهم الدافعية للتغلب على العقبات (Douglass et al., 2020, Wang et al., 2022) ، ورأى Valls et al. (2020) أنه لكي يكون الحريجون ناجحين في حياتهم المهنية، يجب عليهم امتلاك شخصية استباقية، والتي تعتبر حاسمة في انتقالهم من الجامعة إلى سوق العمل، وقرر (Büyükgöze (2018 أنه توجد أدلة حول تأثير الشخصية الاستباقية على إرادة العمل، وذكر (Din et al. (2023 أن الشخصية الاستباقية حظيت باهتمام الباحثين على مستوى العالم نظرًا لخصائصها الاستعدادية، وأوصى Kim(2023 بضرورة دراسة الشخصية الاستباقية في علاقتها بإرادة العمل.

وتؤكد الدراسات (e.g. Cheung et al., 2016; Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012) أن زيادة المعوقات التي يواجهها الطالب في سوق العمل قد يدفعه إلى أن يشعر بضعف إرادته، بينما تزداد إرادة العمل لدى الفرد حينما يدرك أنه يملك العوامل الداخلية التي تمكّنه من تجاوز هذه المعوقات. وتمثّل الشخصية الاستباقية أحد هذه العوامل، وأظهرت عدة أبحاث وجود علاقة إيجابية بين الشخصية الاستباقية وإرادة العمل (e.g. Büyükgöze, 2018; Wang et al., 2019). كما أن الطلاب الذين يتصفون بالاستباقية غالبًا ما يتغلبون على الظروف الضاغطة في بيئتهم الدراسية، مما يسهّل عليهم تحقيق الرضا الدراسي (Park & Rottinghaus, 2023).

وفيما يتعلق بالتردد المهني Career Indecision -أي حالة التذبذب أو الصعوبات التي يواجهها الطالب في عملية صنع القرار المهني، مما يجعله أقل ثقة في قدرته على اختيار وظيفة مستقبلية مناسبة - فهو يُعدُّ من أكثر الموضوعات شيوعًا في الإرشاد المهني، نظرًا لاتساع نطاق العوامل المؤثرة في صنع القرار المهني (He et al., 2021; Levin et al., 2019), وعادة ما يواجه طلاب الجامعة عديد من الصعوبات في صنع القرار المهني المتصل باختيار الوظيفة، ومن ثم يخبرون التردد المهني، والذي له تأثيرات سلبية على حياتهم الاجتماعية، والشخصية، والمهنية، ويعوق في النهاية توظيفهم الناجح (Chuang et al., 2020, He et al.,

(Xu & Bhang, 2021) ، ويعد التردد المهني المشكلة الأكثر شيوعاً، في الاستشارة المهنية (2019) ، وتشير الأدبيات إلى أن ما يصل إلى ٥٠٪ من طلاب الجامعة لم يتخذوا قراراً بعد بشأن المهنة أو الوظيفة التي سيلتحقون بها في المستقبل (Dickinson & Tokar, 2004) ، وأشار (Kim and Lee, 2022) إلى أن التردد المهني يعتبر من القضايا البحثية المركزية في علم النفس المهني، والذي حظى باهتمام الباحثين، وذكر Germeijs & De Boeck(2023) أنه على الرغم من الاهتمام البحثي بمفهوم التردد المهني في العقد الماضي، إلا أن التردد يظل مفهوم نظرياً لا يُعرف عنه سوى القليل نسبياً.

وفيما يتعلق بالرضا الأكاديمي؛ فهو أحد المتغيرات المهمة في أدبيات علم النفس المهني والتربوي حيث يرتبط بقدرة الطالب على التوافق مع البيئة التعليمية، والمثابرة الأكاديمية، وتحقيق الإنجازات الوظيفية (Fangfang et al., 2023, Oguz-Duran & Demirbatır, 2020) ، كما يسهم بشكل إيجابي في النجاح والانتاجية، وفي الصحة الجسمية والنفسية، ويزيد من مقدار ونوعية العلاقات الاجتماعية (Oguz-Duran & Demirbatır, 2020) ، وذكر (Fangfang et al., 2023) أن الرضا الأكاديمي يفيد في تحقيق الإنجازات الأكاديمية والمهنية لطلاب الجامعة، وترتبط إرادة العمل بشكل وثيق بمستوى الرضا؛ حيث أنّ الطلاب الذين يشعرون بالتحكم في مساهم المهني يميلون إلى إدراك بينتهم الأكاديمية بأنها أكثر ملاءمة وداعمة لأهدافهم المستقبلية (Allan et al., 2020) ، وأشار (Zhao & Li, 2023) إلى أن إرادة العمل تلعب دوراً حيوياً في هناء طلاب الجامعة، حيث يكونون في مراحل محورية من البحث عن الوظيفة وصنع القرارات المهنية، وأوصى (Postolache, 2022) بضرورة تركيز الأبحاث على المتغيرات المهنية ذات الصلة بالرضا الأكاديمي لدى طلاب الجامعة مثل إرادة العمل، بهدف الوصول إلى فهم أفضل مدعومات ومعوقات الرضا الأكاديمي ، ورأى (Fangfang et al., 2023) أنه من الضروري فحص العلاقة بين إرادة العمل والرضا الأكاديمي لدى طلاب الجامعة.

وفي ضوء ما سبق، يهتم الباحثان في الدراسة الحالية بكشف مدى تأثير الشخصية الاستباقية والتردد المهني على إرادة العمل لدى طلاب الجامعة، ثم دراسة أثر إرادة العمل في الرضا الأكاديمي، مما يسهم في إثراء فهم

العلاقات المتشابهة بين الشخصية الاستباقية والتردد المهني، وإرادة العمل، والرضا الأكاديمي.

مشكلة الدراسة

انبثقت مشكلة الدراسة الحالية من عديد من المؤشرات سواء الميدانية أو النظرية أو الإمبريقية التي تؤكد على أهمية دراسة متغيرات الدراسة الحالية والعلاقات بينها. حيث نبعت مشكلة الدراسة من واقع ملموس يعيشه كثير من طلاب الجامعة، فتسيطر عليهم حالة من التردد عند التفكير في اختيار الوظيفة المستقبلية الملائمة. ويتجلى هذا التردد في نقص المعلومات المهنية، أو ضعف الوعي بالذات، أو تضارب التوجهات بين الطالب وعائلته أو محيطه الاجتماعي (Gati et al., 1996; Levin et al., 2023). ومع التغيرات الاقتصادية الأخيرة، يشعر بعض الطلاب بأنهم عاجزون عن التحكم في قراراتهم، وقد يرون أن المهنة المتاحة لا تتوافق مع طموحاتهم أو قدراتهم الشخصية، ما يجعلهم يفقدون الثقة بإمكانيتهم في تحقيق طموح وظيفي مستقبلي ناجح (Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012; Kim & Lee, 2022).

وفيما يتعلق بمبررات دراسة إرادة العمل؛ اقترح Duffy, Jadidian, et al. (2015) أن تصور إرادة العمل يجب استكشافه بعمق أكبر، وأوصى Buyukgoze-Kavas et al. (2015) بضرورة دراسة مفهوم إرادة العمل لمعرفة علاقة هذا المتغير بالمتغيرات النفسية الأخرى، ويتفق (2023) Kim (2016), Duffy et al. على أنه على الرغم من أن طلاب الجامعة يتمتعون بحرية أكبر في صنع القرارات المهنية مقارنة بأولئك الذين يعملون بالفعل، فإنهم قد يشعرون بوجود قيود في اختيار الوظائف المرغوبة، لذلك من المهم فحص إرادة العمل لديهم، وأشار Cheung et al. (2020) إلى أن هناك ندرة في الدراسات التي تفحص الرغبة في العمل لدى طلاب الجامعة، ورأى Zhao & Li (2023) أن إرادة العمل تؤثر على اختيار الفرد لوظيفة ما مرتبطة بالتخصص مقابل اختيار وظيفة غير مرتبطة بالتخصص للخريجين، وأشار Duffy et al. (2016) إلى أنه تم إجراء عدد قليل من الدراسات الإمبريقية التي تستكشف المتغيرات التي تتنبأ بإرادة العمل، مما يقلل من فهم الباحثين لهذا المفهوم.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين الشخصية الاستباقية وإرادة العمل؛ رأى (Din et al. (2023) أن المعارف المتعلقة بتحديد نواتج الاستباقية في السياقات المختلفة تعتبر محدودة، وتوجد حاجة إلى مزيد من الأدلة حول مسببات ونواتج الاستباقية، وذكر (Hadi et al. (2023) أن الأبحاث أظهرت أن الشخصية الاستباقية ترتبط بمجموعة واسعة من النواتج الإيجابية، وتفترض نظرية علم نفس العمل أن الشخصية الاستباقية تخفف من تأثير خبرات التهميش والفر على إرادة العمل (Park & Rottinghaus, 2023)، ورأى (Valls et al. (2020) أن الشخصية الاستباقية ترتبط بالموارد النفسية الرئيسة اللازمة للانتقال الناجح من الجامعة إلى العمل، وبنجاح الخريجين في البحث عن عمل.

وتشير الأدلة إلى أن الشخصية الاستباقية لها تأثير في النواتج المهنية لدى طلاب الجامعة، لأنها تزيد من فعالية الذات الأكاديمية، وتعزز ثقتهم في اتخاذ القرارات المهنية، وتقلل من ترددهم الوظيفي (Kong et al., 2021, Shi et al., 2023)، ويعتبر الأشخاص الاستباقيون متميزين في العثور على وظائف، وفي القدرة على التكيف الوظيفي (Büyükgoze, 2018)، وذكر (Din et al. (2023) أن الأفراد الاستباقيين يظهرون الرضا والقدرة على البحث عن فرص العمل المستقبلية، ورأى (Shi et al. (2023) ان تأثير الشخصية الاستباقية على الهوية المهنية يتطلب المزيد من الفحص، ومن جهةٍ أخرى تطرح الشخصية الاستباقية نفسها كمحورٍ مهمٍّ يمكن أن يُسهِم في الحدِّ من حالات التردد المهني ودعم إرادة العمل؛ إذ إنّ الأفراد الاستباقيين يمتلكون المبادرة الداخلية اللازمة للتعلُّب على الصعوبات، ويميلون إلى البناء على ما لديهم من إمكانيات وموارد نفسية (Büyükgoze, 2018; Hou et al., 2014)، وذكر (Song and Lee (2023) أنه لا تزال الحاجة ماسةً للتحقق من كيفية توظيف الاستباقية في تعزيز إرادة العمل ضمن بيئةٍ يشعر فيها الطالب بقوى خارجية تحدُّ من خياراته، وكشفت دراسة (Büyükgoze (2018) عن أن الشخصية الاستباقية تنبأت بشكل إيجابي دال بإرادة العمل لدى عينة من ٣٥٢ طالبًا جامعيًا، ووجدت دراسة (Wang et al. (2019) أن الشخصية الاستباقية ترتبط بشكل دال بإرادة العمل، وأظهرت دراسة (Douglass et al. (2020) علاقة إيجابية بين إرادة العمل والشخصية الاستباقية، وهي نفس النتيجة التي

توصلت إليها دراسة (Wan et al. (2023) ، وفي حدود علم الباحثين، توجد ندرة في الأدبيات العربية التي تفحص تأثير الشخصية الاستباقية في إرادة العمل.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين التردد المهني وإرادة العمل: ذكر (Rassin et al. (2007) أنه على الرغم من أن التردد يمثل مشكلة واسعة النطاق، إلا أن القليل من الأبحاث تناولته في المجال المهني، وأشار (Xu and Bhang (2019) إلى أنه من المهم أن يعطي الباحثون اهتمامًا كافيًا للتردد المهني، نظرًا لأنه يعتبر موضوعًا رئيسًا في مجال علم النفس المهني، وله دور عملي مهم في الإرشاد المهني، وذكر (Kim & Lee (2022) أن ارتفاع معدلات مشكلات التردد المهني أصبح من الموضوعات ذات الأهمية في مجال علم النفس نظرا لانتشارها بين أعداد كبيرة من طلاب الجامعة والخريجين، وأشار (Kulcsár et al. (2020) إلى أنه لتحقيق فهم أفضل لعملية صنع القرار المهني، وتسهيلها، من المهم دراسة الصعوبات التي قد تنشأ قبل أو أثناء تلك العملية، والوصول إلى أسبابها، وذكر (He et al. (2021) أن صعوبة البحث عن عمل لخريجي الجامعات أصبحت بارزة بشكل متزايد، ومن المهم استكشاف العوامل المرتبطة بصعوبة اتخاذ القرار المهني لديهم، وذكر (Duffy, Diemer, & Jadidian (2012) أن المعوقات المهنية تعمل بمثابة مؤشراً لإرادة العمل، وتؤدي المعوقات المتزايدة إلى انخفاض مستويات الإرادة المدركة، ومن بين النتائج التي كشفت عنها دراسة (Duffy, Diemer, Perry, et al. (2012) على عينة من طلاب الجامعة أن المعوقات المهنية ارتبطت بشكل سلبي بإرادة العمل، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسات كل من (Cheung et al., 2016, Duffy et al., 2016)

من ناحية أخرى، تركز الدراسة الحالية على المتغيرات المؤثرة في الرضا الأكاديمي لدى طلاب الجامعة لعدة أسباب؛ منها أن الرضا المهني يكون بعيداً تماماً بالنسبة لطلاب الجامعة، حيث قد تمر سنوات حتى يحقق الطالب الاختيار الوظيفي، والرضا الأكاديمي يشبه الرضا الوظيفي، ولأن البيئات الأكاديمية، مثلها مثل بيئات العمل، فإن الرضا الأكاديمي يعمل كبديل للرضا المهني (Jadidian & Duffy, 2012, Nauta, 2007) ، وذكر (Presti et al. (2022) أن الرضا الأكاديمي يحظى باهتمام الباحثين في الأدبيات الإمبريقية، وأشار (Celik

(2018) Storme & إلى أنه من المهم بالنسبة للباحثين فهم المسببات التي تساهم في الرضا الأكاديمي، وبالمثل، دعت أبحاث أخرى (e.g. Allan et al., 2020; Postolache, 2022) تركيز جهود الباحثين على دراسة العوامل المؤثرة في الرضا الأكاديمي، خصوصاً في ضوء ما قد يُسهم به الرضا الأكاديمي في نجاح الطلاب دراسياً ومهنيًا.

وفيما يتعلق بعلاقة إرادة العمل بالرضا الأكاديمي؛ فإن إرادة العمل تنتبأ بالنواتج الأكاديمية الإيجابية مثل الرضا الأكاديمي والهناء النفسي (Fangfang et al., 2023)، واقترح Blustein (2006) أن الأفراد الذين يخبرون إرادة عمل متزايدة، من المحتمل أن يشعروا بهناء متزايد مرتبط بالعمل، وأشار Ahn et al. (2017) إلى أنه مع تزايد الاهتمام بمفاهيم الهناء والرضا عن الحياة، والرضا الأكاديمي، اقترح الباحثون مجموعة متنوعة من العوامل التي تنتبأ بهذه المفاهيم مثل إرادة العمل، وأوصى Postolache, (2022) بضرورة تركيز الباحثين على المتغيرات المهنية ذات الصلة بالرضا الأكاديمي مثل إرادة العمل، وقرر Fangfang et al. (2023) أن الأبحاث أشارت إلى أن إرادة العمل ترتبط بالرضا الأكاديمي، وكلما زاد إدراك طلاب الجامعة لقدرتهم على صنع القرارات المهنية على الرغم من وجود معوقات، زاد ادراكهم للرضا الأكاديمي، ورأى Fangfang et al. (2023) أن الدراسات التي أجراها الباحثون تعتبر غير كافية لإثبات العلاقة بين إرادة العمل والرضا الأكاديمي، ولم يتم فهمها بشكل جيد، وذكر Zhao and Li.(2023) أن امتلاك الفرد إرادة العمل يمنحه شعورًا داخليًا بالمعنى والانتماء، وأن هذا الشعور يدفعه للبحث عن وظائف تتوافق مع اهتماماته، مما قد ينعكس على رضاه الأكاديمي أو المهني، وكشفت نتائج دراسات كل من (Jadidian & Duffy, 2012; Duffy, Jadidian, et al., 2015; Bouchard & Nauta, 2018; Postolache, 2022) عن وجود علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين إرادة العمل والرضا الأكاديمي.

وفيما يتعلق بعلاقة الشخصية الاستباقية بالرضا الأكاديمي؛ يعتقد الكثير من الطلاب أن التمتع بالحرية الكاملة في اتخاذ قرار مهني يظل أمرًا صعبًا؛ إذ يشعرون بضغوط مالية أو أسرية تُجبرهم على قبول أي وظيفة تتاح لهم دون مراعاة لرغباتهم أو قدراتهم (Cheung et al., 2016; Duffy et al., 2016). ويسود هذا المعتقدات لدى الطلاب الذين يفتقدون سمات الاستباقية، فيزداد بالتالي يكون لديهم إحساس بالقيود الخارجية، وتتنخفض لديهم إرادة العمل،

والسعي نحو مسارات مهنية ملاءمة لهم (Zhao & Li, 2023). وينتج عن ذلك حالة من عدم الرضا الأكاديمي لعدم اقتناعهم بما يدرسون أو بما يؤدي إليه من مجالات وظيفية (Kim, 2023)، وذكر (Allan et al. (2020 أن الدراسات اظهرت أن المتغيرات المعرفية الاجتماعية، والشخصية مثل الاستباقية تتنبأ بشعور الفرد بالرضا عن حياته الأكاديمية، وعن تخصصه، وأظهرت دراسة (Wang et al. (2019 علاقة موجبة بين الشخصية الاستباقية والرضا المهني، كما كشفت نتائج دراسة (Park & Rottinghaus (2023 أن الشخصية الاستباقية ساهمت بشكل ايجابي دال في التنبؤ بالرضا الأكاديمي.

وفيما يتعلق بعلاقة التردد المهني بالرضا الأكاديمي؛ أكد كل من Kim and Lee (2021), He et al. (2022) على الحاجة لفهم أسباب التردد المهني وآليات تأثيره لدى طلاب الجامعة تحديداً في ضوء ارتفاع صعوبات اتخاذ القرار المهني في هذه المرحلة المهمة، وأظهرت نتائج دراسة (Nauta (2007 أن التردد العام ارتبط بشكل سلبي بالرضا عن التخصص الأكاديمي، وكشفت دراسة (He et al. (2021، عن وجود علاقة سلبية دالة بين التردد المهني والرضا الأكاديمي؛ حيث يشعر الطالب المتردد أنه غير متأكد من توافق دراسته مع خطته المستقبلية ما يولد لديه إحساساً بعدم الارتياح وربما الشك في جدوى ما يتلقاه من معارف.

وبذلك تتضح أهمية دمج إرادة العمل والشخصية الاستباقية والتردد المهني في نموذج بحثي واحد للتحقق من انعكاس تفاعلاتها على الرضا الأكاديمي، استجابةً لدعوات الباحثين لسد الثغرات المعرفية في هذا الميدان.

من هنا، تبرز ضرورة القيام بهذه الدراسة لسد الفجوة البحثية في فهم المنبئات الخاصة بإرادة العمل ونواتجها، لاسيما في البيئات العربية التي ما تزال فيها البحوث حول إرادة العمل محدودة. فتوضيح دور الشخصية الاستباقية والتردد المهني في كل من إرادة العمل، والرضا الأكاديمي، قد يمكّن الممارسين والمرشدين الأكاديميين من تبني استراتيجيات أكثر فعالية في دعم الطلاب، وتوعيتهم بكيفية استثمار جوانبهم الإيجابية، كالمبادرة والمثابرة والشعور بالتحكم، في سبيل تقليل توترهم حيال المستقبل المهني. كما يسهم الكشف عن العوامل ذات الصلة بصعوبات اتخاذ القرار، وكيفية تجاوزها، في تهيئة بيئة أكاديمية تُنمّي شعور الطلاب بالرضا

عن تخصصهم، وتدفعهم للابتكار والبذل دون خشية من قيودٍ حقيقيةٍ أو مُدركة.

وتتلخص مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

١. هل تختلف الشخصية الاستباقية باختلاف المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما؟
٢. هل يختلف التردد المهني باختلاف المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما؟
٣. هل تختلف إرادة العمل باختلاف المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما؟
٤. هل يختلف الرضا الأكاديمي باختلاف المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما؟
٥. ما مدى مطابقة النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الشخصية الاستباقية، والتردد المهني (كمتغيرات مستقلة) وإرادة العمل (كمتغير وسيط)، والرضا الأكاديمي (كمتغير تابع) مع بيانات عينة الدراسة؟ وما أفضل نموذج يمكن استخراجاه؟

أهداف الدراسة

١. توضيح تأثير كل من المستوى الدراسي والتخصص الدراسي والتفاعل بينهما في متغيرات الشخصية الاستباقية، والتردد المهني، وإرادة العمل، والرضا الأكاديمي.
٢. اختبار مدى مطابقة النموذج السببي المقترح للعلاقات بين الشخصية الاستباقية والتردد المهني وإرادة العمل والرضا الأكاديمي مع بيانات عينة الدراسة.
٣. تفسير الدور الذي قد تؤديه إرادة العمل بوصفها متغيراً وسيطاً أو متداخلاً في علاقتها ببقية المتغيرات، ومدى أثر ذلك في الرضا الأكاديمي.
٤. التنبؤ بدرجة ارتفاع أو انخفاض إرادة العمل لدى الطلاب بناءً على مستوى الشخصية الاستباقية والتردد المهني.

٥. التنبؤ بالرضا الأكاديمي لدى الطلاب من خلال تفاعل الشخصية الاستباقية والتردد المهني مع إرادة العمل.

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية:

١. تقديم إطار نظري متكامل مدعوم بأدلة إمبريقية، يغطي المتغيرات موضوع الدراسة (إرادة العمل، والشخصية الاستباقية، والتردد المهني، والرضا الأكاديمي) بالإضافة إلى العلاقة بين تلك المتغيرات، والتي تجمع بين مجالات علم النفس الشخصية، وعلم النفس التربوي، وعلم النفس المهني، وعلم النفس الايجابي.
٢. إثراء الإطار المعرفي حول إرادة العمل: تُسهم الدراسة في توضيح مدى استقلالية الأفراد في اختياراتهم المهنية رغم ما يواجهونه من قيود اقتصادية أو اجتماعية، مما يوسّع نطاق البحوث المتعلقة بهذا المفهوم في الأدبيات العربية.
٣. تمثل الدراسة الحالية إحدى الدراسات العربية القليلة -في حدود علم الباحثين- التي تتناول إرادة العمل لدى طلاب الجامعة، وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: يمكن توظيف نتائج الدراسة الحالية في:

- اعداد برامج نفسية لتقليل التردد المهني، وزيادة إرادة العمل، والاستباقية، والرضا الأكاديمي لدى طلاب الجامعة.
- تطوير عمليات التوجيه والإرشاد المهني والأكاديمي لطلاب الجامعة، بما يُسهم في تحسين جودة حياتهم الدراسية ومستقبلهم المهني
- إرشاد صنّاع القرار الجامعي نحو تحسين البيئة الأكاديمية ووضع سياساتٍ أو برامج دراسية تتيح فرصاً للطلاب لاكتساب معلومات مهنية أوسع، وتوفير الدعم المعنوي والمادي، بما يتيح لهم الشعور بقدرٍ أكبر من التحكم في قراراتهم المستقبلية.
- تحسين الرضا الأكاديمي: من خلال فهم العوامل المؤثرة في رفع مستوى الرضا

الأكاديمي لديهم طلاب الجامعة، وهو ما قد ينعكس إيجابيًا على أدائهم الأكاديمي والمهني في المستقبل.

- إعداد مقاييس لمتغيرات الدراسة، مما قد يساعد الباحثين فيما بعد.

مصطلحات الدراسة

١. الشخصية الاستباقية Proactive Personality

يعرّف الباحثان الشخصية الاستباقية في هذه الدراسة بأنها: "ميل الفرد واستعداده المستقر نسبيًا لإحداث تغييرات إيجابية في البيئة المحيطة به حتى مع وجود قيود موقفية، ومسايعه وسلوكياته النشطة لتغيير الأوضاع الراهنة السلبية، وخلق أوضاع جديدة إيجابية، والتغلب على ما يواجهه من صعوبات وعقبات من أجل تحقيق أهدافه التي يسعى إليها".

ويعرف الباحثان الشخصية الاستباقية إجرائيًا بأنها "الدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس الشخصية الاستباقية المستخدم في الدراسة الحالية".

٢. التردد المهني Career Indecision

يعرّف الباحثان التردد المهني في هذه الدراسة بأنه: "الصعوبات أو العقبات أو المعوقات المختلفة التي يواجهها طلاب الجامعة أثناء عملية صنع القرار المهني المتصل باختيار المهنة أو الوظيفية التي يريدون الالتحاق بها عندما لا يعرفون طبيعة تلك المهنة، أو تكون لديهم مشكلة في اختيار مهنة واحدة من بين عدة مسارات مهنية، وذلك في ضوء إما نقص معلوماتهم المتصلة بتلك المهن، أو نقص معلوماتهم عن كفاءاتهم وقدراتهم وسماتهم الشخصية".

ويعرف الباحثان التردد المهني إجرائيًا بأنه "الدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس التردد المهني المستخدم في الدراسة الحالية".

٣. إرادة العمل Work Volition

يعرّف الباحثان إرادة العمل في هذه الدراسة بأنّها:
"مدرّكات الفرد الذاتية لحريته، واستقلاليته لقدرته على صنع القرارات المهنية، واختيار الوظيفة المستقبلية المناسبة له، بل وتغييرها إذا أراد ذلك، على الرغم مما قد يواجهه من قيود، أو معوقات سواء شخصية، أو أسرية، أو اقتصادية، أو مالية، أو بنائية وغيرها".

ويعرف الباحثان إرادة العمل اجرائياً بأنها " الدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس إرادة العمل المستخدم في الدراسة الحالية".

٤. الرضا الأكاديمي Academic Satisfaction

يعرّف الباحثان الرضا الأكاديمي في هذه الدراسة بأنّه:
"أحكام الطلاب المعرفية على حياتهم الأكاديمية (من حيث تخصصاتهم العلمية، ونظم التدريس والتعليم، والتقييم بها، ومدى ارتباطها بالمهن المستقبلية) باعتبارها إيجابية ومرضية، وتقبلهم لها، وذلك في ضوء معاييرهم الذاتية التي ينتقوها لأنفسهم".

ويعرف الباحثان الرضا الأكاديمي اجرائياً بأنه " الدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس الرضا الأكاديمي المستخدم في الدراسة الحالية".

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الشخصية الاستباقية Proactive Personality

الشخصية الاستباقية تمثل مفهوماً عميق الجذور في مجال إدارة الأعمال والاقتصاد، وهي أحد مفاهيم الاستباقية Proactivity (والتي تشمل الشخصية الاستباقية، والمبادرة الشخصية، وتحمل المسؤولية) التي تمت دراستها على نطاق واسع في مجال السلوك التنظيمي، وكذلك في الأدبيات النفسية (Din et al., 2023; Claes et al., 2005)، كما يمتد مفهوم الشخصية الاستباقية إلى المنظورات التفاعلية في علم النفس مثل النظريات المعرفية الاجتماعية، التي تقترض أن الفرد والبيئة يؤثران بشكل متبادل على بعضهما البعض، وأن سلوك الإنسان يتشكل من خلال عوامل داخلية وخارجية، كما يمكن للأفراد تشكيل بيئتهم بشكل فعال، مما يسمح للموظفين في سياق العمل بالتحكم في مهام وإجراءات عملهم، وبالتالي تحقيق النواتج المهنية الإيجابية (Trifiletti et al., 2009).

١. تعريف الشخصية الاستباقية:

الشخصية الاستباقية تعتبر مفهوماً طرحه لأول مرة Bateman and Crant (1993)، وعرفها باعتبارها ميلاً واستعداداً ثابتاً لدى الأفراد نحو أخذ زمام المبادرة الشخصية، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتغيير البيئة المحيطة بهم، أو التأثير عليها، وعدم الاكتفاء برد الفعل على الأحداث الخارجية، كما عرفها Crant (2000) باعتبارها أخذ الفرد زمام المبادرة لتحسين الظروف الحالية أو خلق ظروف جديدة، كما أن الشخصية الاستباقية هي ميل الفرد لتخطي العوائق الموقفية، واتجاهه إلى تغيير البيئة لصالح تحقيق أهدافه (Trifiletti et al., 2009)، كما أنها استعداد مستقر لدى الفرد لاتخاذ المبادرة الشخصية لتغيير مجموعة واسعة من الأنشطة والمواقف في بيئته (Valls et al., 2020)، وهي كذلك ميل مستقر لدى الأفراد إلى اتخاذ إجراءات فعالة لإحداث تغييرات إيجابية في بيئتهم الخارجية على الرغم من القيود الموقفية (Büyükgoze, 2018; Din et al., 2023; He et al., 2021)، كما أنها الميل

السلوكي لدى الفرد لتحديد الفرص، والتصرف بناءً عليها للسعى الى التغيير (Hadi et al., 2023)، وهى أيضاً مساعي الفرد النشطة لكي يغير الوضع الحالي، ويحدد الفرص، ويتغلب على الصعوبات والعقبات، ويحقق أهدافه أثناء تشكيل بيئته الخارجية (Shi et al., 2023).

ويعرّف الباحثان الشخصية الاستباقية بأنها: "ميل الفرد واستعداده المستقر نسبياً لإحداث تغييرات ايجابية في البيئة المحيطة به حتى مع وجود قيود موقفية، ومسايعه وسلوكياته النشطة لتغيير الاوضاع الراهنة السلبية، وخلق أوضاع جديدة ايجابية، والتغلب على ما يواجهه من صعوبات وعقبات من أجل تحقيق أهدافه التي يسعى اليها".

٢. خصائص الشخصية الاستباقية:

أ. هي خاصية شخصية ذات صلة بشكل خاص بالتطوير المهني، وتمت دراسة هذا المتغير بشكل واسع في علاقته بالنواتج الفردية والتنظيمية الإيجابية المختلفة، مثل الأداء الوظيفي، والترقية، والرضا (Li et al., 2010; Park & Rottinghaus, 2023)، وهي تميز الأفراد الذين يسعون للتأثير على البيئة بطرق تعزز حياتهم وأهدافهم المهنية (Valls et al., 2020)، ووجد (He et al., 2021) أنّ الشخصية الاستباقية تلعب دوراً مهماً في تمكين الأفراد من تنمية الشعور بالكفاءة الذاتية في مواجهة صعوبات اتخاذ القرارات المهنية.

ب. تهيب الأفراد للتغلب على الضغوط من خلال المواجهة النشطة، وإلى بدء التغيير، مما يولد مشاعر الكفاءة لديهم والتي ترفع مستويات الطاقة، والحيوية النفسية (Wei et al., 2021)، وتمثل موارد شخصية للفرد للتغلب على العوائق الخارجية (Wang et al., 2022)، ويختلف الأفراد في استعدادهم للاندماج في السلوكيات الاستباقية (Trifiletti et al., 2009)، وكشفت دراسة (Shi et al., 2023) على عينة من ٨٦٠ من طلاب التمريض، أن الشخصية الاستباقية ارتبطت بشكل إيجابي بالصمود النفسي والهوية المهنية، وبشكل سلبي بالمعتقدات غير العقلانية،

وأظهرت الأبحاث (e.g. Trifiletti et al., 2009) أن الشخصية الاستباقية ارتبطت بالنواتج المهنية الإيجابية المتعددة بشكل متشابه عبر البيئات الثقافية. وأكد Claes et al. (2005) اتساق هذه الصفة عبر الثقافات، ما يعني قابلية تعميم مفهوم الاستباقية على طلاب من خلفيات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

ج. يتسم الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية ببعض الخصائص مثل أنهم:

يطورون أهدافاً فعالة، ويتنبأون بالمشكلات، ويمنعون حدوثها، مما يقلل بشكل كبير من إدراكهم لصعوبات اتخاذ القرار المهني (He et al., 2021)، ويولدون المواقف التي تؤدي إلى الأداء الفعال (Trifiletti et al., 2009)، ويكونون أكثر استقراراً انفعالياً، ويواجهون بشكل أفضل الضغوط (Kong et al., 2021)، كما يتسمون بالقدرة على المبادرة ورصد الفرص في محيطهم والسعي إليها؛ سواءً تعلّق الأمر بأداء المهام الوظيفية أو بعلاقات العمل أو بالتطوير المهني، كما يسعون بشغف لإحداث تغيير في محيطهم أو في طبيعة عملهم المهني (Bateman & Crant, 1993)، ويميلون إلى تحديد أهدافهم المهنية، ويكونون أكثر توجهاً نحو المستقبل، ويتوقعون ما يريدون تحقيقه في بمسيرتهم المهنية (Valls et al., 2020).

كما يحاولون حل المشكلات التي يواجهونها بإصرار، ويكونون أكثر حساسية لما يحدث من حولهم (Büyükgöze, 2018)، وأظهرت دراسة (Büyükgöze, 2018) على عينة من ٣٥٢ طالباً جامعياً، وجود علاقة سلبية بين الشخصية الاستباقية ومدرجات المعوقات، كما يتخبطون تأثير العوامل الموقفية المُقَيِّدة، ويسعون لخلق بيئات تناسب أهدافهم، ويتحلّون بمستويات مرتفعة من المبادرة والتخطيط والالتزام بمشروعاتهم (Trifiletti et al., 2009)، ويميلون إلى استخدام أساليب المواجهة المهنية الإيجابية، وبينون الشبكات الاجتماعية بنشاط، ويكونون أكثر فعالية في البحث عن الوظيفة، ولديهم فعالية ذات مهنية (Wang et al., 2019)، كما يشكلون بيئات عملهم بشكل فعال لتحقيق الأهداف الشخصية بدلاً من الانتظار السلبي (Douglass et al., 2020; Hadi et al., 2023; Hou et al., 2014)، ويتمتعون بمستويات أعلى من الإبداع، وإمكانات قيادة الأعمال، والأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي والمهني، ويكونون أكثر تحقيقاً للنجاح في كل جوانب الحياة، و يكون لديهم موضع تحكم داخلي، ويعتبرون أكثر صموداً (Büyükgöze, 2018).

أيضا يتسم الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية بالميل إلى الثبات والمثابرة، بحيث لا يميلون إلى التوقف أو الانسحاب عند مواجهة الصعوبات، بل يواصلون العمل وصولاً إلى النتيجة المرجوة، ما يجعل الشخصية الاستباقية مفيدةً في البيئة المهنية التي تكثر فيها الضغوط والتحديات (Büyükgöz, 2018; Trifiletti et al., 2009)، والميل تحمّل المسؤولية، عدم إلقاء اللوم على الظروف الخارجية أو العقبات الموقفية، بل يشعرون بالمسؤولية في تغيير تلك الظروف أو تحسينها. ولذلك، يمتلكون قدرةً أعلى على توظيف مواردهم الشخصية والاجتماعية لمواجهة القيود (Dougllass et al., 2020; Hou et al., 2014)، ويعتمدون على تنمية الموارد الشخصية مثل المهارات والخبرات، ويظهرون مرونةً في استخدام تلك الموارد عند مواجهة المواقف الصعبة (Wei et al., 2021).

٣. الجوانب السلبية للشخصية الاستباقية:

على الرغم من أن الشخصية الاستباقية تتمتع بمميزات عديدة، فإنها تعاني أيضاً من بعض السلبيات، وذكر (Wei et al., 2021) أن تأثيرات الاستباقية على الأداء ليست دائماً إيجابية، بل قد تكون سلبية، يُطلق عليها "الجانب المظلم" للاستباقية"، وأشار Wang et al. (2022) إلى أنه في ظل ظروف العمل التي يفقد فيها الموظفون القدرة على التحكم، يشعر الموظفون الاستباقيون بمزيد من التوتر، والإحباط عندما يواجهون مشكلات لكونهم يفقدون الفرصة لحل المشكلة. ويفسر منظور استنزاف الموارد الجوانب السلبية للشخصية الاستباقية، والذي يفترض أن الأشخاص الاستباقيين يحتاجون إلى استثمار موارد شخصية (مثل الانتباه، والوقت، والطاقة) لإحداث تغييرات بيئية ناجحة، وقد يستنزفون مواردهم، ويخبرون ضغوطاً نفسية، مما يضعف أدائهم الوظيفي (Cheng & Mccarthy, 2018). كما أن الأفراد الاستباقيين يكون لديهم ميل دائم إلى إحداث تغييرات ذات معنى، والتي تستنفد مواردهم النفسية. ويتضمن الاندماج في الاستباقية التوقع، والتخطيط، وتقييم وموازنة المخاطر في البيئة المحيطة عند اتخاذ قرار بشأن مواجهة المتطلبات الموقفية مما قد يؤدي إلى استنفاد الموارد (Wei et al., 2021).

ثانياً: التردد المهني career indecision:

يعتبر التردد المهني موضوعًا أساسيًا في أدبيات التطوير والإرشاد المهني، ويعكس افتراض أن اتخاذ القرار المهني يعتبر مهمة حياتية صعبة تمتد عبر مراحل النمو (Xu & Bhang, 2019)، ويعد صنع القرار المهني واختيار مهنة معينة من المهام المثيرة للقلق بالنسبة لطلاب الجامعة بوجه عام، والخريجين بوجه خاص الذين هم على وشك الدخول إلى عالم العمل، ويعتبر صنع قرار مهني من المهام الرئيسية في الحياة، ويمثل جزءًا مهمًا من النضج المهني، والذي يعني استعداد الفرد لصنع قرارات مهنية مناسبة لعمره (Kim & Lee, 2022) مع ذلك يواجه الشباب حاليًا عديد من الصعوبات في صنع القرار المهني وهو ما يسمى بالتردد المهني (Gati et al., 1996; Xu & Bhang, 2019).

١. تعريف التردد المهني:

يصف التردد المهني سعى الحالات التي يفشل فيها الفرد في تحديد وظيفة أو مهنة معينة، أو يتأخر في ذلك، رغم حاجته أو رغبته في اتخاذ قرار واضح (Osipow, 1999)، كما أنه تذبذب الفرد بين بدائل وظيفية عدّة، وعدم قدرته على الالتزام بواحدةٍ منها (Osipow et al., 1976)، وهو الصعوبات التي يواجهها الفرد عندما يكون مطلوبًا منه اتخاذ قرار، وتتميز هذه الحالة بالحاجة إلى حل المشكلات والصعوبات من أجل الوصول إلى القرار السليم (Slaney, 1988)، وهو أيضًا انحراف الفرد عن صنع القرار المثالي؛ سواءً كان في صورة تأخير أو قلق أو عدم يقينٍ بماهية الاختيار الأنسب (Gati et al., 1996)، كما أنه عدم قدرة الطالب على اتخاذ قرار مهني أو تعليمي، وتأخيره في ذلك عندما يُطلب منه اتخاذ القرار المهني (Osipow, 1999)، ويعكس التردد المهني فجوة بين حالة التردد القائمة وحالة الحسم المرغوبة والتي تتميز باختيار مسار العمل (Peterson et al., 2002)، أيضًا هو التذبذب في الاختيار بين مسارات مهنية بديلة (Krumboltz, 2009)، وهو حالة من عدم اليقين التكيفي (Krieshok et al., 2009)، وكذلك هو حالة من التذبذب، أو التوقف، أو التردد في اتخاذ الفرد القرار المهني (Savickas, 2011)، وهو حالة من عدم اتخاذ القرار بشأن المسار التعليمي أو المهني للفرد (Xu & Bhang, 2019)، وهو عدم قدرة الفرد على اتخاذ قرار مهني معين في وقت محدد (He et al., 2021)،

كما أنه الصعوبات المختلفة التي يواجهها الأفراد أثناء عملية اختيار المهنة (Levin et al., 2023)

يعرّف الباحثان التردد المهني بأنه: "الصعوبات أو العقبات أو المعوقات المختلفة التي يواجهها طلاب الجامعة أثناء عملية صنع القرار المهني المتصل باختيار المهنة أو الوظيفية التي يريدون الالتحاق بها عندما لا يعرفون طبيعة تلك المهنة، أو تكون لديهم مشكلة في اختيار مهنة واحدة من بين عدة مسارات مهنية، وذلك في ضوء إما نقص معلوماتهم المتصلة بتلك المهن، أو نقص معلوماتهم عن كفاءاتهم وقدراتهم وسماتهم الشخصية".

٢. الخصائص الرئيسية للتردد المهني:

التردد المهني يعتبر مفهومًا متعدد الأبعاد، ينشأ عند الأشخاص نتيجة وجود عوائق نفسية، أو معرفية، أو بيئية تعرقل وصولهم إلى الفرار الصحيح (Gati et al., 1996)، ويتم فحص التردد المهني باستخدام مفاهيم مختلفة مثل صعوبات صنع القرار المهني (Chuang et al., 2020)، وغالبًا ما يكون تحديد أسباب الصعوبات التي يواجهها الأفراد في صنع القرارات المهنية هو الخطوة الأولى لتغلبهم على التردد، وصنع القرارات السليمة (Kim & Lee, 2022)، ويخبر بعض الأفراد التردد المهني والذي يعوق عملية التوصل إلى القرار السليم أو تؤخرها (Levin et al., 2020)، ولا يفترض أن الأشخاص الذين قرروا اختيار مهنة معينة يتمتعون بالراحة، أو أن الأشخاص الذين لم يقرروا بعد يشعرون بعدم الارتياح (Jones & Lohmann, 1998)، وينشأ التردد نتيجة تعدد البدائل والتعارض بينها، ووجود خيارات مهنية كثيرة ومقارنة في القيمة، كما أن الضغوط العائلية أو الاجتماعية قد تزيد من التردد (Krieshok et al., 2009; Kim & Lee, 2022; Levin et al., 2020)، و ترتبط بعض جوانب التردد بالقلق المرتفع أو بتبني معتقدات غير واقعية عن القرار المهني؛ مثل المعتقدات بوجود وظيفة واحدة مثالية أو الاعتقاد بأن الاختيار الخاطئ سيكون مصيريًا ولا يمكن تغييره (Gati et al., 1996; Savickas, 2011).

والتردد المهني قد يكون حالة طبيعية يمر بها معظم الأفراد عند اتخاذ قرارٍ مصيريٍّ حول مستقبلهم، وهو ليس بالضرورة مشكلةً مستدامة؛ إذ ينجح كثيرون في تجاوزها عند توافر

الإرشاد المناسب والمعلومات الكافية (Gati & Levin, 2012; Kim & Lee, 2022) ، كما قد يكون سمة تحدث عندما تستمر صعوبات صنع القرار المهني لفترة طويلة من الزمن نتيجة للمشكلات الانفعالية أو الشخصية (Kulcsár et al., 2020) ، ووجدت دراسة Kim and Lee (2022) أن ارتفاع مستوى الصعوبات يعتبر مرتبطاً بانخفاض النضج المهني لدى الطلاب، ويجعلهم أقل قدرة على الالتزام بقرارٍ محدد. وفي السياق ذاته، أشار Levin et al. (2023) إلى أن التردد المهني هو حالة يُمكن رصدها في مراحل مختلفة من حياة الأفراد، ولكنها غالباً ما تتبلور بقوة في المرحلة الجامعية، نظراً لكونها مرحلة انتقالٍ أساسيٍّ نحو سوق العمل، وأضافت دراساتٍ حديثةً بعداً انفعالياً للتردد المهني، إذ يصف Levin et al. (2020) و He et al. (2021) ما قد يشعر به الطلاب من توترٍ أو تشتتٍ ذهنيٍّ عندما يُطلب منهم اختيار تخصصٍ جامعيٍّ أو مسارٍ وظيفيٍّ. وفي حال تعدد معالجة هذه المشاعر أو احتواؤها من خلال الإرشاد والدعم الاجتماعي، يظل التردد قائماً ويتصاعد، مسبباً مشكلاتٍ نفسيةً أو أكاديميةً لاحقة.

وتوجد علاقة عكسية بين التردد المهني وإرادة العمل ، حيث أظهرت بعض الدراسات (e.g. Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012) أن ازدياد القيود الاقتصادية والأسرية يرتبط بضعف إرادة العمل وارتفاع التردد المهني في اختيار الوظيفة؛ بأنه مقيد إذ يشعر، وكشفت دراسة Chuang et al. (2020) أن فعالية الذات في صنع القرار وتوافر المعلومات المهنية يخفضان من التردد، ويرفعان من شعور الأفراد بإرادة العمل، كما توجد علاقة سلبية بين الشخصية الاستباقية وصعوبات اتخاذ القرار المهني، حيث كشفت دراسة He et al. (2021) على عينة من طلاب الجامعة عن أن الشخصية الاستباقية تنبأت بشكل سلبي دال بصعوبات اتخاذ القرار المهني، وأظهرت نتائج دراسة He et al. (2021) على عينة من طلاب الجامعة، ارتباطاً سلبياً دالاً إحصائياً بين الاستباقية وصعوبات اتخاذ القرار المهني.

٣. نموذج التردد المهني (Gati et al. 1996)

اقترح Gati et al. (1996) نموذجاً هو الأكثر رواجاً في الأدبيات النفسية لتصنيف صعوبات صنع القرار المهني إلى عشر فئات موزعة على ثلاث تجمعات رئيسية هي؛ تجمع نقص الاستعداد Lack of Readiness ؛ ويتضمن ثلاث فئات من الصعوبة التي تنشأ قبل عملية صنع القرارات

المهنية: وهى (أ) نقص الدافعية ، و (ب) التردد العام في مختلف المجالات، و(ج) المعتقدات المختلفة، والتوقعات غير العقلانية بشأن اتخاذ القرارات المهنية، و**تجمع نقص المعلومات**؛ ويتضمن أربع فئات من الصعوبات التي تنشأ عادةً أثناء صنع القرارات المهنية وهى **نقص المعلومات** (أ) عن خطوات صنع القرار، (ب) عن الذات، (ج) عن البدائل المهنية المختلفة، و (د) عن طرق الحصول على معلومات أو مساعدة إضافية، و**تجمع المعلومات غير المتسقة** وتتضمن ثلاث فئات من الصعوبات التي تحدث أثناء عملية صنع القرار، وهى (أ) المعلومات غير الثابتة ، (ب) الصراعات الداخلية (كوجود اهتمامات متضاربة)، (ج) الصراعات الخارجية مع الآخرين المهمين. وبالتالي ووفقاً لهذا النموذج، فإنَّ التردد المهني لا يقتصر على قلة معرفة بشأن الوظيفة، بل قد ينجم عن معتقدات خاطئة حول طبيعة اتخاذ القرار أو عن ميول انفعالية كارتفاع القلق، أو عن عوائق خارجية مرتبطة بالأسرة والمجتمع (Gati et al., 1996).

كما يفترض هذا النموذج أن الشخص **صانع القرار المهني المثالي** يجب أن ينتقى خياراً واحداً من بين عدة اختيارات، والذي يتمتع بأعلى فائدة، ويتصف هذا الشخص بعدة صفات منها أنه يدرك الحاجة إلى صنع قرار مهني صحيح، ولديه الرغبة والقدرة على صنعه (Chuang et al., 2020).

ثالثاً: إرادة العمل **Work Volition**:

تشير الإرادة **Volition** بوجه عام إلى قدرة الفرد على أن يكون حراً في صنع القرارات الحياتية (Lazarick et al., 1988)، كما أنها قدرة الفرد على الاختيار في حياته المهنية (Blustein (2006) ، وتعتبر إرادة العمل نمطاً نوعياً من الإرادة ، ويرجع الاهتمام بمفهوم إرادة العمل إلى كلٍّ من (Blustein (2006) و (Duffy, Diemer and Jadidian (2012)، حيث انطلقوا من نقد الافتراض التقليدي في بعض نظريات الإرشاد المهني بأن جميع الأفراد لديهم حرية كاملة في اختيار وظائفهم، وقرروا أن كثيراً من الأشخاص يواجهون قيوداً وضغوطاً تجعلهم عاجزين عن اختيار مهنة تلائم قدراتهم

أو رغباتهم، ومن ثم، اقترحوا مفهوم إرادة العمل بوصفه مدى إدراك الفرد لحريته المدركة في اختيار الوظيفة، رغم ما قد يواجهه من قيود، أو معوقات مالية، أو أسرية، أو بنائية، ويمثل مفهوم إرادة العمل مدخلاً حديثاً نسبياً في أدبيات علم النفس المهني وعلم النفس الإرشادي (Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012; Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012).

١. تعريف إرادة العمل:

تعددت التعريفات التي قدمها الباحثون لإرادة العمل؛ منها أنها قدرة الفرد على صنع الخيارات المهنية على الرغم من القيود (Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012; Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012)، كما أنها الإدراك الذاتي للفرد بأن لديه القدرة على صنع خيارات مهنية على الرغم من المعوقات التي يواجهها (Duffy, Douglass, et al., 2015)، كما أنها حرية الفرد المدركة في اختيار الوظيفة المستقبلية على الرغم مما يواجهه من معوقات أو القيود (Duffy, Jadidian, et al., 2015; Kim & Lee, 2022)، وهي كذلك قدرة الأفراد المدركة على صنع خيارات مهنية، مثل القدرة على اختيار الوظيفة أو تغييرها إذا أرادوا ذلك (Büyükgöze, 2018; Cheung et al., 2016; Lan et al., 2023)، وهي كذلك قدرة الأفراد على تأمين عمل لائق على الرغم من القيود التي تعيق خياراتهم المهنية (Lan et al., 2023)، كما أنها القدرة على البحث عن الفرص على الرغم من المعوقات العائلية، أو المالية، أو البنائية وغيرها (Song & Lee, 2023)، وهي الإحساس المدرك بالتحكم في عملية صنع القرار المهني بما يتجاوز القيود (Zhao & Li, 2023).

ويعرف الباحثان إرادة العمل باعتبارها "مدركات الفرد الذاتية لحريته، واستقلالته لقدرته على صنع القرارات المهنية، واختيار الوظيفة المستقبلية المناسبة له، بل وتغييرها إذا أراد ذلك، على الرغم مما قد يواجهه من قيود أو معوقات سواء شخصية، أو أسرية، أو اقتصادية، أو المالية، أو البنائية وغيرها".

٢. إرادة العمل والمفاهيم ذات الصلة:

(أ) موضع التحكم **Locus of control**: تعتبر إرادة العمل متميزة عن موضع التحكم، فبينما يتعلق موضع التحكم أكثر بالمشاعر العامة للتحكم في مختلف الأمور، فإن إرادة العمل تتعلق بقدرة الفرد المدركة على التحكم الخاص بصنع

القرارات المهنية.

(ب) **المعوقات المهنية Career barriers**: وهى تتعلق بعوائق محددة أو العوامل التي قد تحد من التقدم المهني للفرد، في حين أن إرادة العمل تتعلق بالمعتقدات الذاتية للشخص في قدرته على صنع خيارات الوظيفة في مواجهة المعوقات، وعلى الرغم من ارتباط المعوقات بإرادة العمل، ولكنهما مفاهيم متميزة (Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012)، والمعوقات المهنية تشمل العوامل أو القيود التي قد تؤثر سلبًا على المسار المهني للفرد أو على تحقيقه الأهداف المهنية (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012; Duffy, Douglass, et al., 2015) ، وحدد Blustein (2006) تلك المعوقات لتشمل الوضع الاجتماعي والاقتصادي المنخفض، والعنصرية، والتمييز الجنسي، وظروف الإعاقة، واتفق رأى (Duffy, Douglass, et al., 2015; Kim & Lee, 2022) على أنه يمكن تصنيف المعوقات المهنية إلى المعوقات الاقتصادية (مثل عدم وجود وظائف كافية)، والمعوقات الأسرية (مثل الصراع بين التفضيلات الأسرية والتفضيلات الشخصية في اختيار المهنة) ، والقيود الجغرافية (مثل بعد العمل عن محل الإقامة) ، والمعوقات الشخصية (مثل، افتقاد القدرات والمهارات) ، وتسهم هذه المعوقات في التقليل من فرص العمل، ومن نطاق الخيارات المهنية الممكنة، و من الشعور بالإرادة في اختيار الوظيفة.

٣. الخصائص الرئيسية لإرادة العمل:

مفهوم الإرادة يتكون من ثلاثة أبعاد هي **بدء الفعل** (النوايا التي يختارها الفرد وينفذها من بين العديد من النوايا) ، و**المثابرة** (درجة مواظبة الشخص على الأنشطة المتعلقة بأهدافه) ، و**العوائق** (العقبات الموجودة سواء في الهدف، أو في الفرد). ومن ثم فإن الدافعية ليست كافيًا لتفسير مفهوم الإرادة وفهمه بشكل أفضل، بل لا بد من وجود عوائق (Kuhl, 1985) ، وتتضمن إرادة العمل قدرة الفرد على صنع قرارات مهنية سواء عند اختيار الوظيفة لأول مرة، أو أي قرارات مهنية لاحقة بعد دخول عالم العمل (Büyükgöze, 2018)، وتعتبر قابلة للتطبيق

طوال حياة الفرد المهنية، مما يفسر الاهتمام البحثي المتزايد بها (Kim & Lee, 2022)، تلعب دورًا مهمًا في فهم المسار الوظيفي للأفراد الذين يواجهون مجموعة من العوائق المرتبطة بالعمل (Duffy, Douglass, et al., 2015)، حيث تتضمن ادراك للعوائق، بصرف النظر عن كونها عوائق فعلية أم مدركة (Zhao & Li, 2023)، ويمكن النظر إلى الإرادة على أنها تقع على متصل، حيث يتباين الأفراد في إحساسهم بالتحكم في صنع القرارات المهنية المرغوبة (Duffy, Jadidian, et al., 2015)، وقد يتنازل الأفراد عن تفضيلاتهم المهنية حتى يتمكنوا من إعالة أنفسهم، أو أسرهم (Kim & Lee, 2022).

وتلعب عوامل السياق الاجتماعي والاقتصادي دورًا كبيرًا في تحديد مستوى إرادة العمل، إذ إن الأفراد الذين يعانون قيوماً أكثر يميلون إلى الشعور بأن خياراتهم أقل (Kim and Lee, 2016; Cheung et al., 2022)، كما تعبر ارادة العمل عن إدراك التحكم في صنع القرارات المهنية (Duffy, Jadidian, et al., 2015)، وهذا الإدراك يمكن تعلمه أو تغييره من خلال التدخلات النفسية، على النقيض، فإن المتغيرات السياقية، مثل المعوقات المتعلقة بالمهنة، أو الوضع الاجتماعي، تعتبر أكثر صعوبة في التغيير (Kim & Lee, 2022)، و يساهم الإحساس المدرك بإرادة العمل في توفير العمل اللائق للأفراد، وفي اشباع احتياجاتهم الأساسية (Zhao & Li, 2023)، وفي إحساسهم بالرضا (Fangfang et al., 2023)، وإرادة العمل لا تعني انكار الفرد وجود المعوّقات، بل تعبر عن مدى اعتقاده في قدرته على تجاوزها أو التحكم فيها (Duffy, Jadidian, et al., 2015)، وهي تتبلور عبر مواقف حياتية مختلفة، وليست صفةً جامدةً، وذكر (Duffy et al., 2016) أنها تتأثر بالخبرات المكتسبة والسمات الشخصية. لذلك، قد يشعر الطالب في مرحلة ما بأنه غير قادرٍ على الاختيار الوظيفي الملائم، ثم يتنامى إدراكه لتلك الحرية كلما زادت فرصه في استكشاف قدراته.

من ناحية أخرى؛ يتسم الأفراد ذوو إرادة العمل المرتفعة ببعض الخصائص مثل أنهم يدركون مجموعة واسعة من فرص العمل المحتملة، وإخبار عوائق أقل أمام صنع القرارات المهنية، ويشعرون بأنهم غير مقيدين في صنع قراراتهم المهنية، ولديهم القدرة على اختيار المهن التي تناسب احتياجاتهم، واهتماماتهم، وقيمهم (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012; Duffy, et al., 2013; Cheung

(et al., 2016) ، وتكون لديهم دافعية داخلية أكبر لعملهم، وينظرون إليه على أنه أكثر من مجرد وسيلة للبقاء على قيد الحياة (Kim & Lee, 2022) ، وتكون لديهم الثقة في قدرتهم على التغلب على القيود التي يواجهونها، والحصول على الوظيفة التي يرغبون فيها (Cheung et al., 2020; Zhao & Li, 2023) ، كما تكون لديهم توقعات متفائلة بشأن وظائفهم المستقبلية، وقدرة أكبر على التكيف مع التغييرات الحالية والمتوقعة في حياتهم المهنية (Song & Lee, 2023) ، وقدرة أكبر على المثابرة وتحمل القيود أثناء السعي إلى الوظيفة المرغوبة (Duffy, Douglass, et al., 2015) ، ويشعرون بتحكّم أكبر في شؤونهم المهنية، ما يجعلهم أكثر استعدادًا لتحمل المسؤولية عن نتائج قراراتهم (Kim and Lee, 2022).

٤. الإطار النظري المفسر لإرادة العمل

يستند الإطار النظري لإرادة العمل - بشكلٍ أساس - إلى اطار علم نفس العمل (Blustein, 2006; 2008)، والذي يفترض أنّ العمل يلبي ثلاثة احتياجات إنسانية وهي احتياجات البقاء والقوة (مثل، الغذاء والمأوى)، واحتياجات الارتباط بالأفراد الآخرين (في موضع العمل وفي المجتمع الأوسع) ، بينما قد يؤدي الافتقار إلى العمل إلى الاغتراب، واحتياجات تحديد الذات (مثل ، التعبير، والاندماج في مهام مجزية بشكل داخلي، والتي بدورها قد تؤدي إلى الرضا عن الحياة) ، وعلى الرغم من أن الكثير من المهن يمكن أن تكون مصدرًا للمعنى والانجاز، إلا أنه قد توجد بعض المهن تشبع فقط الحاجة إلى البقاء على قيد الحياة ، ولا تشبع احتياجات الارتباط، وتحديد الذات (المهن غير المثيرة للاهتمام، أو الخطيرة على صحتهم البدنية) (Blustein 2006; 2008; Duffy, Douglass, et al., 2015; Duffy, Jadidian, et al., 2015)

كما يفترض هذا الاطار أن الأفراد الذين ينتمون إلى خلفيات مهمشة قد يواجهون معوقات في صنع اختيار المهنة التي تتسق مع اهتماماتهم، وبالتالي يتنازلون ويختارون وظائف لا يفضلونها، مما يؤدي في النهاية إلى إضعاف رفايتهم (Kim & Lee, 2022; Lan et al., 2023; Zhao & Li, 2023) ومن ثم تبرز أهمية مفهوم 'إرادة العمل' والتي تسهم في التغلب على معوقات اختيار المهنة (Fangfang et al., 2023) ، وتؤثر على القدرة على

الوصول إلى العمل اللائق، وعلى اشباع الاحتياجات الأساسية (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012; Duffy, Jadidian, et al., 2015).

وفيما بعد طور Duffy et al., (2016) نظرية علم نفس العمل لاختبار فروض اطار علم نفس العمل امبريقيًا، وفهم منبئات ونواتج الوصول إلى العمل اللائق وتشمل المنبئات القيود الاقتصادية والتهميش، وتشمل النواتج الهناء العام في العمل والحياة (Autin & Duffy, 2019)، كما تفترض أن إرادة العمل تلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين القيود السياقية، والشخصية، وقدرة الفرد على الحصول على عمل لائق، والتي تؤثر بدورها على النواتج الايجابية في العمل، كما تفترض أيضا وجود متغيرات معدلة (مثل، الشخصية الاستباقية ، والدعم الاجتماعي) التي يمكنها تغيير اتجاه وقوة العلاقات (Kim & Lee, 2022; Lan et al., 2023).

وانطلاقًا من هذه الرؤية، تشير بعض الدراسات (e.g. Cheung et al., 2020) إلى أهمية عواملٍ نفسيةٍ داخلية، مثل الدعم الاجتماعي والإيجابية، في تفسير كيفية محافظة الأفراد على حرية الاختيار رغم الأزمات الاقتصادية. كما تتفاعل الشخصية الاستباقية مع إرادة العمل؛ إذ إنَّ الشخص الاستباقي يميل إلى البحث عن بدائلٍ، مما يُسهِّم في تدعيم إحساسه بالقدرة على تجاوز العقبات (Song & Lee, 2023).

من ناحية تناولت عديد من الدراسات العلاقة بين الشخصية الاستباقية وإرادة العمل:

فمثلًا، من بين النتائج التي كشفت عنها دراسة (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012) على عينة من ٣٧٩ من طلاب الجامعة أن إرادة العمل ارتبطت بشكل ايجابي بالسمات الشخصية التكيفية، وارتبطت بشكل سلبي بالمعوقات المهنية، وهدفت دراسة (Büyükgoze 2018) الى الكشف عن العلاقة بين الشخصية الاستباقية و إرادة العمل، وتكونت العينة من ٣٥٢ من طلاب الجامعة ، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الشخصية الاستباقية وإرادة العمل، ووجود علاقة سلبية بين الشخصية الاستباقية ومدركات المعوقات المهنية، واستهدفت دراسة (Wang et al. 2019) فحص العلاقة بين الوضع الاجتماعي وكل من الرضا المهني والنية

للاستقالة، والدور الوسيط لكل من إرادة العمل والعمل اللائق، والدور المعدل لكل من الشخصية الاستباقية والدعم الاجتماعي في هذه العلاقة، وتكونت العينة من ٥٠٦ من الطلاب والموظفين، ومن بين النتائج التي كشفت عنها وجود علاقة موجبة دالة بين الشخصية الاستباقية وإرادة العمل، وتوسّطت كل من إرادة العمل والوصول إلى العمل اللائق العلاقة بين الوضع الاجتماعي والنتائج المتعلقة بالمهنة (الرضا المهني ونية الاستقالة) وعدلت كل من الشخصية الاستباقية، والدعم الاجتماعي هذه العلاقة.

و سعت دراسة (Cheung et al. (2020 إلى الكشف عن العلاقات بين الموارد الشخصية، والقيود، وإرادة العمل، وتم استخدام عيّنتين من طلاب الجامعة من الولايات المتحدة وهونج كونج، و أظهرت النتائج في كلتا العيّنتين، أن الموارد الشخصية ارتبطت بشكل إيجابي بإرادة العمل، في حين ارتبطت القيود سلباً بإرادة العمل، وعدلت الموارد الشخصية تأثير القيود على إرادة العمل، وهدفت دراسة (Douglass et al. (2020 إلى الكشف عن العلاقة بين إرادة العمل وتحقيق العمل اللائق والدور المعدل للشخصية الاستباقية في هذه العلاقة، وتكونت العينة من ٢٣٨ من الموظفين، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين إرادة العمل والشخصية الاستباقية، وكذلك بين إرادة وتحقيق العمل اللائق، ولكن لم تعدل الشخصية الاستباقية من تلك العلاقة، وفحصت دراسة (Wan et al. (2023 علاقة مدركات العمل المستقبلي اللائق بقلق التوظيف والقيود الاقتصادية، والدور الوسيط لإرادة العمل، والدور المعدل لكل من الشخصية الاستباقية والدعم الاجتماعي في هذه العلاقة، وتألفت العينة من ٣٦٢ من طلاب الجامعة في الصين، ومن بين النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن الشخصية الاستباقية ارتبطت بشكل إيجابي بإرادة العمل، وفحصت دراسة (Shi et al. (2023 العلاقة بين الشخصية الاستباقية والهوية المهنية (وتشمل الرغبة في اختيار مهنة التمريض، واتجاه الأسرة نحو التمريض) ، والدور الوسيط لكل من الصمود النفسي والمعتقدات غير العقلانية في هذه العلاقة، وتكونت العينة من ٨٦٠ من طلاب التمريض، ومن بين النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن الشخصية الاستباقية تتبأت بشكل إيجابي بالهوية المهنية والصمود النفسي، وبشكلٍ سلبيٍّ بالمعتقدات غير العقلانية.

ومن ناحية أخرى، تناولت دراسات عديدة متغير التردد المهني وعلاقته بإرادة العمل وغيره من المتغيرات ذات الصلة بمجال العمل:

مثلاً؛ من بين النتائج التي كشفت عنها دراسة (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012) على عينة من ٣٧٩ من طلاب الجامعة أن إرادة العمل ارتبطت بشكل سلبي بالمعوقات المهنية (مثل تدهور الأوضاع الاقتصادية أو القيود العائلية)، وسعت دراسة Cheung et al. (2016) الى الكشف عن العلاقة بين القيود المدركة وإرادة العمل والدور المعدل لفعالية الذات في هذه العلاقة، وتألقت العينة من ٣٥٠ عاملاً صينياً، وأظهرت النتائج أن التمييز والقيود المعرفية ارتبطت بشكل سلبي بإرادة العمل، وهدفت دراسة (Duffy et al. (2016) فحص دور الخصائص الديموغرافية، والوجدان الإيجابي، والشعور بالتحكم، والمعوقات المهنية في التنبؤ بإرادة العمل، ومن بين النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن إرادة العمل تم التنبؤ بها بشكل دال من خلال الطبقة الاجتماعية والمعوقات المهنية، وفحصت دراسة Chuang et al. (2020) تأثيرات كل من فعالية الذات في صنع القرار المهني على التردد المهني لدى طلاب الجامعة، وكشفت النتائج عن أن فعالية الذات في صنع القرار المهني ارتبطت بشكل سلبي بالتردد المهني، كما كشفت دراسة (He et al. (2021) عن ان الشخصية الاستباقية تمثل واحدة من العوامل المؤثرة في تخفيف التردد؛ إذ غالباً ما يسعى ذوو الشخصية الاستباقية للحصول على استشاراتٍ ودعمٍ واقعيٍّ، ويواجهون المشكلات بالمبادرة بدلاً من التأجيل والمماطلة، ومن بين النتائج التي كشفت عنها دراسة (Kim & Lee, 2022) على عينتين من ٤٥١ و ٥٦٨ طالباً من طلاب المدارس الثانوية، أن التردد المهني ارتبط بشكل سلبي بكل من النضج المهني، وفعالية الذات في صنع القرار المهني.

تعليق: من الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

- تنوع العينات ما بين المدارس الثانوية، وأغلبها ضم طلاب جامعة، والموظفين، وهذا يتسق مع طبيعة المتغيرات (الشخصية الاستباقية، والتردد المهني، وإرادة العمل) التي تتبلور في المرحلة الجامعية، وبعد ذلك في مجال العمل.
- اتفقت معظم الدراسات على وجود علاقة ايجابية دالة بين الشخصية الاستباقية وإرادة

- العمل، وعلاقة سلبية بين التردد المهني وارادة العمل.
- تباين موضع ارادة العمل في الدراسات السابقة ما بين كونه متغيراً مستقلاً أو وسيطاً أو متغيراً تابعاً
 - أجريت بعض الدراسات بشكل عبر ثقافي ما يؤكد انن ظاهرة ارادة العمل منتشرة على المستوى العالمي والتي تعني ضمناً وجود عوائق للحصول على فرصة عمل مناسبة.

رابعاً: الرضا الأكاديمي Academic Satisfaction

يشغل مفهوم الرضا الأكاديمي موقعاً مهماً ضمن أدبيات علم النفس التربوي والإيجابي، وقد حظي بدراسة مكثفة خلال العقدين الأخيرين لارتباطه الوثيق بقضايا الإنجاز والاستمرار في الدراسة الجامعية، وكذلك بتوقعات الطالب حول مساره المستقبلي وهنائه النفسي (Li et al., 2007; Nauta, 2013). ويأتي هذا الاهتمام في ضوء الملاحظات الميدانية التي تُظهر تباين مستويات الرضا الأكاديمي بين الطلاب، نتيجة تباين ظروفهم النفسية والاجتماعية، واتجاهاتهم نحو التخصص الدراسي وطبيعة البيئة الجامعية.

١. تعريف الرضا الأكاديمي

الرضا الأكاديمي هو التقييم الذاتي الإيجابي للطلاب للخبرات الدراسية والجامعية من حيث مدى تلبية مقرراتها وبيئتها الأكاديمية لاحتياجاته وطموحاته (Huebner and Gilman, 2006)، كما أنه شعور الطالب بالرضا عن التخصص الذي اختاره، ومدى ارتباطه بأهدافه المستقبلية (Nauta, 2007)، وهو أيضاً التطابق بين الفرد وبيئته الأكاديمية، ومدى إحساسه بمواءمة قدراته واهتماماته مع متطلبات الدراسة والتخصص (Schmitt et al., 2008)، وكذلك هو رضا الطلاب عن فصولهم وتخصصهم الحالي (Jadidian & Duffy, 2012)، كما أنه رضا الطلاب عن تحقيق الأهداف أو الطموحات الأكاديمية (Presti et al., 2022)، وهو أيضاً تقييمات الطلاب الذاتية لتحقيق الأهداف والتوقعات والطموحات في العملية التعليمية (Li et al., 2013)، وهو رضا الطلاب عن أنشطتهم التعليمية وخبراتهم الأكاديمية السابقة (Oguz-Duran and Demirbatır, 2020)

ويعرف الباحثان الرضا الأكاديمي بأنه أحكام الطلاب المعرفية على حياتهم الأكاديمية (من

حيث تخصصاتهم العلمية، ونظم التدريس والتعليم، والتقييم بها، ومدى ارتباطها بالمهن المستقبلية) باعتبارها إيجابية ومرضية، وتقبلهم لها، وذلك في ضوء معاييرهم الذاتية التي ينتقوها لأنفسهم"

٢. الخصائص الرئيسة للرضا الأكاديمي :

يمثل الرضا الأكاديمي نظرة الطالب الشاملة لخبراته الدراسية، بما فيها المقررات وأسلوب التدريس وطرق التقييم والمناخ الجامعي (Li et al., 2013)، ولا يقتصر الرضا الأكاديمي على نظرة عقلانية أو معرفية بحثية، بل يشمل أيضاً انفعالاته الإيجابية كالارتياح والسعادة والشعور بالإنجاز لذا، فإنه يتأثر بمناخ التخصص وجو العلاقات مع الأساتذة والأقران، ويدلُّ تباین هذا البُعد الوجداني على أهمية دور البيئة الداعمة (Fangfang et al., 2023)، ويؤثر الرضا الأكاديمي على الهناء العام للأفراد (Okur et al., 2023)، ويمكن زيادة مستوى الرضا الأكاديمي لدى الطلاب، ومن ثم تحسين مؤشرات الهناء لديهم من خلال تدخلاتٍ متعدّدة (Zhao and Li, 2023) ويساهم في النجاح الوظيفي في المستقبل (Celik & Storme, 2018)، كما أن الرضا الأكاديمي يعتبر وسيلة لتحقيق الرضا المهني اللاحق، فعندما يجد الطالب متعةً في دراسته يكون أقدر على التكيف مع بيئات العمل وتحدياتها، وربما أكثر حرصاً على انتقاء وظائف تلائم مهاراته واهتماماته. (e.g. Fangfang et al., 2023; Nauta, 2007)، ويعد مستوى الرضا الأكاديمي مؤشراً حاسماً على قدرة الطلاب على الحفاظ على الدافعية في التعلم والأداء الأكاديمي (Kapasias et al., 2022).

الرضا الأكاديمي يُمثّل عنصراً هاماً في مدركات الطالب عن نفسه وعن مستقبله، وبالتالي فإنه يتداخل مع الهناء العام والرضا عن الحياة (Buyukgoze-Kavas et al., 2015)، كما يُشكّل أحد مؤشرات القدرة على التكيف المهني، ويستمر أثره لمرحلة ما بعد التخرج، فيرتبط بنجاح الأفراد في الانتقال من البيئة الأكاديمية إلى بيئة العمل (Presti et al., 2022)، الطلاب ذوو الرضا الأكاديمي المرتفع يكونون أكثر نجاحاً أكاديمياً (Okur et al., 2023)، كما يكونون أكثر توافقاً، وأكثر كفاءة في التعلم، وأقل احساساً بالضغط في حياتهم الأكاديمية

(Celik & Storme, 2018)، وهم أكثر مثابرة في مساعيهم الأكاديمية (Truong & Miller, 2018).

وقد أظهرت دراسة (Truong and Miller (2018) أنّ الطلاب الذين يشعرون بمستوى مرتفع من الرضا يتسّمون بدافعية أكبر للإنجاز، ومثابرة أعلى في أداء مهامهم، كما أنه كلما ازداد شعور الطالب بتوافق مضمون دراسته مع أهدافه الشخصية وقيمه، يتحسن الرضا الأكاديمي لديه (Oguz-Duran and Demirbatir, 2020). ، ويرتبط بمدى شعور الطلاب بالسعادة والتوافق النفسي داخل الحرم الجامعي (Truong & Miller, 2018). ويعتمد رضا الطلاب الأكاديمي على تقييمهم لخبراتهم الجامعية، واتخذت الدراسات حول رضا الطلاب منظورين رئيسيين هما منحى جودة الخدمة (ويركز على تقييم الطلاب لما إذا كانت الجامعة تلبي توقعاتهم)، ومنحى الهناء النفسي، وفيه يعتبر الرضا مكوناً معرفياً للهناء الأكاديمي يتضمن تقييم الطلاب لخبرتهم الجامعية على أساس طموحاتهم وإنجازاتهم (Figuera Gazo et al., 2022, Li et al., 2013).

من ناحية أخرى؛ رأى عددٌ من الباحثين أنّ الرضا الأكاديمي ينبثق من تفاعل العوامل الشخصية والاجتماعية والأكاديمية (Allan et al., 2020; Li et al., 2013). فعلى المستوى الشخصي، يلعب عامل الاهتمام بالتخصص وإدراك الفرد لمدى موازنة قدراته دوراً مهماً في تشكيل نظرته للبيئة الدراسية. وعلى المستوى الاجتماعي، تعمل العلاقات مع أعضاء هيئة التدريس والزملاء والدعم الأسري أو المؤسسي على ترسيخ مشاعر الانتماء والمساندة. أما على المستوى الأكاديمي، فإنّ تصميم المناهج وطرق التدريس والتقييم وارتباطها بمتطلبات سوق العمل تعدّ عناصر حاسمة.

ويستند بعض العلماء في تفسير الرضا الأكاديمي إلى النظريات المعرفية الاجتماعية (Celik & Storme, 2018)، التي تبرز دور فعالية الذات في تعزيز استمتاع الطالب بالمقررات وثقته بمستقبله. كما تُبيّن دراسات أخرى (Hussain & Bhamani, 2012; Liu & Wu, 2017) أهمية فهم الجامعة بوصفها منظومة خدمية، بحيث يتطابق مستوى الخدمات المقدّمة مع توقّعات الطالب ويُشعره بالرضا والدعم للتحقق الأكاديمي.

تناولت عديد من الدراسات العلاقة بين إرادة العمل والرضا بأشكاله المختلفة (الأكاديمي أو المهني أو عن الحياة):

فحصت دراسة (Jadidian & Duffy (2012) علاقة إرادة العمل بفعالية الذات في اتخاذ القرار الوظيفي والرضا الأكاديمي، وتألقت العينة من ٤٤٧ من طلاب الجامعة، ومن بين النتائج التي كشفت عنها أن إرادة العمل ارتبطت بشكل ايجابي بكل من بفعالية الذات في اتخاذ القرار الوظيفي، والرضا الأكاديمي، ومن بين النتائج التي كشفت عنها دراسة Duffy, Diemer, Perry, et al., (2012) أن إرادة العمل تتبأت بشكل ايجابي بالرضا المهني على عينة من ٢٣٢ من البالغين، واستكشفت دراسة (Duffy et al. (2013) العلاقة بين الوجدان الإيجابي، والتقييمات الذاتية الأساسية، والدعم التنظيمي المدرك، وفعالية الذات في العمل (كمتغيرات مستقلة) والرضا المهني (كمتغير تابع) والدور المعدل لإرادة العمل في هذه العلاقة، وتألقت العينة من ٢٠٦ موظفاً، وكشفت النتائج عن أن إرادة العمل ارتبطت بشكل ايجابي بالرضا المهني، وسعت دراسة (Duffy, Douglass, et al., 2015) الى الكشف عن العلاقة بين إرادة العمل والرضا المهني، وتألقت العينة من (٢٨٠) من البالغين، وأظهرت النتائج أن إرادة العمل ارتبطت بشكل ايجابي بالرضا المهني.

وسعت دراسة (Duffy, Jadidian, et al. (2015) الى الكشف عن العلاقة بين القدرة على التكيف المهني والرضا الأكاديمي، والدور الوسيط لإرادة العمل وفعالية الذات في صنع القرار المهني، وتألقت العينة من ٤١٢ طالباً جامعياً، وكشفت النتائج عن ان القدرة على التكيف المهني ارتبطت بشكل ايجابي بالرضا الأكاديمي، وتوسطت إرادة العمل هذه العلاقة، وهدفت دراسة (Buyukgoze-Kavas et al. (2015) إلى فحص العلاقة بين القدرة على اختيار الوظيفة و الرضا عن الحياة، والدور الوسيط لكل من معنى الحياة وإرادة العمل في هذه العلاقة، وتألقت العينة من ١٧٢٧ من طلاب الجامعة، وكشفت النتائج عن أن التكيف المهني يرتبط بشكل ايجابي دال بالرضا عن الحياة، وأن معنى الحياة، وإرادة العمل توسطاً بشكل دال العلاقة بين التكيف المهني والرضا عن الحياة.

وهدفت دراسة (Ahn et al. (2017) إلى فحص العلاقة بين الشعور بطلب المهنة والرضا عن الوظيفة وعن الحياة، والدور الوسيط لإرادة العمل في هذه العلاقة، وتكونت العينة من ٢٠٩ من البالغين، ومن بين النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن إرادة العمل توسطت العلاقة بين الشعور بطلب المهنة وكل من الرضا الوظيفي و الرضا عن الحياة، وهدفت دراسة (Autin et al. (2017) إلى استكشاف العلاقات بين الحالة الاجتماعية والقدرة على التكيف المهني، والدور الوسيط لإرادة العمل في هذه العلاقة، وتألقت العينة من ٢٦٧ من طلاب الجامعة، وأظهرت النتائج أن الحالة الاجتماعية تتبأت بإرادة العمل، وبالمثل، تتبأت إرادة العمل بشكل دال بالقدرة على التكيف المهني، كما توسطت إرادة العمل بشكل دال العلاقة بين الحالة الاجتماعية والقدرة على التكيف المهني، وفحصت دراسة Bouchard & Nauta, (2018) دور إرادة العمل في العلاقة بين الحالة الصحية وكل من الرضا عن التخصص، وطموحات القيادة، والمثابرة التعليمية، والتناقض بين الطموح المهني الواقعي والمثالي)، وتألقت العينة من ٣٩٣ من طلاب الجامعة، ومن بين النتائج التي كشفت عنها أن إرادة العمل ارتبطت بالرضا عن التخصص.

وهدفت دراسة (Allan et al. (2020) فحص العلاقات الطولية بين الحرمان الاقتصادي وإرادة العمل، والرضا الأكاديمي، وتألقت العينة من ١٥٠٨ من طلاب الجامعة، واطهرت النتائج أن إرادة العمل تتبأت بشكل ايجابي بالرضا الأكاديمي مع مرور الوقت، ومن بين أهداف دراسة (Postolache (2022) فحص العلاقات بين كل من الدعم الأسري، وفعالية الذات في صنع القرار المهني، وإرادة العمل، والرضا الأكاديمي، وتألقت العينة من ٢٢٤ من طلاب الجامعة، ومن بين النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن إرادة العمل ارتبطت بشكل ايجابي بالرضا الأكاديمي، اظهرت نتائج دراسة (Kim & Lee (2022) على عينة مؤلفة عينة من ٤٥٣ شخصًا بالغًا، أن إرادة العمل ارتبطت بشكل ايجابي بالرضا المهني، وعلى عينة مؤلفة من ٤٩٨ من العاملين، كشفت نتائج دراسة (Lan et al. (2023) أن إرادة العمل تعتبر متكافئة عبر الجنس والعمر ومستوى التعليم، كما تتبأت إرادة العمل بالرضا المهني، والعمل ذو المعنى، والهناء الحياتي، وهدفت دراسة (Fangfang et al. (2023) إلى فحص العلاقة بين إرادة العمل والرضا الأكاديمي، والدور المعدل للنظريات الضمنية حول إرادة العمل في هذه

العلاقة، وتألقت العينة من ٥٨٦ من طالبات الجامعة في الصين، أشارت النتائج إلى أن إرادة العمل ارتبطت بشكل إيجابي بالرضا الأكاديمي، وهدفت دراسة (Zhao & Li (2023) فحص العلاقة بين إرادة العمل والتطابق بين التخصص والوظيفة، والتأثير الوسيط للرضا عن التخصص في هذه العلاقة، وتألقت العينة من ٢٩١ من معلمي ما قبل الخدمة في الصين، وأظهرت النتائج أن إرادة العمل ارتبطت بشكل إيجابي بالتطابق بين التخصص والوظيفة. والرضا عن التخصص، وهدفت دراسة (Kim (2023) فحص العلاقة بين إرادة العمل والرضا المهني والدور الوسيط لفعالية الذات في صنع القرار المهني والاندماج المهني في هذه العلاقة في أثناء فيروس كورونا، وتألقت العينة من ٣١٥ من طلاب الجامعة، وأظهرت النتائج أن إرادة العمل ارتبطت بشكل إيجابي بالرضا المهني، وتوسّطت فعالية الذات في صنع القرار المهني والاندماج المهني العلاقة بين إرادة العمل والرضا المهني.

كما تناولت عديد من الدراسات العلاقة بين الشخصية الاستباقية والرضا الأكاديمي:

هدفت دراسة (Hou et al. (2014) إلى فحص العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف المهني والدور الوسيط لفعالية الذات في اتخاذ القرار المهني في هذه العلاقة، وتكونت العينة من ٨١٠ من طلاب الدراسات العليا، وأظهرت النتائج أن الشخصية الاستباقية ارتبطت بشكل إيجابي بالقدرة على التكيف المهني، وتوسّطت فعالية الذات في اتخاذ القرار المهني تلك العلاقة، وهدفت دراسة (Cai et al. (2015) إلى فحص دور كل من تقدير الذات، والشخصية الاستباقية، في التنبؤ بالذات المستقبلية في العمل، والقدرة على التكيف المهني، وتألقت العينة من ٣٠٥ من طلاب الجامعة، وأظهرت النتائج أن كلاً من تقدير الذات والشخصية الاستباقية تنبأت بشكل إيجابي بالقدرة على التكيف المهني، وفحصت دراسة (Hu et al. (2021) العلاقة بين الشخصية الاستباقية، والقدرة على التكيف الوظيفي، والدور الوسيط للدعم الاجتماعي المدرك وهوية التخصص في هذه العلاقة، وتألقت العينة من ٦١٠ من طلاب الجامعة، وكشفت النتائج عن أن الشخصية الاستباقية ارتبطت بشكل إيجابي بالقدرة على التكيف الوظيفي، كان الدور الوسيط للدعم الاجتماعي المدرك أكبر من دور هوية التخصص، وهدفت دراسة (Hadi et al. (2023) إلى فحص العلاقات بين الشخصية

الاستباقية، والرضا المهني والدور الوسيط لمركز التحكم في العمل في هذه العلاقة، وتكونت العينة من ٢٠٦٨ موظفًا، وكشف النتائج أن كلا من الشخصية الاستباقية ومركز التحكم في العمل ارتبطا بشكل إيجابي بالرضا المهني، وتوسط مركز التحكم في العمل هذه العلاقة، وكشفت دراسة (Park and Rottinghaus (2023)، التي أُجريت على عينة مكونة من ٥٨٥ طالبة جامعية من ذوات البشرة الملونة (بمتوسط عمر ٢١.٤٢ عامًا، وانحراف معياري ٣.٢٥)، موزعات بين ١٧٤ طالبة من أصول إفريقية، و ١٧١ طالبة من أصول لاتينية، و ٢٤٠ طالبة من أصول آسيوية، عن وجود ارتباط إيجابي بين الشخصية الاستباقية والرضا الأكاديمي. وأظهرت النتائج أنّ الطالبات ذوات الشخصية الاستباقية يتمتعن بقدرة أكبر على التكيف مع بيئتهن الجامعية، ويبادرن إلى بناء علاقات أكاديمية واجتماعية داعمة، مما يسهم في تعزيز ثقتهن الذاتية وتحقيق تقدم في أهدافهن التعليمية، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الأكاديمي لديهن.

تعليق: من الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

- تتوع أشكال الرضا المستخدمة في الدراسات السابقة ما بين الرضا الأكاديمي أو الرضا المهني أو الرضا عن الحياة.
- تتوع العينات ما بين المدارس الثانوية، وأغلبها ضم طلاب جامعة، طلاب الدراسات العليا، والموظفين، وهذا يتسق مع طبيعة المتغيرات (الرضا عن الحياة، والرضا الأكاديمي، والرضا المهني، والشخصية الاستباقية، والتردد المهني، وإرادة العمل).
- كشفت غالبية الدراسات عن وجود علاقة ايجابية بين الرضا وكل من الشخصية الاستباقية، وإرادة العمل.
- تتوع الدراسات ما بين دراسات مستعرضة، ودراسات طولية.

ورأى الباحثان الحاليان خلال ما من سبق أنّ الرضا الأكاديمي يتشكّل بوصفه عمليةً تفاعليةً بين عناصر شخصية، مثل اهتمامات الطالب وميوله وكفاءته الذاتية، وعناصر بيئية، مثل طبيعة التخصص ونمط التدريس وجودة الخدمات الجامعية. وفي ضوء المعطيات السابقة، يمكن النظر إلى الرضا الأكاديمي بوصفه مؤشراً ثنائي البعد: بُعد معرفي يخصّ تقييم الطالب

لتجربته، ويُعدُّ وجدانيٌّ ينعكس في شعوره بالارتياح والإنجاز.

من خلال ما سبق عرضه في الإطار النظري والدراسات السابقة، يتبين أنَّ العوامل الشخصية (كالشخصية الاستباقية) والسياقية (كالتردُّد المهني) قد تلعب دورًا مهمًّا في تشكيل مواقف الطلاب ومشاعرهم حيال تجربتهم الدراسية، وأنَّ إرادة العمل قد تمثِّل وسيطًا جوهريًّا في توجيه تلك المواقف نحو الرضا الأكاديمي أو العكس. إنَّ تفاعل هذه المتغيرات قد ينعكس بصورة مباشرة على قدرة الطالب على اتخاذ القرارات المستقبلية وتحديد مساره الوظيفي.

وبناءً على ذلك، يبرز ضرورة بلورة نموذجٍ بحثيٍّ شامل، يدمج المتغيرات المستقلة (الشخصية الاستباقية والتردُّد المهني) والوسيط (إرادة العمل) والمتغير التابع (الرضا الأكاديمي) في إطارٍ واحد. ويستدعي هذا النموذج إخضاعه للاختبار الإمبريقي؛ بهدف الكشف عن العلاقات البيئية بين هذه المتغيرات، وتوضيح آليات تأثير الشخصية الاستباقية والتردُّد المهني في الرضا الأكاديمي عبر بوابة إرادة العمل، الأمر الذي قد يقدِّم فهمًا أعمق لسبل تطوير بيئاتٍ تعليميةٍ داعمةٍ، وبرامجٍ إرشاديةٍ تسهم في مساعدة الطلاب على تحقيق مستوياتٍ أعلى من الرضا والإنجاز الأكاديمي.

فروض الدراسة:

في ضوء اطلاع الباحثين على الأطر النظرية المتصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، ونتائج الدراسات السابقة، يمكن صياغة الفروض التالية:

١. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس الشخصية الاستباقية تعزى إلى تأثير كلاً من المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما.
٢. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس التردد المهني كدرجة كلية وكأبعاد فرعية تعزى إلى تأثير كلاً من المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما.
٣. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس إرادة العمل

تعزى إلى تأثير كلاً من المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما.

٤. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس الرضا الأكاديمي تعزى إلى تأثير كلاً من المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما.

٥. توجد مطابقة جيدة للنموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الشخصية الاستباقية، والتردد المهني (كمتغيرات مستقلة) وإرادة العمل (كمتغير وسيط)، والرضا الأكاديمي (كمتغير تابع) مع بيانات عينة الدراسة.

الطريقة والإجراءات

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي لملائته لطبيعة البحث وأهدافه، حيث يستخدم أسلوب النمذجة في التحقق من النموذج الوصفي للعلاقات السببية بين المتغيرات المختلفة موضع البحث، وقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي AMOS 30 في النمذجة، وبرنامج SPSS 27 للتحقق من صدق وثبات المقياس وعمل التحليلات الإحصائية.

عينة الدراسة

١- عينة إعداد الأدوات

اشتق الباحثان عينة الدراسة من طلاب الأقسام العلمية بكلية التربية جامعة عين شمس، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤م، وكان الهدف منها هو التحقق من ثبات وصدق الأدوات، وبلغ حجمها ٣٢٩ طالب وطالبة. وقد كان متوسط أعمار الطلاب ١٨.٧١ سنة، بانحراف معياري قدره ١.١١ سنة. ويوضح الجدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيري النوع والمستوى الدراسي.

جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيري النوع والمستوى الدراسي.

الإجمالي	الثالث	الثاني	الأول	المستوى النوع
٨٣	١٤	١٥	٥٤	ذكر
٢٤٦	٤٠	٢٩	١٧٧	أنثى
٣٢٩	٥٤	٤٤	٢٣١	الإجمالي

٢- عينة الدراسة الأساسية

اشتق الباحثان عينة الدراسة من طلاب المستويين الأول والثاني، بالأقسام العلمية والأدبية بكلية التربية جامعة عين شمس، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤م، وكان الهدف منها هو اختبار فروض الدراسة. وبلغ حجمها ٥٦٦ طالب وطالبة. بلغ عدد الذكور ١٠١ طالب (١٧.٨%)، وبلغ عدد الإناث ٤٦٥ (٨٢.٢%)، وقد كان متوسط أعمار الطلاب ١٩.٣٨ سنة، بانحراف معياري قدره ١.٦٩ سنة. ويوضح الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيري المستوى والتخصص الدراسي.

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيري النوع والتخصص الدراسي.

المستوى التخصص	الأول	الرابع	الإجمالي
علمي	٢٠٢	١٢٤	٣٢٦
أدبي	١٧٧	٦٣	٢٤٠
الإجمالي	٣٧٩	١٨٧	٥٦٦

مبررات انتقاء العينة من طلاب الجامعة:

تعدّ فئة طلاب الجامعة شريحةً محوريةً في فهم مشكلات الاختيار المهني وتطوير برامج الإرشاد الملائمة؛ فقد أشارت عديد من الدراسات إلى أن التغيرات التي يمر بها الطلاب خلال السنوات الجامعية - سواء على الصعيد النفسي أو الاجتماعي أو الأكاديمي - تجعلهم أكثر عرضةً للتردد المهني وصعوبات اتخاذ القرار (Xu & Bhang, 1996; Gati et al., 2019). كما أنهم غالباً ما يواجهون ضغوطاً تتصل بتحديد هويتهم المهنية وبناء تصور واضح عن المهنة المستقبلية، في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية معقدة (He et al., 2021; Levin et al., 2023).

وتلقت بعض الأبحاث النظر إلى أن طلاب الجامعة يعيشون قيوداً سياقية (مثل تراجع فرص العمل، والضغوط الأسرية والمالية)، قد تُضعف لديهم الشعور بالتحكم في مسارهم المهني، ومن ثم تزيد من مخاطر التردد والانكفاء على النفس (Cheung et al., 2020; Kim, 2023). بالإضافة إلى ذلك، فإن مرحلة الجامعة تمثل نقطة الانطلاق الحاسمة للانتقال إلى سوق العمل؛ إذ يتوقف على كيفية تعامل الطالب مع هذه المرحلة كثير من نجاحاته اللاحقة أو إحباطاته (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012; Kim & Lee, 2022).

من جهة أخرى، يعد فهم الدوافع والسمات الشخصية للطلاب - مثل الشخصية الاستباقية - وكيفية تفاعلها مع معوقات اتخاذ القرار وحرية الاختيار الوظيفي (إرادة العمل) أمراً أساسياً لصياغة تدخلات نفسية وأكاديمية تعزز لدى الطالب قدرته على توظيف الموارد الداخلية والخارجية وتجاوز العقبات (Büyükgoze, 2018; Douglass et al., 2020). كما أن

رصد مستويات الرضا الأكاديمي لدى الطلاب قد يسهم في بناء مناخ تعليمي أقرب إلى احتياجاتهم، ويرفع من فرص اندماجهم ونجاحهم المستقبلي، فيما يمكن للمؤسسات الأكاديمية توظيف نتائج هذه الأبحاث في تحسين بيئات التعلم وتعزيز جودة الحياة الجامعية (Fangfang et al., 2023; Postolache, 2022).

وبذلك، فإن تطبيق البحث الراهن على عينة من طلاب الجامعة بات ضرورة تملّيحها:

١. **محورية المرحلة الجامعية** في رسم معالم المستقبل المهني، وارتفاع معدلات التردد في هذه السن بسبب وفرة البدائل أو ضبابية المعلومات (Gati et al., 1996). وقد ذكرت بعض الإحصاءات في (Dickinson and Tokar (2004 أن ما قد يصل إلى ٥٠٪ من طلاب الجامعة يعانون ترددا بشأن مهنتهم المستقبلية. ويعكس هذا الرقم - وإن تباين حسب البيئات - حجم الحاجة إلى تدخلات مهنية ونفسية للحد من صعوبات صنع القرار.

٢. **حاجة الطلاب** إلى نماذج نظرية وإرشادية تتناول سماتهم الشخصية (كالشخصية الاستباقية) ومدركاتهم الذاتية (إرادة العمل) لتمكينهم من تخطي العقبات البنيوية والاقتصادية (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012; Cheung et al., 2020).

٣. **ارتباط الرضا الأكاديمي** بشكل وثيق بدوافع الطالب وسلوكياته الاستباقية ومدى وضوح خياراته المهنية، مما يؤثر على توافقه الدراسي وفرص نجاحه التوظيفي لاحقا (Allan et al., 2020; Park & Rottinghaus, 2023).

٤. **قلة الأبحاث** (لاسيما في البيئة العربية) التي تستكشف مجتمعة هذه المتغيرات (الشخصية الاستباقية، التردد المهني، إرادة العمل، الرضا الأكاديمي) لدى الطلاب، على الرغم من أهميتها وارتباطها المباشر بعملية التطور المهني (Kim, 2023; Zhao & Li, 2023).

وعليه، يُسهم إجراء هذه الدراسة على طلاب الجامعة في إلقاء الضوء على العوامل النفسية والسياقية المؤثرة في ترددهم المهني ورضاهم الأكاديمي، بما قد يساعد في وضع برامج إرشادية فعالة، وتطوير بيئات جامعية أكثر دعماً لقدراتهم ومهاراتهم الانتقالية إلى سوق العمل.

أدوات الدراسة والتحقق من خصائصها السيكومترية

١- مقياس الشخصية الاستباقية (إعداد الباحثان) ملحق رقم (١)

وصف المقياس

تم بناء مقياس للشخصية الاستباقية، استناداً إلى أعمال سابقة تناولت مفهوم الشخصية الاستباقية وأدوات قياسها. وقد احتفظ المقياس بالبعد الأحادي للشخصية الاستباقية، توافقاً مع معظم الدراسات التي أظهرت أن السمات الاستباقية تدور حول محور مشترك رئيسي، وهو الميل إلى المبادرة وإحداث التغيير.

- وفيما يأتي عرض موجز للمقاييس التي تناولتها الدراسات السابقة والتي تم الاستفادة منها في بناء المقياس الحالي.

١. مقياس الشخصية الاستباقية - (PPS) النسخة الأصلية (Bateman & Crant, 1993)

يتألف من (١٧) مفردة.

٢. الأشكال المختصرة من مقياس الشخصية الاستباقية

- لاحقاً، ظهرت عدة نسخ مختصرة من المقياس الأصلي تضمنت (١٠، ٦، ٥، و٤)

مفردات، لتسهيل استخدامه في سياقات بحثية وتطبيقية مختلفة (Claes et al., 2005)

٣. مقياس الشخصية الاستباقية المختصر (PPS-SF) - (Seibert et al., 1999)

من أشهر الأشكال المختصرة، ويضم (١٠) مفردات في بُعد واحد.

وفي ضوء المصادر السابقة، تكونت النسخة الأولية من المقياس من ٩ مفردات، يتم

تطبيقها باستخدام مقياس ليكرت خماسي (غير موافق بشدة-غير موافق-محايد-موافق-موافق بشدة)، وكل استجابة لها تمثل الدرجات التالية على التوالي (١-٢-٣-٤-٥). وقد تم عرض الاختبار على ١٠ من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس^(١)، وقد اتفقوا جميعاً على صلاحية المقياس، مع تعديل في صياغة بعض المفردات.

الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية الاستباقية.

اعتماداً على عينة إعداد الأدوات تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس

كالتالي:

١. الاتساق الداخلي:

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول (٣) معاملات الارتباط

(١) خالص الشكر للسادة المحكمين وهم: أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية جامعة عين شمس

أد/ أمين صبري نور الدين، أد/ سهير أنور محفوظ، أد/ صفاء أحمد عفيفي، أد/ محمد أحمد هيبية، أد/ محمود أحمد عمر، أم د/ أحمد عباس منشاوي، أم د/ رياض سليمان طه، أم د/ ياسمين عبد الغني سالم أعضاء هيئة التدريس من كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة أم د/ عمرو محمد إبراهيم يوسف، د/ دعاء أحمد محمد هريدي (قام المحكمين بتحكيم جميع أدوات الدراسة الأربعة)

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس الشخصية الاستباقية بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية.

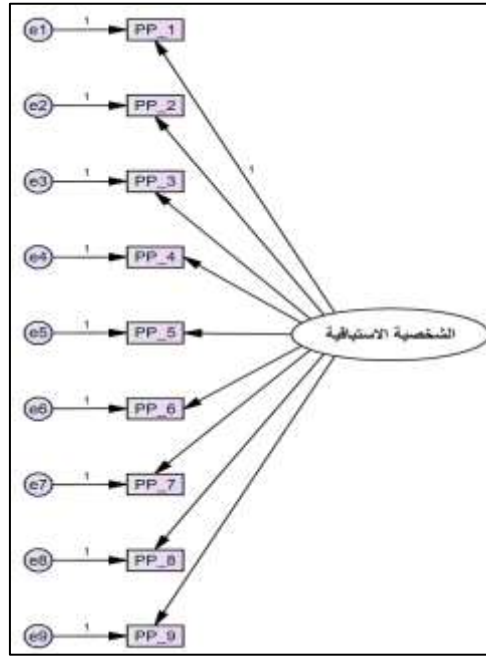
معامل ارتباطها بالبعد	تابع رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
**٠.٥	٦	**٠.٥	١
**٠.٥	٧	**٠.٥٧	٢
**٠.٧	٨	**٠.٥٤	٣
**٠.٢٨	٩	**٠.٥٨	٤
		**٠.٤٩	٥

** ارتباط موجب ودال عند مستوى دلالة ٠.٠١

ويتضح من جدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط المصححة بين المفردات والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

٢. التحليل العاملي التوكيدي

قام الباحثان بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود عامل كامن واحد تتشعب عليه مفردات مقياس الشخصية الاستباقية. ويظهر الشكل (١) البنية العاملية المقترحة، ويبين الجدول (٤) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المفردات على العامل الكامن، وكذلك دلالتها الإحصائية. في حين يبين الجدول (٥) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها. ويوضح الشكل (٢) المدى المثالي لكل مؤشر.



شكل (١): نموذج التحليل العاملي التوكيدي المقترح لمقياس الشخصية الاستباقية

جدول (٤) الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العامل الكامن الممثل للشخصية الاستباقية والنتيجة من التحليل العاملي التوكيدي

الدالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الوزن الانحداري المعياري	العامل --- المفردة
			١.٠٠	٠.٥٣	١ ← ١
٠.٠١	٨.٥٨	٠.١٢	١.٠٦	٠.٦٩	٢ ← ١
٠.٠١	٨.٢٥	٠.١٢	١.٠٢	٠.٦٣	٣ ← ١
٠.٠١	٨.٦٥	٠.١٣	١.١١	٠.٧٠	٤ ← ١
٠.٠١	٧.٣٧	٠.١٤	١.٠٥	٠.٥٣	٥ ← ١
٠.٠١	٧.٦٣	٠.١٤	١.٠٣	٠.٥٩	٦ ← ١
٠.٠١	٧.٤٨	٠.١١	٠.٨٢	٠.٥٥	٧ ← ١
٠.٠١	٩.٢٩	٠.١٥	١.٣٧	٠.٧٨	٨ ← ١
٠.٠١	٤.٨٢	٠.١٢	٠.٥٨	٠.٢٩	٩ ← ١

جدول (٥) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس الشخصية الاستباقية وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
----------------------	-----------------

٢٠٠٧٨ عند درجات حرية ٢٢	كا ^٢
٠.٩٤٥ ممتاز.	النسبة بين كا ^٢ إلى درجات حريتها
١.٠ ممتاز.	Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
٠.٠٢٨ ممتاز.	Standardized Root Mean squared Residuals (SRMR) جذر متوسط مربع البواقي المعياري
٠.٠٠٠ ممتاز.	Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب
٠.٩٨ ممتاز.	PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن $RMSEA \leq 0.05$

<p>المؤشر / النسبة بين ٢ كا إلى درجات حريتها</p> <p>غير مقبول مقبول ممتاز</p> <p>١ ٣ ٥</p>	
<p>المؤشر / CFI Comparative Fit Index مؤشر المطابقة المقارن</p> <p>غير مقبول مقبول ممتاز</p> <p>٠.٩٠ ٠.٩٥</p>	
<p>المؤشر / SRMR Standardized Root Mean Square Residuals جذر متوسط مربع البواقي المعياري</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠.٠٨ ٠.١</p>	
<p>المؤشر / RMSEA Root Mean square of Approximation جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠.٠٦ ٠.٠٨</p>	
<p>المؤشر / PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري H0: RMSEA ≤ 0.05</p> <p>غير مقبول مقبول ممتاز</p> <p>٠.٠١ ٠.٠٥</p>	

شكل (٢) المدى المثالي لمؤشرات جودة المطابقة.

From: Gaskin, J. & Lim, J. (2016), "Model Fit Measures", AMOS Plugin. Gaskination'sStatWiki.

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي. كما أن تشبعات جميع المفردات على العامل الكامن كانت دالة إحصائياً.

٣. معامل ألفا

تم حساب معامل ألفا لمقياس الشخصية الاستباقية، وكانت قيمته ٠.٨١، وهي قيمة مرتفعة تعبر عن الاتساق الداخلي للمقياس.

٢- مقياس التردد المهني (إعداد الباحثان) ملحق رقم (٢)

وصف المقياس

في هذه الدراسة تم بناء مقياس التردد المهني الأكاديمي من خلال الاطلاع على الأطر النظرية، واستناداً إلى الأدوات سابقة، وفيما يأتي عرض موجز للمقاييس التي تم الاستفادة منها في بناء المقياس الحالي.

١. قائمة العوامل المهنية (Chartrand et al., 1990) - (CFI)

- مقياس متعدد الأبعاد للتردد المهني، يضم أربع مكونات رئيسية:
 - مكونان معلوماتيان: الحاجة إلى المعلومات المهنية، والحاجة إلى معرفة الذات.
 - مكونان انفعاليان: القلق في الاختيار المهني، والتردد العام.

٢. مقياس التردد العام (Frost & Shows, 1993)

- يتكوّن من (١٥) مفردة.
- يركز على قياس النزعة العامة للأفراد نحو التردد عند اتخاذ القرارات، سواء كانت مهنية أو عامة.

٣. استبيان صعوبات اتخاذ القرار المهني (Gati et al., 1996) - (CDDQ)

- هو مقياس متعدد الأبعاد يتألف من (٣٤) مفردة.
- تتوزع المفردات على ثلاث تجمعات للصعوبات (نقص الاستعداد، نقص المعلومات، عدم اتساق المعلومات)، والتي تنقسم بدورها إلى فئات فرعية (مثل نقص الدافعية، التردد العام، المعتقدات المختلفة بشأن اتخاذ القرارات المهنية، نقص المعلومات عن العملية والذات والمهن، إلخ).

٤. بروفایل القرار المهني (Jones & Lohmann, 1998) - (CDP)

- يتألف من (١٦) مفردة، مقسمة إلى ثلاثة أبعاد: الحسم، الراحة، والأسباب.
- يقيس مدى الوضوح والحسم في اتخاذ القرار المهني، ومدى شعور الراحة أو التوتر.

٥. مقياس التردد العام (Germeijs & De Boeck, 2003)

- يتكون من (٢٢) مفردة مصاغة بصياغة إيجابية وأخرى سلبية لنفس المفردة، بهدف التحقق من التردد العام في اتخاذ القرارات.

٦. بروفایل صنع القرار المهني (Gati et al., 2010) - (CDMP)

- مقياس متعدد الأبعاد يتكون من (٣٦) مفردة، موزعة على (١٢) بعد (جمع المعلومات، وتجهيز المعلومات، ومكان التحكم، والجهد المستثمر في العملية، والمماثلة، والسرعة في صنع القرار النهائي، والتشاور مع الآخرين، والاعتماد على الآخرين، والرغبة في إرضاء الآخرين، والتطلع إلى مهنة مثالية، والرغبة في الاحتواء، واستخدام الحدس).

- في ضوء المصادر السابقة، تكونت النسخة الأولية من المقياس من ٣٣ مفردة، مؤرعة على ثلاثة أبعاد رئيسية (نقص الاستعداد، ونقص المعلومات، وعدم اتساق المعلومات)،

ويتم تطبيقها على مقياس "ليكرت" ذي خمس درجات لقياس درجة موافقة الطالب على كل عبارة، وقد تم عرض المقياس على ١٠ من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس، وقد اتفقوا جميعاً على صلاحية المقياس.

الخصائص السيكومترية لمقياس التردد المهني:

اعتماداً على عينة إعداد الأدوات تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس

كالتالي:

١. الاتساق الداخلي:

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية للبعد، ويوضح جدول (٦) معاملات الارتباط

جدول (٦) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف أثر المفردة من البعد، وذلك لمقياس التردد المهني.

البعد الثالث عدم اتساق المعلومات		البعد الثاني نقص المعلومات		البعد الأول نقص الاستعداد	
معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
**٠.٥٣	٢٥	**٠.٦٣	١٦	**٠.٣٨	١
**٠.٥٥	٢٦	**٠.٦٣	١٧	**٠.٢٥	٢
**٠.٥٩	٢٧	**٠.٦٥	١٨	**٠.١٩	٣
**٠.٥١	٢٨	**٠.٥٤	١٩	٠.١	٤
**٠.٥٢	٢٩	٠.٠٣-	٢٠	**٠.٥١	٥
**٠.٥١	٣٠	**٠.٥٩	٢١	**٠.٣٣	٦
**٠.٥٣	٣١	**٠.٣٦	٢٢	**٠.٣٩	٧
**٠.٣٩	٣٢	**٠.٥٨	٢٣	**٠.٥٣	٨
**٠.٤٦	٣٣	**٠.٥٧	٢٤	**٠.٤١	٩
		**٠.٦٣	١٦	**٠.٤٧	١٠
		**٠.٦٣	١٧	**٠.٤٧	١١
		**٠.٦٥	١٨	٠.٠٣	١٢
		**٠.٥٤	١٩	**٠.٣	١٣
				٠.٠٦	١٤
				**٠.٢٩	١٥

** ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

ويتضح من الجدول السابق أن بعض المفردات كان لها معاملات ارتباط غير دالة إحصائياً، لذا فقد تم حذفهم. وهذه المفردات هي:

البعد الأول: تم حذف المفردات ٤، ١٢، ١٤

البعد الثاني: تم حذف المفردة ٢٠

وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التردد المهني، وكانت على النحو المبين بجدول (٧).

جدول (٧) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التردد المهني، وذلك بعد حذف المفردات ذات الارتباط غير الدال.

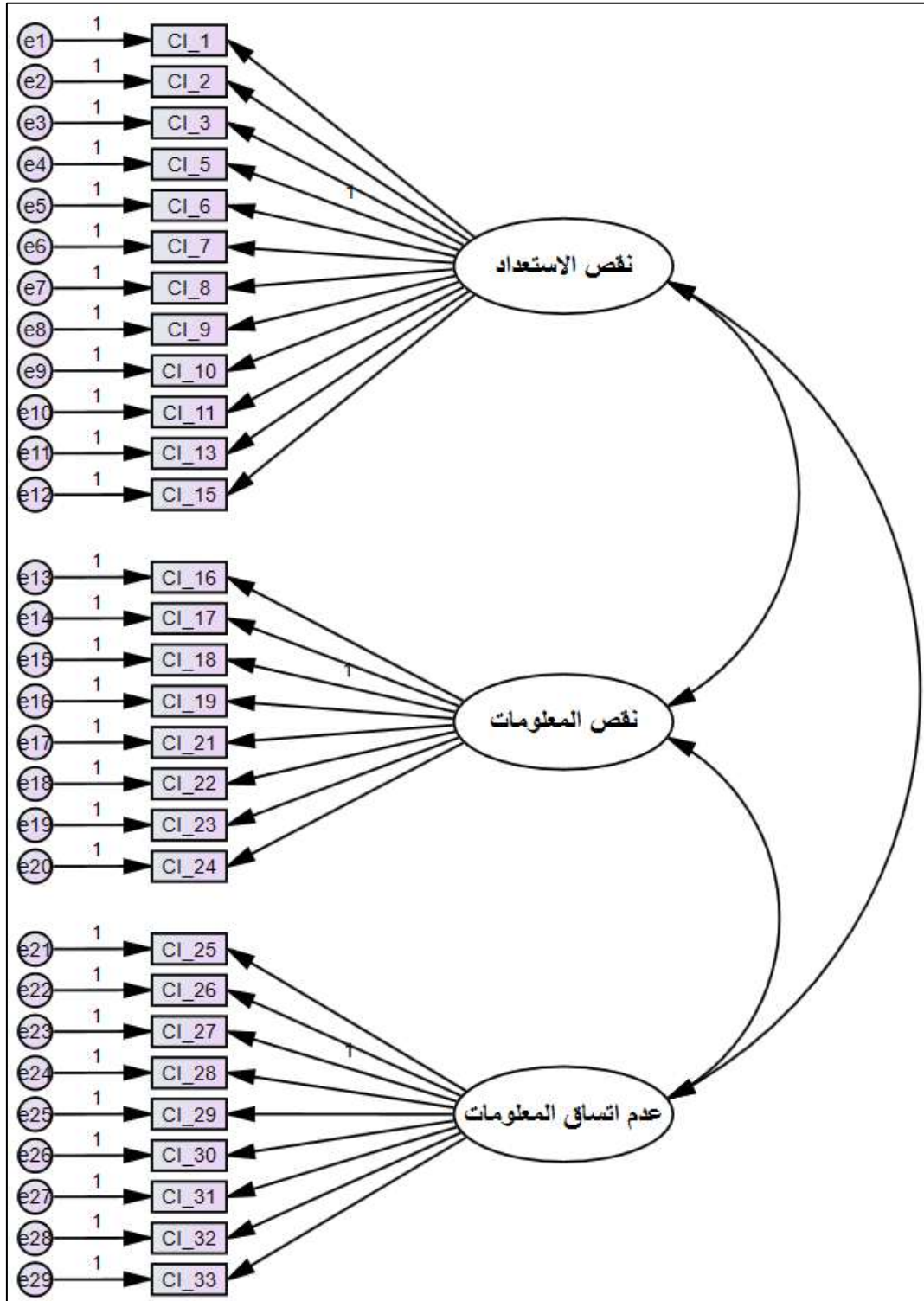
أبعاد المقياس	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
نقص الاستعداد	٠.٨٦**
نقص المعلومات	٠.٨٤**
عدم اتساق المعلومات	٠.٨٢*

** ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

ومعاملات الارتباط السابقة تشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس في صورته النهائية.

٢. التحليل العاملي التوكيدي

قام الباحثان بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود ثلاثة عوامل كامنة مرتبطة ببعضها، وتتشعب عليها مفردات مقياس التردد المهني. ويظهر الشكل (٣) البنية العاملية المقترحة، ويبين الجدول (٨) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المفردات على العامل الكامن، وكذلك دلالتها الإحصائية. في حين يبين الجدول (٩) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها.



شكل (٣) البنية العاملية المقترحة لمقياس التردد المهني

جدول (٨) الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة لمقياس التردد المهني والنتيجة من التحليل العاملي التوكيدي

الدلالة	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الوزن الانحداري المعياري	العامل <-- المفردة
٠.٠١	٨.٣١	٠.١٣	١.٠٧	٠.٥٩	١ ← ١
٠.٠١	٤.٢٠	٠.١٢	٠.٤٩	٠.٢٧	٢ ← ١
٠.٠١	٤.٥٠	٠.١١	٠.٥١	٠.٢٧	٣ ← ١
			١	٠.٦٢	٥ ← ١
٠.٠١	٤.٥٦	٠.١١	٠.٤٨	٠.٣٠	٦ ← ١
٠.٠١	٦.٦٢	٠.١٣	٠.٨٦	٠.٤٥	٧ ← ١
٠.٠١	٨.٧٤	٠.١٣	١.١٠	٠.٦٢	٨ ← ١
٠.٠١	٧.٣٢	٠.١١	٠.٨٣	٠.٥٠	٩ ← ١
٠.٠١	٨.٢٩	٠.١٢	٠.٩٧	٠.٥٦	١٠ ← ١
٠.٠١	٩.٢٣	٠.١١	٠.٩٩	٠.٥٦	١١ ← ١
٠.٠١	٤.٣٢	٠.١٠	٠.٤٤	٠.٢٧	١٣ ← ١
٠.٠١	٣.٤١	٠.٠٩	٠.٣١	٠.٢١	١٥ ← ١
٠.٠١	١١.١٤	٠.٠٩	١.٠٤	٠.٧٣	١٦ ← ٢
٠.٠١	١١.٨٣	٠.٠٩	١.٠٤	٠.٧٠	١٧ ← ٢
			١	٠.٧٠	١٨ ← ٢
٠.٠١	١١.٢٣	٠.٠٩	١.٠٣	٠.٦٨	١٩ ← ٢
٠.٠١	١٠.٢٥	٠.٠٩	٠.٩٣	٠.٦٤	٢١ ← ٢
٠.٠١	٧.٤٣	٠.٠٩	٠.٦٦	٠.٤٦	٢٢ ← ٢
٠.٠١	٨.٧٧	٠.٠٩	٠.٧٦	٠.٥٤	٢٣ ← ٢
٠.٠١	٨.٧٨	٠.٠٩	٠.٨٠	٠.٥٥	٢٤ ← ٢
٠.٠١	٨.٨٤	٠.١٢	١.٠٥	٠.٦٤	٢٥ ← ٣
٠.٠١	١١.٥٤	٠.١٠	١.١٦	٠.٦٧	٢٦ ← ٣
			١	٠.٦٢	٢٧ ← ٣
٠.٠١	٨.٧٥	٠.١١	٠.٩٤	٠.٥٧	٢٨ ← ٣
٠.٠١	٧.٧٦	٠.١١	٠.٨٥	٠.٥٤	٢٩ ← ٣

الدلالة	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الوزن الانحداري المعياري	العامل <-- المفردة
٠.٠١	٧.٩٦	٠.١٢	٠.٩٥	٠.٥٧	٣ ← ٣٠
٠.٠١	٧.٨٩	٠.١٢	٠.٩٨	٠.٦٠	٣ ← ٣١
٠.٠١	٥.٥٠	٠.١٢	٠.٦٥	٠.٣٩	٣ ← ٣٢
٠.٠١	٦.٦٢	٠.١٢	٠.٧٦	٠.٤٧	٣ ← ٣٣

جدول (٩) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس التردد المهني وتفسيرها.

القيمة والتفسير	مؤشرات جودة المطابقة
٥٦٦.٤٤٨ عند درجات حرية ٣٢٨	كا ^٢
١.٧٢٧ ممتاز.	النسبة بين كا ^٢ إلى درجات حريتها
٠.٩٢٢ مقبول.	Comparative fit index مؤشر المطابقة المقارن (CFI)
٠.٠٥٥ ممتاز.	Standardized Root Mean squared Residuals (SRMR) جذر متوسط مربع البواقي المعياري
٠.٠٤٧ ممتاز.	Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب
٠.٧٦٥ ممتاز.	PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن RMSEA ≤ 0.05

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي. كما أن تشبعات جميع المفردات على العوامل الكامنة الخاصة بها كانت دالة إحصائياً.

٣. معامل ألفا

تم حساب معامل ألفا لكل بعد من أبعاد مقياس التردد المهني، والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠) معاملات ألفا لأبعاد مقياس التردد المهني

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
نقص الاستعداد	٠.٧٦
نقص المعلومات	٠.٨٤
عدم اتساق المعلومات	٠.٨١
المقياس ككل	٠.٩٠

وتشير قيم معاملات ألف إلى ثبات المقياس في صورته الحالية

٣- مقياس إرادة العمل (إعداد الباحثان) ملحق رقم (٣)

وصف المقياس

تم بناء مقياس إرادة العمل وذلك استنادًا إلى المراجع النظرية والمقاييس السابقة التي تناولت مفهوم إرادة العمل والعوامل المؤثرة فيها. فيما يأتي توضيح لأبرز تلك المقاييس.

١. مقياس إرادة العمل (للعاملين البالغين) (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012)

يتكوّن من (١٣) مفردة، موزعة على ثلاثة عوامل فرعية (الإرادة العامة، القيود المالية، القيود البنائية)

٢. مقياس إرادة العمل (لدى الطلاب) (Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012)

○ يتكوّن من (١٦) مفردة، على بعدين (الإرادة والقيود)

٣. قام بحتون بعد ذلك بتصنيف القيود إلى قيود مالية وقيود بنائية.

○ القيود المالية: تشير إلى مدى إدراك الأفراد للضغوط المالية أو الاقتصادية

التي تدفعهم إلى قبول وظائف لا يرغبون فيها أو لا تتوافق مع ميولهم

(Cheung et al., 2016; Kim & Lee, 2022; Lan et al., 2023)

○ القيود البنائية: يُقصد بها الظروف الخارجية المرتبطة بسوق العمل والأوضاع

الاجتماعية والاقتصادية، كالركود الاقتصادي، والتوزيع الجغرافي للوظائف،

والتمييز أو الظروف المجتمعية التي تحدّ من حرية الاختيار الوظيفي

(Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012; Kim & Lee, 2022; Lan

- وفي ضوء المصادر السابقة، تكونت النسخة الأولية من المقياس من (١٧) مفردة موزعة على عاملين. وقد تم عرض الاختبار على ١٠ من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس، وقد اتفقوا جميعاً على صلاحية المقياس، مع تعديل صياغة بعض المفردات.

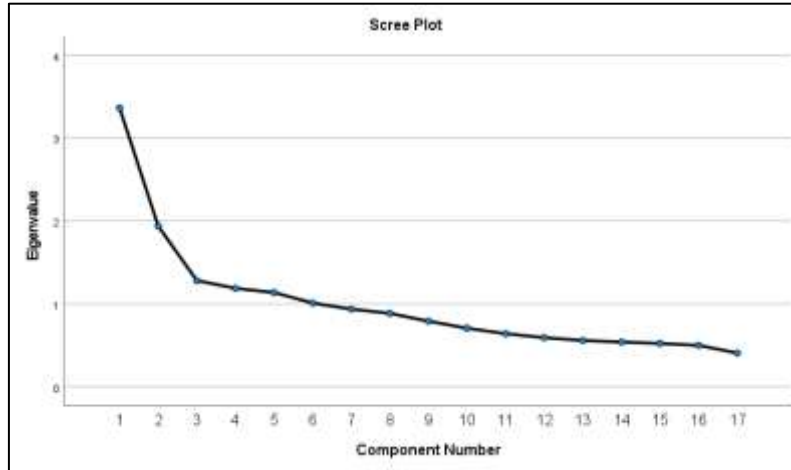
الخصائص السيكومترية لمقياس إرادة العمل.

اعتماداً على عينة إعداد الأدوات تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس

كالتالي:

١. التحليل العائلي الاستكشافي

استخدم الباحثان التحليل العائلي الاستكشافي بطريقه المكونات الأساسية مع تدوير المحاور بطريقه الفاريماكس Varimax لدرجات أفراد العينة باستخدام برنامج SPSS v27، مع استخدام مخطط الانتشار لتحديد عدد العوامل المستخلصة، وتم اعتماد التشعب ٠,٣٠ فأكثر للإبقاء على المفردة في المقياس، ووفقاً لمخطط الانتشار Scree plot الموضح بالشكل (٤) فإن الجزء شديد الانحدار يظهر وجود عاملين متميزين نسبياً واللذان يمثلان بعدي مقياس إرادة العمل (الإرادة والقيود).



شكل (٤): مخطط الانتشار لمقياس إرادة العمل

وجداول رقم (١١) يوضح قيم تشعب مفردات مقياس إرادة العمل وقيم الجذر الكامن لكل

عامل ونسبة التباين المفسرة للعوامل بعد التدوير.

جدول (١١) البنية العاملية لمقياس إرادة العمل

المفردة	العامل	الأول	الثاني
١		٠.٥٧	
٢		٠.٤٤	
٣		٠.٥٨	
٤		٠.٤٤	
٥		٠.٦٦	
٦		٠.٧٠	
٧		٠.٦٧	
٨		٠.١٥	
٩		٠.٣٥	
١٠		٠.٣٩	
١١		٠.٦٥	
١٢		٠.٥٣	
١٣		٠.٣٢	
١٤		٠.٦٨	
١٥		٠.٥٣	
١٦		٠.٥٩	
١٧		٠.٦٥	
القيمة المميزة للعامل بعد التدوير		٢.٦٦	٢.٦٥
نسبة التباين المفسرة بواسطة العامل بعد التدوير		١٥,٦٢	١٥,٥٧
نسبة التباين الكلي المفسرة بواسطة الخمس عوامل ككل		٣١.١٩	

يتضح من الجدول (١١) أن المفردة ٨ لها تشعب يقل عن ٠.٣، ولذا تم حذفها، وأن بقية مفردات المقياس تنتسب بعد تدويرها على عاملين يفسران معاً ٣١.١٩% من التباين الكلي لدى أفراد العينة. بحيث يمثل العامل الأول بعد الإرادة، ويمثل العامل الثاني بعد القيود.

٢. الاتساق الداخلي:

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية للبعد، وكانت على النحو المبين بجدول (١٢).

جدول (١٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف أثر المفردة من البعد، وذلك لمقياس إرادة العمل.

البعد الثاني القيود		البعد الأول الإرادة	
معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
**٠.٢٢	٩	**٠.٤	١
**٠.٣٢	١٠	**٠.٢٨	٢
**٠.٤٧	١١	**٠.٤١	٣
**٠.٣٥	١٢	**٠.٢٨	٤
**٠.٢٤	١٣	**٠.٤٨	٥
**٠.٤٤	١٤	**٠.٥٢	٦
**٠.٣٤	١٥	**٠.٤٧	٧
**٠.٣٤	١٦	**٠.٥٩	١
**٠.٤٩	١٧	**٠.٧٢	٥
		**٠.٧١	٦
		**٠.٣	٧

** ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

ويتضح من الجدول السابق أن جميع المفردات كان لها معاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ بالبعد الذي تنتمي إليه، مما يدل على الاتساق الداخلي للمقياس.

٣. معامل ألفا

تم حساب معامل ألفا لبعدي مقياس إرادة العمل، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣) معاملات ألفا لأبعاد مقياس إرادة العمل

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
الإرادة	٠,٦٩
القيود	٠,٦٨

وتشير قيم معاملات ألفا إلى ثبات المقياس.

٤- مقياس الرضا الأكاديمي (إعداد الباحثان) ملحق رقم (٤)

وصف المقياس

تم بناء مقياس الرضا الأكاديمي من خلال الاطلاع على الأطر النظرية، واستناداً إلى الأدوات سابقة، وفيما يأتي عرض موجز للمقاييس التي تم الاستفادة منها في بناء المقياس الحالي.

١. مقياس الرضا عن التخصص الأكاديمي (AMSS)(Nauta, 2007)

- يتألف من (٧) مفردات.

٢. مقياس الرضا الأكاديمي (Schmitt et al., 2008)

- يتكون من (٥) مفردات.

٣. مقياس رضا طلاب الجامعة - (Student University Satisfaction Scale)

(Hussain & Bhamani, 2012)

- يضم (٣٢) مفردة موزعة على ستة أبعاد: مسيرات التعلم، المنهج، التدريس والتعلم، المناخ الجامعي، المرافق الإدارية، السياسات والإجراءات.

٤. مقياس رضا الطلاب (Liu & Wu, 2017) - (Student Satisfaction Scale)

- يحتوي على (٧٣) مفردة موزعة على سبعة أبعاد: التدريس والتعلم، إدارة وتوجيه الطلاب، الخدمات اللوجستية، الحياة الأكاديمية والثقافية، التعلم والبحث العلمي، سمعة المؤسسة وتطورها، التدريب والوظيفة.

٥. استبيان الهناء الذاتي لطلاب الجامعة (Renshaw, 2018) - (CSSWQ)

- يركز على أربعة عوامل رئيسية: الكفاءة الأكاديمية، والرضا، والترابط، والامتثال

للجامعة.

٦. مقياس تقييم الحياة الأكاديمية (ALAS) - (Santos et al., 2020)

- يضم (٢٦) مفردة موزعة على ثلاثة عوامل: قدرة الطالب، والمشاركة في الأنشطة غير الإلزامية، والالتزام بالمقرر.
- وفي ضوء المصادر السابقة، تكونت النسخة الأولية من المقياس من ٢٣ مفردة، ويغطي المقياس قضايا جوهرية تتعلق بتجربة الطالب الأكاديمية؛ مثل أساليب التدريس، واقعية المحتوى الدراسي، عدالة التقييم، الارتباط بالمهنة المستقبلية، ومدى رضا الطالب عن اختياره للتخصص. وقد تم عرض الاختبار على ١٠ من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس، وقد اتفقوا جميعاً على صلاحية المقياس، مع تعديل صياغة بعض المفردات.

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الأكاديمي.

اعتماداً على عينة إعداد الأدوات تم التحقق من ثبات وصدق المقياس كالتالي:

١. الاتساق الداخلي:

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول (١٤) معاملات الارتباط.

جدول (١٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الأكاديمي بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية.

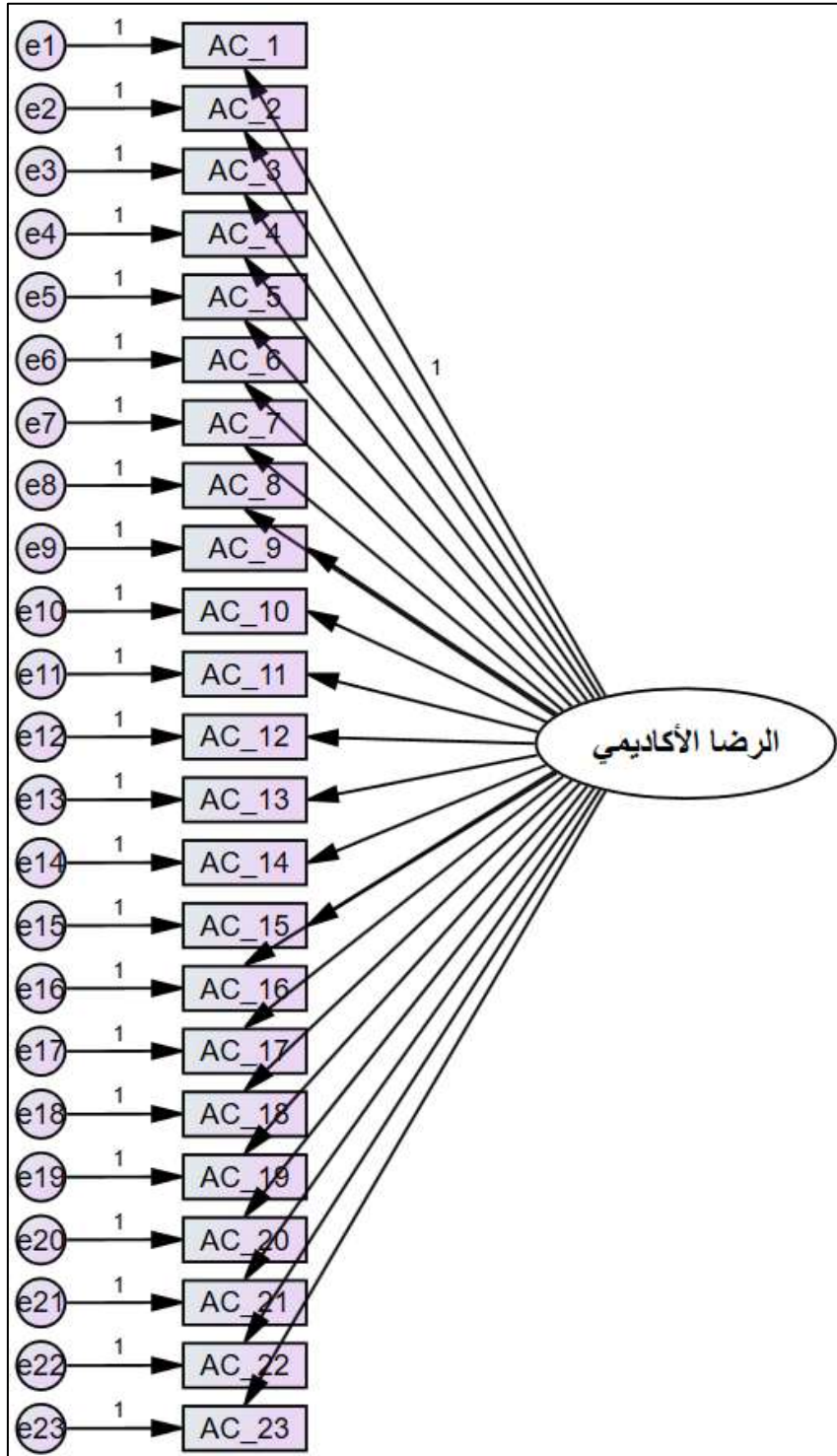
رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	تابع رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد
١	**٠.٦١	١٣	**٠.٧٢
٢	**٠.٦٧	١٤	**٠.٦٤
٣	**٠.٦٤	١٥	**٠.٦٦
٤	**٠.٤٥	١٦	**٠.٥٤
٥	**٠.٦	١٧	**٠.٥٩
٦	**٠.٥٢	١٨	**٠.٦٥
٧	**٠.٥٤	١٩	**٠.٥٤
٨	**٠.٥٢	٢٠	**٠.٥٧
٩	**٠.٦٢	٢١	**٠.٥٧
١٠	**٠.٥٦	٢٢	**٠.٧٢
١١	**٠.٥١	٢٣	**٠.٧
١٢	**٠.٥٩		

** ارتباط موجب ودال عند مستوى دلالة ٠.٠١.

ويتضح من جدول (١٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط المصححة بين المفردات والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

٢. التحليل العاملي التوكيدي

قام الباحثان بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود عامل كامن واحد تتشعب عليه مفردات مقياس الرضا الأكاديمي. ويبين الشكل (٥) نموذج التحليل العاملي التوكيدي. ويبين الجدول (١٥) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المفردات على العامل الكامن، وكذلك دلالتها الإحصائية. في حين يبين الجدول (١٦) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها.



شكل (٥) نموذج التحليل العائلي التوكيدي المقترح لمقياس الرضا الأكاديمي

جدول (١٥) الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العامل الكامن الممثل

للرضا الأكاديمي والناجحة من التحليل العاملي التوكيدي

الدلالة	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الوزن الانحداري المعياري	العامل <-- المفردة
			١	٠.٦١	١ ← ١
٠.٠١	١٣.٢٢	٠.٠٨	١.٠٩	٠.٦٨	٢ ← ١
٠.٠١	١٠.١٦	٠.٠٩	٠.٩١	٠.٦٧	٣ ← ١
٠.٠١	٧.٤٥	٠.١٠	٠.٧٣	٠.٤٦	٤ ← ١
٠.٠١	١٠.٣٣	٠.٠٩	٠.٩٦	٠.٥٧	٥ ← ١
٠.٠١	٨.٣٤	٠.٠٩	٠.٧٧	٠.٥٢	٦ ← ١
٠.٠١	٨.٧٨	٠.٠٩	٠.٧٩	٠.٥٦	٧ ← ١
٠.٠١	٨.٠٤	٠.٠٩	٠.٧٣	٠.٥٤	٨ ← ١
٠.٠١	١٠.٨٤	٠.٠٩	٠.٩٧	٠.٦٢	٩ ← ١
٠.٠١	٨.٩٤	٠.٠٩	٠.٨٣	٠.٥٤	١٠ ← ١
٠.٠١	٨.٠٢	٠.٠٩	٠.٧٤	٠.٥٠	١١ ← ١
٠.٠١	٩.٤١	٠.٠٨	٠.٧٥	٠.٦١	١٢ ← ١
٠.٠١	١١.١٦	٠.١١	١.٢٧	٠.٧٧	١٣ ← ١
٠.٠١	١٠.٣١	٠.٠٩	٠.٩٠	٠.٦٩	١٤ ← ١
٠.٠١	١٠.٤٧	٠.٠٩	٠.٩٨	٠.٧٠	١٥ ← ١
٠.٠١	٩.٣٣	٠.١٠	٠.٩٣	٠.٦١	١٦ ← ١
٠.٠١	٩.٤٤	٠.٠٩	٠.٨٦	٠.٦١	١٧ ← ١
٠.٠١	٩.٧٤	٠.١١	١.٠٩	٠.٧٠	١٨ ← ١
٠.٠١	٨.٤٣	٠.١٢	٠.٩٨	٠.٥٧	١٩ ← ١
٠.٠١	٨.٧٤	٠.١١	٠.٩٣	٠.٥٦	٢٠ ← ١
٠.٠١	٨.٦٣	٠.١٠	٠.٨٩	٠.٥٥	٢١ ← ١
٠.٠١	١٠.٩٢	٠.١٢	١.٢٦	٠.٧٥	٢٢ ← ١
٠.٠١	١٠.٦٤	٠.١١	١.١٦	٠.٧٢	٢٣ ← ١

جدول (١٦) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس الرضا الأكاديمي وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
كا ^٢	٣٨٠.٨٢ عند درجات حرية ١٧٨
النسبة بين كا ^٢ إلى درجات حريتها	٢.١٣٩ ممتاز.
Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن	٠.٩٤٨ مقبول.
Standardized Root Mean squared Residuals (SRMR) جذر متوسط مربع البواقي المعياري	٠.٠٦٣ ممتاز.
Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠.٠٥٩ ممتاز.
PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن $RMSEA \leq 0.05$	٠.٠٣٦ مقبول.

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي.

٣. معامل ألفا

تم حساب معامل ألفا لمقياس الرضا الأكاديمي وكانت قيمته ٠.٩٣، وهي قيمة مرتفعة تعبر عن الاتساق الداخلي للمقياس.

نتائج التحقق من فروض البحث

ينص الفرض الأول على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس الشخصية الاستباقية تعزى إلى تأثير كلاً من المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما."

ولاختبار صحة الفرض قام الباحثان بإجراء تحليل تباين ثنائي (2×2) المستوى الدراسي × التخصص الدراسي، ولحسابه قام الباحثان أولاً بعرض بعض الإحصاءات الوصفية تبعاً لمتغيري النوع والتخصص كالتالي:

أ- بالنسبة للمستوى الدراسي

جدول (١٧) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس الشخصية الاستباقية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

المستوى	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الأول	٣٧٩	٣٦.٣٧	٤.٧٣
الرابع	١٨٧	٣٤.٨٧	٤.٣٧

ب- بالنسبة للتخصص الدراسي

جدول (١٨) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس الشخصية الاستباقية كدرجة كلية وكأبعاد فرعية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
علمي	٣٢٦	٣٥.٧٨	٤.٦٠
أدبي	٢٤٠	٣٦.٠٠	٤.٧٥

ولمعرفة أثر متغيري النوع والتخصص والتفاعل بينهما على توجهات الأهداف تم عمل تحليل تباين ثنائي الاتجاه كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (١٩): تحليل التباين الثنائي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الشخصية الاستباقية لمتغيرات المستوى والتخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
التخصص	٢.٣٦	١	٢.٣٦	٠.١١	غير دال	
المستوى	٢٣٧.٠٧	١	٢٣٧.٠٧	١١.١١	٠.٠١	الأول
التخصص*المستوى	٨.٧٠	١	٨.٧٠	٠.٤١	غير دال	
الخطأ	١١٩٨٩.٠٥	٥٦٢	٢١.٣٣			
التباين الكلي	١٢٢٨٠.٨٤	٥٦٥				

ويتضح من الجدول السابق وجود تأثير دال إحصائياً للمستوى الدراسي على متغير الشخصية الاستباقية عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح طلاب المستوى الأول.

وبالتالي فقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة في الشخصية الاستباقية بين طلاب المستوى الأول والرابع؛ إذ جاء متوسط طلاب المستوى الأول أعلى. ويمكن تفسير ذلك بأن طلاب السنة الأولى غالباً ما يشعرون بحماس أكبر عند دخولهم الجامعة؛ إذ يبحثون عن فرص جديدة ويختبرون بيئة أكاديمية واجتماعية مختلفة تمثل بدايةً لمغامرة كبيرة. هذا الحماس المبكر قد يُنعش نزعة المبادرة لديهم (الشخصية الاستباقية) ويجعلهم أكثر جرأةً واندفاعاً نحو النشاطات. أما طلاب السنة الرابعة فقد يواجهون ضغوطاً تتعلق بالتخرج ومتطلبات إنهاء الدراسة أو قلق التوظيف، ما قد يستنزف قدرًا من مواردهم النفسية ويخفف من ميولهم نحو المبادرة والتغيير.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما أشار إليه (2009) Trifiletti et al. و (2005) Claes et al. من أن الشخصية الاستباقية تمثل سمةً مستقرةً نسبياً، لكنها قد تتأثر بعوامل ظرفية وسياقية (مثل البيئة الدراسية والضغوط الأكاديمية). كما تؤكد بعض الأبحاث (Cheng & McCarthy, 2018) أن الضغوط الشديدة قد تضعف ممارسات الفرد الاستباقية رغم امتلاكه هذه السمة، وهو ما يمكن أن يحدث لدى طلاب المستويات النهائية تحت وطأة القلق حيال التخرج والتوظيف.

كما يشير (2022) Wang et al. إلى أن اقتراب نهاية الدراسة والقلق حول التوظيف

قد يُضعف ممارسات الاستباق؛ حيث يشعر الطالب بوطأة المسؤوليات واقترب الانتقال إلى سوق العمل، مما يقلل من الحيوية والمبادرة لديه.

ولم يبرز أي خلاف مباشر مع دراسات سابقة حول تأثير التخصص الدراسي؛ إذ لا تشير الأدبيات بوضوح إلى ارتباط جوهري بين المجال العلمي أو الأدبي والشخصية الاستباقية، مما يتوافق مع النتيجة الراهنة.

وينص الفرض الثاني على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس التردد المهني كدرجة كلية وكأبعاد فرعية تعزى إلى تأثير كلاً من المستوى الدراسي (الأول/الرابع) والتخصص (علمي/أدبي) والتفاعل بينهما".
ولاختبار صحة الفرض قام الباحثان بإجراء تحليل تباين ثنائي (2×2) المستوى الدراسي × التخصص الدراسي، ولحسابه قام الباحثان أولاً بعرض بعض الإحصاءات الوصفية تبعاً لمتغيري النوع والتخصص كالتالي:

أ- بالنسبة للمستوى الدراسي

جدول (٢٠): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس التردد المهني كدرجة كلية وكأبعاد فرعية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الفئة	البعد
٦.٧٦	٣٥.١٨	٣٧٩	الأول	نقص الاستعداد
٦.٢٥	٣٥.٥٨	١٨٧	الرابع	
٦.١٣	٢٤.٨٢	٣٧٩	الأول	نقص المعلومات
٥.٧٨	٢٥.٦٤	١٨٧	الرابع	
٦.٥٧	٢٥.٦٦	٣٧٩	الأول	عدم اتساق المعلومات
٦.٢٩	٢٦.١٣	١٨٧	الرابع	
١٦.٤٨	٨٥.٦٥	٣٧٩	الأول	المقياس ككل
١٥.٧٦	٨٧.٣٥	١٨٧	الرابع	

ب- بالنسبة للتخصص الدراسي

جدول (٢١): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على

مقياس التردد المهني كدرجة كلية وكأبعاد فرعية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الفئة	البعد
٦.٤٠	٣٤.٨٤	٣٢٦	علمي	نقص الاستعداد
٦.٨٠	٣٥.٩٦	٢٤٠	أدبي	
٦.٠٤	٢٤.٩٠	٣٢٦	علمي	نقص المعلومات
٦.٠٠	٢٥.٣٤	٢٤٠	أدبي	
٥.٩٨	٢٥.٦٢	٣٢٦	علمي	عدم اتساق المعلومات
٧.٠٩	٢٦.٠٨	٢٤٠	أدبي	
١٥.٥٦	٨٥.٣٦	٣٢٦	علمي	المقياس ككل
١٧.١٢	٨٧.٣٨	٢٤٠	أدبي	

ولمعرفة أثر متغيري النوع والتخصص والتفاعل بينهما على توجهات الأهداف تم عمل تحليل تباين ثنائي الاتجاه كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٢٢): تحليل التباين الثنائي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التردد المهني كدرجة كلية وكأبعاد فرعية لمتغيري المستوى والتخصص

البعء	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
نقص الاستعداد	التخصص	٩٣.٧١	١	٩٣.٧١	٢.١٧	غير دال
	المستوى	١٥.٦٢	١	١٥.٦٢	٠.٣٦	غير دال
	التخصص*المستوى	٦٣.٦٢	١	٦٣.٦٢	١.٤٧	غير دال
	الخطأ	٢٤٢٦٩.٠٨	٥٦٢	٤٣.١٨		
	التباين الكلي	٢٤٥٤٣.٦٥	٥٦٥			
نقص المعلومات	التخصص	١٨.١٨	١	١٨.١٨	٠.٥٠	غير دال
	المستوى	٧٣.٩٧	١	٧٣.٩٧	٢.٠٤	غير دال
	التخصص*المستوى	١٦.٢٣	١	١٦.٢٣	٠.٤٥	غير دال
	الخطأ	٢٠٣٣٤.٣١	٥٦٢	٣٦.١٨		
	التباين الكلي	٢٠٤٧٤.٧٦	٥٦٥			
عدم اتساق المعلومات	التخصص	٧.٨٥	١	٧.٨٥	٠.١٩	غير دال
	المستوى	١٦.١٢	١	١٦.١٢	٠.٣٨	غير دال
	التخصص*المستوى	٥٦.٩٦	١	٥٦.٩٦	١.٣٦	غير دال
	الخطأ	٢٣٥٦١.٧٢	٥٦٢	٤١.٩٢		
	التباين الكلي	٢٣٦٨٥.٥٢	٥٦٥			
المقياس ككل	التخصص	٢٨٠.٣٨	١	٢٨٠.٣٨	١.٠٧	غير دال
	المستوى	٢٧٤.٤٧	١	٢٧٤.٤٧	١.٠٤	غير دال
	التخصص*المستوى	٣٨٢.٢٩	١	٣٨٢.٢٩	١.٤٥	غير دال
	الخطأ	١٤٧٨١٠.١٤	٥٦٢	٢٦٣.٠١		
	التباين الكلي	١٤٩٢٤٥.١٣	٥٦٥			

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود أي تأثير دال إحصائياً للمستوى الدراسي أو التخصص الدراسي على متغير التردد المهني كدرجة كلية وكأبعاد فرعية.

وبالتالي لم تكشف النتائج عن فروق دالة في التردد المهني - كدرجة كلية وكأبعاد

فرعية - تعزى إلى المستوى الدراسي أو التخصص. إنَّ التردد المهني يبدو ظاهرةً جامعةً بين الطلاب، إذ يواجه معظمهم صعوبات اتخاذ القرار بشأن مستقبلهم الوظيفي بغض النظر عن

مستوى الدراسة. فقد يكون القلق حياله حاضراً في السنة الأولى أو السنة الرابعة، وإن اختلفت أشكاله أو مسوغاته. كما أنّ التخصص العلمي أو الأدبي لا يبدو أنه يقي صاحبه من الوقوع في دوامة التردد.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسات أشارت إلى شيوع مشكلات اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة عموماً (Dickinson & Tokar, 2004; Xu & Bhang, 2019)، كما تلتقي مع ما ذهب إليه (He et al. (2021) و (Xu & Bhang (2019) في أن إلى أن التردد ينتج -في أحيان كثيرة- عن نقص المعلومات المهنية أو القلق حيال القدرات والميول؛ وهي عوامل قد لا تتباين جذرياً بين المستويات أو التخصصات، بل تكون مشتركة في معظم الطلبة الجامعيين. وينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس إرادة العمل تعزى إلى تأثير كلاً من المستوى الدراسي (الأول/الرابع) والتخصص (علمي/أدبي) والتفاعل بينهما".

ولاختبار صحة الفرض قام الباحثان بإجراء تحليل تباين ثنائي (2×2) المستوى الدراسي × التخصص الدراسي، ولحسابه قام الباحثان أولاً بعرض بعض الإحصاءات الوصفية تبعاً لمتغيري النوع والتخصص كالتالي:

أ- بالنسبة للمستوى الدراسي

جدول (٢٣): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على

بعدي مقياس إرادة العمل تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

البعد	الفئة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الإرادة	الأول	٣٧٩	٢٤.٨١	٤.١٦
	الرابع	١٨٧	٢٣.٦٨	٤.٣٧
القيود	الأول	٣٧٩	٢٤.٤٢	٥.٦٢
	الرابع	١٨٧	٢٤.٧٦	٦.١٢

ب- بالنسبة للتخصص الدراسي

جدول (٢٤): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على

بعدي مقياس إرادة العمل تبعاً لمتغير التخصص الدراسي

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الفئة	البعد
٤.١٣	٢٤.٣٩	٣٢٦	علمي	الإرادة
٤.٤٥	٢٤.٥٠	٢٤٠	أدبي	
٥.٥٩	٢٤.٦٧	٣٢٦	علمي	القيود
٦.٠٦	٢٤.٣٥	٢٤٠	أدبي	

ولمعرفة أثر متغيري النوع والتخصص والتفاعل بينهما على بعدي إرادة العمل تم عمل تحليل

تباين ثنائي الاتجاه كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٢٥): تحليل التباين الثنائي لدرجات أفراد عينة الدراسة على بعدي مقياس إرادة العمل لمتغيري المستوى

والتخصص

اتجاه الفروق	مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
	غير دال	٠.٠٨	١.٥١	١	١.٥١	التخصص	الإرادة
الأول	٠.٠١	٦.٩٨	١٢٥.٢١	١	١٢٥.٢١	المستوى	
	غير دال	٠.٨٤	١٥.١٦	١	١٥.١٦	التخصص*المستوى	
			١٧.٩٥	٥٦٢	١٠٠٨٧.٤٦	الخطأ	
				٥٦٥	١٠٢٦١.٣٤	التباين الكلي	
	غير دال	٠.١٥	٤.٩٠	١	٤.٩٠	التخصص	القيود
	غير دال	٠.٤٢	١٤.١٠	١	١٤.١٠	المستوى	
	غير دال	٠.١٥	٥.٠٩	١	٥.٠٩	التخصص*المستوى	
			٣٣.٦٥	٥٦٢	١٨٩٠٨.٥٠	الخطأ	
				٥٦٥	١٨٩٣٨.٧٩	التباين الكلي	

ويتضح من الجدول السابق وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ للمستوى الدراسي على

بعد الإرادة لصالح طلاب المستوى الأول.

وبالتالي، فقد أظهرت النتائج وجود فرق دال في بُعد الإرادة لصالح طلاب السنة

الأولى، فيما لم تظهر فروق في بُعد القيود. ويمكن فهم ارتفاع إرادة العمل لدى طلاب المستوى

الأول بأنه ناجمٌ عن إحساسٍ أوسع بالوقت والخيارات؛ فالطالب المستجد ينظر لمشواره الجامعي على أنه مساحة للبحث والتغيير، فيدرك -ولو بشكل ضمني- أنه "لو لم يلائمه هذا التخصص، أو لو واجه صعوبات ما، فلا يزال أمامه فرصة للتحويل أو التعلم أو التكيف". هذه النظرة المنفتحة تدعم "إرادة العمل"؛ أي اعتقاد الفرد في قدرته على توجيه مساره الوظيفي.

أما لدى طلاب المستوى الرابع، فيطغى الانشغال بخطوة ما بعد التخرج والتحديات الملموسة لسوق العمل؛ فتقل لديهم تصورات "حرية الاختيار". أما ثبات شعور "القيود" بين جميع الطلاب -علمياً أو أدبياً، بالمستوى الأول أو الرابع- فيعكس واقعاً مشتركاً لمعوقات اقتصادية واجتماعية لا تتغير كثيراً بتقدم الطالب في دراسته، بل تبقى حاضرة بشكل عام.

وتشير هذه النتيجة إلى منطلقات أشارت إليه دراسات مثل (Cheung et al. (2016) و (Kim & Lee (2022) بشأن أن إدراك "الحرية الداخلية" في اختيار العمل المستقبلي قد يتأثر بمراحل الدراسة؛ إذ غالباً ما يقل لدى من هم أقرب لسوق العمل، نتيجة استحضارهم للقيود الواقعية (متطلبات سوق العمل، الضغوط المالية).

بينما عدم اختلاف بُعد "القيود" مع المرحلة أو التخصص يتناغم مع ما أوضحه (Duffy, Diemer, Perry, et al. (2012) في أن القيود البنوية أو الاقتصادية تُعد في معظمها عوامل موضوعية يعايشها الطلبة على نحوٍ متقارب، كقلة الوظائف أو محدودية الدخل أو توقعات الأسرة.

وينص الفرض الرابع على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس الرضا الأكاديمي تعزى إلى تأثير كلاً من المستوى الدراسي (الأول/ الرابع) والتخصص (علمي/ أدبي) والتفاعل بينهما."

ولاختبار صحة الفرض قام الباحثان بإجراء تحليل تباين ثنائي (2×2) المستوى الدراسي × التخصص الدراسي، ولحسابه قام الباحثان أولاً بعرض بعض الإحصاءات الوصفية تبعاً لمتغيري النوع والتخصص كالتالي:

أ- بالنسبة للمستوى الدراسي

جدول (٢٦): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الأكاديمي تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

المستوى	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الأول	٣٧٩	٨٥.٧٦	١٤.٢٢
الرابع	١٨٧	٧٧.٤٥	١٤.٣١

ب- بالنسبة للتخصص الدراسي

جدول (٢٧): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الأكاديمي كدرجة كلية وكأبعاد فرعية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
علمي	٣٢٦	٨٢.٤٠	١٤.٩٧
أدبي	٢٤٠	٨٣.٨٦	١٤.٤٨

ولمعرفة أثر متغيري النوع والتخصص والتفاعل بينهما على توجهات الأهداف تم عمل تحليل تباين ثنائي الاتجاه كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٢٨): تحليل التباين الثنائي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الأكاديمي لمتغيرات المستوى والتخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
التخصص	٣٣.٩٠	١	٣٣.٩٠	٠.١٧	غير دال	
المستوى	٧٨٠٧.٤٦	١	٧٨٠٧.٤٦	٣٨.٣١	٠.٠١	الأول
التخصص*المستوى	٢.٢٠	١	٢.٢٠	٠.٠١	غير دال	
الخطأ	١١٤٥٣٢.٤٠	٥٦٢	٢٠٣.٧٩			
التباين الكلي	١٢٣٢٠٩.٨٢	٥٦٥				

ويتضح من الجدول السابق وجود تأثير دال إحصائياً للمستوى الدراسي على متغير الرضا الأكاديمي عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح طلاب المستوى الأول.

وبالتالي أظهرت النتائج وجود فروق في الدرجات على مقياس الرضا الأكاديمي لصالح طلاب المستوى الأول أيضاً. قد يُفسر ذلك بأن طالب السنة الأولى ما يزال في مرحلة "الانبهار" بالجامعة؛ فيجد نفسه أمام بيئة جديدة نسبياً مليئة بالفرص الاجتماعية والنشاطات التمهيديّة، مما

يدعم شعوره بالإيجابية والتقبل. وأما طالب المستوى الرابع فقد تزداد عليه الضغوط الأكاديمية والتحضيرات المهنية، فينخفض نسبياً إحساسه بالرضا مع كثرة الأعباء واقتربه من سوق عملٍ تنافسي. أما عدم ظهور فروق بين التخصصات العلمية والأدبية يتناغم مع فكرة أنّ الرضا الأكاديمي يرتبط بتوقعاتٍ شخصيةٍ ودوافعٍ داخليةٍ وحجم الضغوط؛ وهذه العوامل قد لا يفرّقها المجال العلمي أو الأدبي في حدّ ذاته.

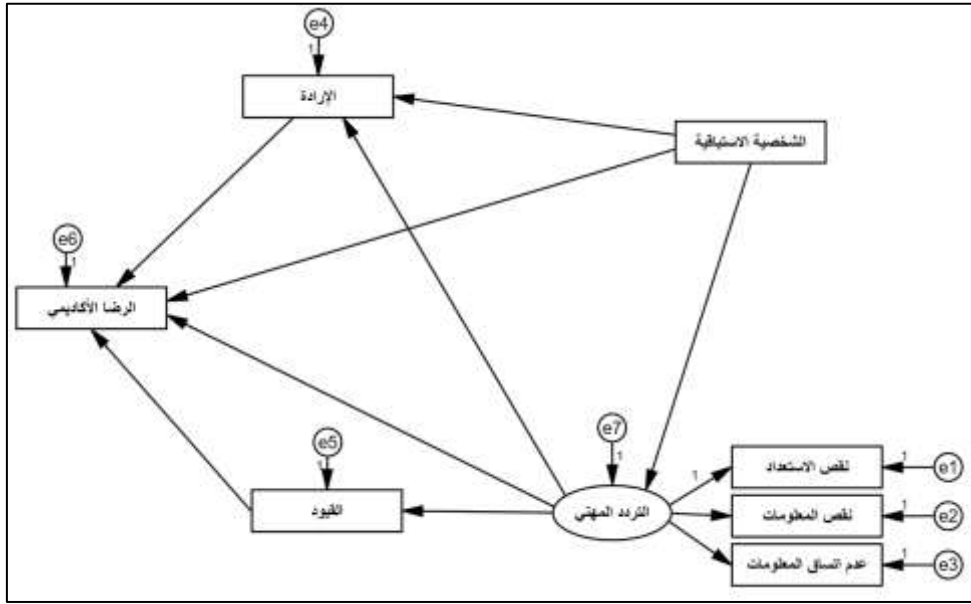
وتتوافق هذه النتيجة مع دراسات أشارت إلى تراجع الرضا لدى الطلاب الأكبر سناً أو في السنوات النهائية نتيجة تصاعد الضغوط الأكاديمية واقتراب لحظة الانتقال لسوق العمل (Oguz-Duran & Demirbatir, 2020; Fangfang et al., 2023). ومن منظور الصحة النفسية، يدعم هذا التصوّر ما ذكره Celik & Storme (2018) بأنّ الرضا الأكاديمي يتأثر بمستوى الضغوط والأهداف الشخصية؛ فحين يرتفع الضغط أو يزداد قلق البحث عن عمل، تبهت العوامل التي تعزّز مشاعر الرضا. كما يؤيّد البعض أيضاً أنّ المرحلة الأولى تشهد "تأثير الحماسة"؛ إذ يكون الطالب أكثر تفاعلاً وإيجابيةً (مثلما يذكر Nauta, 2007 حول علاقة التخصص الدراسي المبكر بتوقعات الطالب الإيجابية).

وينص الفرض الخامس على أنه "توجد مطابقة جيدة للنموذج المقترح للعلاقات بين

متغيرات الشخصية الاستباقية، والتردد المهني (متغيرات مستقلة) وإرادة العمل (متغير

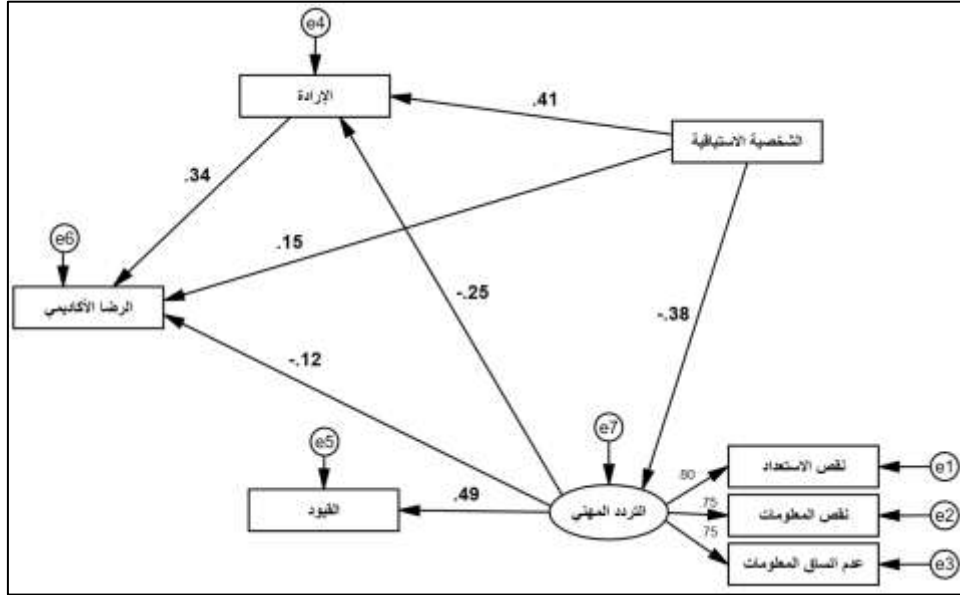
وسيط)، والرضا الأكاديمي (متغير تابع) مع بيانات عينة الدراسة."

يعرض الشكل (٦) النموذج الذي اقترحه الباحثان للعلاقات بين متغيرات الدراسة، وتم التحقق من مطابقة هذا النموذج المقترح للبيانات محل الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية AMOS (30)، وقد أجرى هذا التحليل استناداً إلى طريقة الأرجحية القصوى.



شكل (٦) النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة

ويعرض الشكل (٧) التأثيرات المباشرة المعيارية الدالة إحصائياً بالنموذج المقدر للعلاقات بين متغيرات الدراسة، وقد تم الإبقاء على التأثيرات الدالة فقط للتبسيط.



شكل (٧) النموذج المقدر للعلاقات بين متغيرات الدراسة

والجدول (٢٩) يلخص نتائج التحليل الإحصائي لهذا النموذج، في حين يعرض الجدول (٣٠) مؤشرات جودة المطابقة وتفسيرها.

جدول (٢٩) نتائج التحليل الإحصائي للنموذج المقدر للعلاقات بين متغيرات الدراسة

الدلالة	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الوزن المعياري	المسارات
٠.٠١	٨.٥٣-	٠.٠٥	٠.٤٤-	٠.٣٩-	الشخصية الاستباقية ← التردد المهني
٠.٠١	١١.٠١	٠.٠٣	٠.٣٧	٠.٤١	الشخصية الاستباقية ← الإرادة
٠.٠١	٣.٤١	٠.١٤	٠.٤٩	٠.١٥	الشخصية الاستباقية ← الرضا الأكاديمي
٠.٠١	٥.٨٠-	٠.٠٤	٠.٢٠-	٠.٢٥-	التردد المهني ← الإرادة
٠.٠١	١٠.٧٣	٠.٠٥	٠.٥٣	٠.٤٩	التردد المهني ← القيود
٠.٠٥	٢.١٤-	٠.١٦	٠.٣٥-	٠.١٣-	التردد المهني ← الرضا الأكاديمي
٠.٠١	٧.٣٦	٠.١٦	١.١٩	٠.٣٤	الإرادة ← الرضا الأكاديمي
غير دال	١.٩٠	٠.١٢	٠.٢٢	٠.٠٩	القيود ← الرضا الأكاديمي
			١.٠٠	٠.٨٠	التردد المهني ← نقص الاستعداد
٠.٠١	١٦.٤٩	٠.٠٥	٠.٨٥	٠.٧٥	التردد المهني ← نقص المعلومات
٠.٠١	١٦.٥٢	٠.٠٦	٠.٩٢	٠.٧٥	التردد المهني ← عدم اتساق المعلومات

ويتضح من الجدول السابق يتضح ان التأثيرات المباشرة الدالة كانت على النحو التالي:

- ١- تأثير الشخصية الاستباقية على التردد المهني بشكل سالب عند مستوى دلالة ٠.٠١
- ٢- تأثير الشخصية الاستباقية على كلا من الإرادة، والرضا الأكاديمي بشكل سالب عند مستوى دلالة ٠.٠١
- ٣- تأثير التردد المهني على بعد القيود بشكل موجب عند مستوى دلالة ٠.٠١
- ٤- تأثير التردد المهني على كلا من الإرادة، والرضا الأكاديمي بشكل سالب عند مستوى دلالة ٠.٠١
- ٥- تأثير الإرادة على الرضا الأكاديمي بشكل موجب عند مستوى دلالة ٠.٠١
- ٦- عدم دلالة تأثير بعد القيود على الرضا الأكاديمي.

جدول (٣٠) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقدر للعلاقات بين متغيرات الدراسة، وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
كا ^٢	٢٠.٥٤٤ عند درجات حرية ٨
النسبة بين كا ^٢ إلى درجات حريتها	٢.٥٦٨ ممتاز.
Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن	٠.٩٨٩ ممتاز.
Standardized Root Mean squared Residuals (SRMR) جذر متوسط مربع البواقي المعياري	٠.٠٢٢ ممتاز.
Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠.٠٥٣ ممتاز.
PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن $RMSEA \leq 0.05$	٠.٣٩٣ ممتاز.

يتضح من الجدول السابق، تطابق النموذج مع البيانات محل الدراسة، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة والتي كانت في مداها المثالي.

وبالتالي، فطبقاً للنموذج، توصلت الدراسة إلى مجموعة علاقات دالة بين الشخصية الاستباقية والتردد المهني وإرادة العمل والرضا الأكاديمي. فيما يلي أبرزها:

١. الشخصية الاستباقية تخفّض التردد المهني

فالشخصية الاستباقية تتمثل في المبادرة والسعي لتغيير البيئة، وعليه كلما ارتفعت نزعة الطالب نحو البحث واكتشاف الفرص والتخطيط المسبق، قلّ لديه الشعور بالعجز أو الحيرة في اختيار المهنة؛ فيكون أقدر على جمع معلومات مهنية واتخاذ قرار واضح.

ويتسق ذلك مع (He et al. (2021) الذين أكدوا سلبية العلاقة بين الاستباقية وصعوبات القرار المهني. كما يتفق مع (Büyükgöze (2018) في دور الاستباقية كعامل يحفّز مبادرات البحث عن الفرص وتقليل التردد.

٢. الشخصية الاستباقية تدعم إرادة العمل وترفع الرضا الأكاديمي

حين يشعر الفرد أنه يميل إلى المبادرة وتحدي المعوقات، يزداد إدراكه بقدرته على اختيار الوظيفة الملائمة مستقبلاً (إرادة عمل أعلى)، كما ينخرط بإيجابية في بيئته الدراسية، فينعكس ذلك في شكل رضا أكاديمي أفضل. وهذه النتيجة متوافقة مع (Wang et al., 2019) و (Douglass et al., 2020) و (Büyükgöze (2018) في أنّ الاستباقية تمنح الأفراد دافعية لاخترق العوائق، ما يرفع إرادة العمل، كما تتفق أيضاً مع دراسة (Shi et al. (2023) والتي تشير إلى أن الشخصية الاستباقية تنتبأ بشكل إيجابي بالهوية المهنية، وتتسق كذلك مع (Park & Rottinghaus, 2023) التي أشارت إلى ارتباط الشخصية الاستباقية بارتفاع الرضا عن البيئة الجامعية.

٣. ارتفاع التردد المهني يزيد إحساس القيود ويقلل الإرادة والرضا

فالطلاب الذين يعانون صعوبات في اتخاذ القرار المهني - جزاء نقص المعلومات أو القلق أو المعتقدات غير الواقعية - غالباً ما يحملون البيئة المحيطة قيوداً أقوى. ونتيجة لذلك، ينخفض اعتقادهم بحرية الاختيار (إرادة العمل)، ويتراجع شعورهم بالرضا حيال

دراساتهم؛ لأنهم لا يرون نهايةً مطمئنةً لمسارهم الجامعي. وتتوافق هذه النتائج مع ما أوضحتها دراسة (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012) عن سلبية العلاقة بين قيود الفرد المهنية وتردده في الاختيار. كما تتطابق مع (Germeijs & De Boeck, 2003) بخصوص تأثير الرضا الأكاديمي بالقلق أو الشك تجاه المستقبل الوظيفي. كما يؤكد ذلك دراساتٌ مثل (Cheung et al. (2016) و (Duffy, Douglass, et al. (2015) و (Duffy et al. (2016)، إذ يرتبط التردد بصعوبات إدراكية وانفعالية تجعل الفرد يشعر أن المسارات المتاحة محدودة، فيقلّ اعتقاده بالتحكم (إرادة العمل)، وينعكس ذلك بانخفاض الرضا الأكاديمي.

٤. إرادة العمل ترفع الرضا الأكاديمي، في حين لا يؤثر بعد القيود مباشرةً

يشعر الطالب بالرضا حين يؤمن بأن لديه حرية اتخاذ قرارات مهنية، حتى إن وُجدت قيودٌ حقيقية؛ فالتأثير المباشر للقيود قد لا يظهر بوضوح ما دام لدى الفرد قناعةً داخليةً بأنه يستطيع الالتفاف عليها لاحقًا. وقد تكون هذه "القناعة" - أي إرادة العمل - أقوى عامل محدد للرضا عن التخصص والدراسة. وهذه النتيجة تتفق مع (Allan et al. (2020 و (Fangfang et al. (2023 و (Duffy, Jadidian, et al. (2015) و (Duffy, Jadidian & Duffy (2012) و (Buyukgoze- Duffy et al. (2013) و (Diemer, Perry, et al., (2012) و (Kavas et al. (2015) والذين يرون أنّ إحساس الفرد بقدرته على تجاوز المعوقات المهنية يساعده على إدراك بيئته الأكاديمية بإيجابية أكبر، ومن ثم يزيد مستوى رضاه عن دراسته. أمّا عدم دلالة تأثير القيود المباشر على الرضا فينشابه مع بعض النماذج التي ترى أن تأثير القيود يظهر غالبًا عبر الوساطة (مثل التردد المهني أو انخفاض الإرادة)، لا بطريقة مباشرة (Cheung et al., 2020; Kim & Lee, 2022)

ويرى الباحثان الحاليان، أنه في ضوء ما كشفت عنه نتائج التحقق من فروض الدراسة

الخمسة، فإنه تتشكّل صورةً متكاملةً مفادها أنّ الشخصية الاستباقية—بما تتطوي عليه من مبادرةٍ ونزعةٍ لتغيير البيئة—تقلل التردد المهني وتعزّز إدراك الطلاب لحريتهم في اختيار مستقبلهم (إرادة العمل)، ما يؤثر إيجابياً في رضائهم عن تجربتهم الأكاديمية. كما يبدو أنّ طلاب المستوى الأول يتمتعون بمعدلاتٍ أعلى في الاستباقية والإرادة والرضا.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما كشفت عنه نتائج الدراسة من أهمية تعزيز الشخصية الاستباقية وتخفيف التردد المهني وتنمية إرادة العمل لرفع مستوى الرضا الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، يمكن طرح جملةٍ من التوصيات التطبيقية والبحثية على النحو الآتي:

١. تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لتنمية الشخصية الاستباقية:

- إعداد ورش عمل ودوراتٍ تفاعلية تُركّز على مهارات المبادرة والتخطيط واتخاذ القرارات في السياقات الدراسية والحياتية.
- دعم الطلاب في تكوين رؤيةٍ مستقبليةٍ واضحةٍ والتعامل الإيجابي مع الفرص والتحديات، بما يعزّز نزعة الاستباق لديهم.

٢. تعزيز الوعي بإرادة العمل ومهارات الكفاءة المهنية:

- توفير جلسات إرشادية تُعرّف الطلاب بمفهوم إرادة العمل وحثّهم على إدراك ما يمكنهم القيام به للتغلّب على القيود الاقتصادية أو الاجتماعية.
- تضمين أنشطة تُثمّي مهارات البحث عن المعلومات الوظيفية وتوضيح كيفية استثمار الموارد المتاحة، حتى يشعر الطالب بقدرته على التحكّم في اختياراته المهنية.

٣. برامج إرشادية للحد من التردد المهني وصعوبات اتخاذ القرار:

- تقديم أدلة إرشادية أو مقررات إلكترونية تساعد الطلاب في تحديد ميولهم المهنية وجمع المعلومات المناسبة عن قطاعات العمل المختلفة.
- عقد جلسات استشارة جماعية أو فردية تُركّز على تخفيف القلق المهني والمعتقدات غير الواقعية حول اختيار المهنة، وبناء فعالية ذاتية في اتخاذ القرارات.

٤. تركيز عناية خاصة بطلاب المستويات الأخيرة:

- إنشاء وحدات أو مكاتب توجيه مهني موجهة لطلاب السنة الرابعة؛ لتقديم المساندة في البحث عن فرص التدريب والتوظيف والتخفيف من ضغوط التخرج.
- تزويدهم بآليات عملية (مثل معارض التوظيف، لقاءات مع خريجين ناجحين، ندوات حول بناء السَّير الذاتية) لتقليل الشعور بالقيود وتعزيز إرادة العمل.

٥. تحسين خدمات الإرشاد النفسي والمهني في الحرم الجامعي:

- دعم المراكز الاستشارية بالاختصاصيين المؤهلين، وتخصيص مواعيد ملائمة يستفيد منها الطلاب في مختلف المراحل والتخصصات.
- توفير قنوات تواصل (حضورياً وافتراضياً) تسهّل عليهم الحصول على الاستشارات المتعلقة باختيار التخصص، ودعمهم في تجاوز التردد المهني.

٦. إشراك الأسرة والمجتمع في توجيه الطلاب مهنيًا:

- عقد لقاءات تثقيفية مع أولياء الأمور لتعريفهم بطرق دعم حرية الاختيار لدى الأبناء، والتخفيف من الضغوط والأفكار السلبية التي تزيد من التردد.

○ تنسيق شراكات مع هيئات ومؤسسات توظيف أو جمعيات مهنية لزيادة وعي المجتمع الجامعي بسوق العمل ومتطلباته.

٧. تفعيل الأنشطة الطلابية المحفزة للمبادرة والاستقلالية:

○ إدماج مسابقات ومشروعاتٍ رياضيةٍ أو تطوعية تسمح للطلاب بتجريب المبادرة وتحمل مسؤوليات تنظيمية، مما يدعم نمو الشخصية الاستباقية ويقلل التردد في القرارات المهنية.

○ تعزيز روح الفريق ودعم الأفكار الإبداعية التي تساعد الطالب على استكشاف ميوله وقدراته، ما ينعكس على إرادته في العمل بعد التخرج.

إنّ تنفيذ هذه التوصيات من شأنه أن يسهم في بيئةٍ جامعيةٍ أكثر دعماً لاستقلال الطلاب واستباقيتهم، ويساعد في الحدّ من مشاعر التردد والقيود المدركة، وصولاً إلى مستوياتٍ أعلى من الرضا الأكاديمي والاستعداد المهني الناجح.

البحوث المستقبلية المقترحة:

يمكن إجراء العديد من البحوث المستقبلية، من أهمها:

١. اختبار فاعلية برنامج إرشادي ينمي الشخصية الاستباقية ويقلل التردد المهني ويعزز إرادة العمل.

٢. إجراء دراسة طويلة لمتابعة تطور إرادة العمل من السنة الجامعية الأولى حتى ما بعد التخرج.

٣. دراسة مقارنة ثقافية للفروق في العلاقات بين الشخصية الاستباقية والتردد المهني وإرادة العمل عبر بيئات مختلفة.

٤. فحص فاعلية الإرشاد الرقمي في الحد من التردد المهني ورفع الوعي بالمسارات الوظيفية.

٥. إدراج سمات شخصية إضافية (كالتفاؤل والصمود النفسي) لدراسة تفاعلها مع الاستباقية وتأثيرها في الرضا الأكاديمي.
٦. تحليل أنماط التردد المهني وفق نموذج Gati وزملائه ودراسة الفروق في إرادة العمل والرضا الأكاديمي بينها.
٧. استكشاف دور الدعم النفسي والاجتماعي في تحسين اتخاذ القرار المهني وخفض التردد لدى الطلاب.

- Abdel Hadi, S., Kersting, M., Klehe, U. C., Deckenbach, M., & Häusser, J. A. (2023). Relationships between proactive personality, work locus of control, and vocational satisfaction: the role of level of education. *Heliyon*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13283>
- Ahn, J., Kim, H.-W., & Lee, J.-Y. (2017). Career calling and well-being among South Korean adult workers: Living a calling and work volition as mediators. *Psychologia*, 60(3), 132–146. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2019-A001>
- Allan, B. A., Sterling, H. M., & Duffy, R. D. (2020). Longitudinal relations among economic deprivation, work volition, and academic satisfaction: a psychology of working perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(2), 311-329. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09405-3>
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2019). The Psychology of Working: Framework and Theory. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 167-184). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_8
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working : a new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Publishers .
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228-240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Bouchard, L. M., & Nauta, M. M. (2017). College Students' Health and Short-Term Career Outcomes: Examining Work Volition as a Mediator. *Journal of Career Development*, 45(4), 393-406. <https://doi.org/10.1177/0894845317699517>
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- Büyükgöze, H. (2018). Predicting Work Volition From Proactive Personality Trait Among University Students [Predicting Work Volition From Proactive Personality Trait Among University Students]. *Kastamonu Education Journal*, 26(1), 117-123. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.375678>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and

- moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Celik, P., & Storme, M. (2018). Trait Emotional Intelligence Predicts Academic Satisfaction Through Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 666-677. <https://doi.org/10.1177/1069072717723290>
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1999). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 491-501. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.491>
- Cheng, B. H., & McCarthy, J. M. (2018). Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 537-560. <https://doi.org/10.1037/apl0000266>
- Cheung, F., Ngo, H.-y., & Leung, A. (2020). Predicting Work Volition Among Undergraduate Students in the United States and Hong Kong. *Journal of Career Development*, 47(5), 565-578.
<https://doi.org/10.1177/0894845318803469>
- Cheung, F., Wu, A. M. S., & Yeung, D. Y. (2016). Factors Associated With Work Volition Among Aging Workers in Hong Kong. *Journal of Career Development*, 43(2), 160-176. <https://doi.org/10.1177/0894845315585576>
- Chuang, N.-K., Lee, P. C., & Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100235. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100235>
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology*, 54(4), 476-489. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00221.x>
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Dickinson, J., & Tokar, D. M. (2004). Structural and discriminant validity of the career factors inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 239-254. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.07.002>
- Din, S. U., Khan, M. A., Farid, H., & Rodrigo, P. (2023). Proactive personality :A bibliographic review of research trends and publications. *Personality and Individual Differences*, 205, 112066.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112066>
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive Personality and Decent Work Among Racially and Ethnically Diverse Working Adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528. <https://doi.org/10.1177/1069072719894571>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person-Environment Fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work Volition as a Critical Moderator in the Prediction of Job Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 20-31. <https://doi.org/10.1177/1069072712453831>

- Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The Development and Initial Validation of the Work Volition Scale–Student Version. *The Counseling Psychologist, 40*(2), 291-319. <https://doi.org/10.1177/0011000011417147>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 400-411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 46-54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016). Examining Predictors of Work Volition Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 441-459. <https://doi.org/10.1177/1069072715599377>
- Duffy, R. D., Jadidian, A., Douglass, R. P., & Allan, B. A. (2015). Work volition among U.S. veterans: Locus of control as a mediator. *The Counseling Psychologist, 43*(6), 853–878. <https://doi.org/10.1177/0011000015576800>
- Fangfang, Z., Youhuan, W., & Li, P. (2023). Work volition and academic satisfaction in Chinese female college students: the moderating role of incremental theory of work volition. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 23*(3), 599-614. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09542-2>
- Figuera Gazo, P., Llanes Ordóñez, J., Torrado Fonseca, M., Valls Figuera, R.-G., & Buxarrais Estrada, M. R. (2022). Reasons for Course Selection and Academic Satisfaction among Master's Degree Students. *Journal of Hispanic Higher Education, 21*(3), 261-281. <https://doi.org/10.1177/1538192720954573>
- Frost, R. O., & Shows, D. L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behaviour Research and Therapy, 31*(7), 683-IN682. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(93\)90121-A](https://doi.org/10.1016/0005-7967(93)90121-A)
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 510-526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior, 76*(2), 277–291. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.11.001>
- Gati, I., & Levin, N. (2012). The stability and structure of career decision-making profiles: A 1-year follow-up. *Journal of Career Assessment, 20*(4), 390–403. <https://doi.org/10.1177/1069072712448892>
- Gati, I., & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157–185). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_8
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior, 62*(1), 11-25.

- [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00055-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00055-6)
- He, Z., Zhou, Y., Li, F., Rao, Z., & Yang, Y. (2021). The Effect of Proactive Personality on College Students' Career Decision-Making Difficulties: Moderating and Mediating Effects. *Journal of Adult Development*, 28(2), 116-125. <https://doi.org/10.1007/s10804-020-09359-9>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of Proactive Personality and Decision-Making Self-Efficacy on Career Adaptability Among Chinese Graduates. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(6), 903-912. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
- Hu, X., He, Y., Ma, D., Zhao, S., Xiong, H., & Wan, G. (2021). Mediating model of college students' proactive personality and career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 216-230. <https://doi.org/10.1002/cdq.12269>
- Huebner, E. S., & Gilman, R. (2006). Students Who Like and Dislike School. *Applied Research in Quality of Life*, 1(2), 139-150. <https://doi.org/10.1007/s11482-006-9001-3>
- Hussain, N., & Bhamani, S. (2012). Development of the student university satisfaction scale: Reliability and validity. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(3), 332-341.
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work Volition, Career Decision Self-Efficacy, and Academic Satisfaction: An Examination of Mediators and Moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154-165. <https://doi.org/10.1177/1069072711420851>
- Jones, L. K., & Lohmann, R. C. (1998). The Career Decision Profile: Using a Measure of Career Decision Status in Counseling. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 209-230. <https://doi.org/10.1177/106907279800600207>
- Kapasia, N., Paul, P., Roy, A., Das, P., Ghosh, T., & Chouhan, P. (2022). Perceived academic satisfaction level, psychological stress and academic risk among Indian students amidst COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 8(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09440>
- Kim, N.-R. (2023). Why does university students' work volition lead to career satisfaction? *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09613-y>
- Kim, N.-R., & Lee, K.-H. (2022). Validation of Korean Version of the Work Volition Scale. *Journal of Career Development*, 49(3), 666-680. <https://doi.org/10.1177/0894845320957095>
- Kong, L.-N., Yang, L., Pan, Y.-N., & Chen, S.-Z. (2021). Proactive personality, professional self-efficacy and academic burnout in undergraduate nursing students in China. *Journal of Professional Nursing*, 37(4), 690-695. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.04.003>
- Krieshok, T. S., Black, M. D., & McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 275-290. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.006>
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>

- Kuhl, J. (1985). Volitional Mediators of Cognition-Behavior Consistency: Self-Regulatory Processes and Action Versus State Orientation. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action Control: From Cognition to Behavior* (pp. 101-128). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_6
- Kulcsár, V., Dobrean, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior, 116*, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
- Lan, Y., Liu, D., Li, C., & Wang, J. (2023). Work Volition Scale for Chinese Working Adults: A Cross-Cultural Validation Study. *Journal of Career Assessment, 31*(1), 172-189. <https://doi.org/10.1177/10690727221099803>
- Lazarick, D. L., Fishbein, S. S., Loiello, M. A., & Howard, G. S. (1988). Practical investigations of volition. *Journal of Counseling Psychology, 35*(1), 15-26. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.1.15>
- Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Rossier, J. (2020). Testing the structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status. *Journal of Vocational Behavior, 116*, 103365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103365>
- Levin, N., Udayar, S., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Rossier, J. (2023). The Structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire Across 13 Countries. *Journal of Career Assessment, 31*(1), 129-148. <https://doi.org/10.1177/10690727221099226>
- Li, Y., Yao, X., Chen, K., & Wang, Y. (2013). Different Fit Perceptions in an Academic Environment: Attitudinal and Behavioral Outcomes. *Journal of Career Assessment, 21*(2), 163-174. <https://doi.org/10.1177/1069072712466713>
- Liu, W. Y. S., & Wu, T. J. (2017). Student satisfaction scale development and application for sport management in China. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, 13*(5), 1429-1444. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00678a>
- Nauta, M. M. (2007). Assessing College Students' Satisfaction With Their Academic Majors. *Journal of Career Assessment, 15*(4), 446-462. <https://doi.org/10.1177/1069072707305762>
- Oguz-Duran, N., & Demirbatır, R. (2020). The mediating role of shyness on the relationship between academic satisfaction and flourishing among pre-service music teachers. *International Education Studies, 13*(6), 163-169. <https://doi.org/10.5539/ies.v13n6p163>
- Okur, S., Ekşi, H., Demirci, İ & ,Ekşi, F. Academic Encouragement and Academic Wellbeing: Mediating Roles of Grit and Hope. *Psychological Reports, 0*(0), 00332941231181302. <https://doi.org/10.1177/00332941231181302>
- Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior, 55*(1), 147-154. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1704>
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior, 9*(2),

- 233-243. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90081-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90081-6)
- Park, C. J., & Rottinghaus, P. J. (2023). Academic Satisfaction of Women Students of Color in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: Roles of Discrimination, Proactive Personality, and Critical Consciousness. *Journal of Career Assessment, 31*(2), 298-320. <https://doi.org/10.1177/10690727221116872>
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 423-475). Jossey-Bass .
- Postolache ,N. (2022). *Acculturation, Family Influence, and Work Volition in Latinx College Student Academic Satisfaction* (Publication Number 29255911) [Ph.D., Columbia University]. ProQuest Dissertations & Theses Global. United States -- New York. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/acculturation-family-influence-work-volition/docview/2697082463/se-2?accountid=178282>
- Presti, A. L., Capone, V., Aversano, A., & Akkermans, J. (2022). Career Competencies and Career Success: On the Roles of Employability Activities and Academic Satisfaction During the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development, 49*(1), 107-125. <https://doi.org/10.1177/0894845321992536>
- Rassin, E., Muris, P., Franken, I., Smit, M., & Wong, M. (2007). Measuring General Indecisiveness. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 29*(1), 60-67. <https://doi.org/10.1007/s10862-006-9023-z>
- Renshaw, T. L. (2018). Psychometrics of the Revised College Student Subjective Wellbeing Questionnaire. *Canadian Journal of School Psychology, 33*(2), 136-149. <https://doi.org/10.1177/0829573516678704>
- Santos, A. A. A. D., Queluz, F. N. F. R., Gallo, A. C. P., & Veiga, T. H. L. (2020). Academic Life Assessment Scale (ALAS): A new factorial structure. *Psico-USF, 25*, 1-13. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250101>
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1017/jgc.2012.12>
- Schmitt, N., Oswald, F. L., Friede, A., Imus, A., & Merritt, S. (2008). Perceived fit with an academic environment: Attitudinal and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 72*(3), 317-335. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.007>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Shi, Y., Zhou, J.-x., Shi, J.-l., Pan, J.-F., Dai, J.-y., & Gao, Q. (2023). Association between proactive personality and professional identity of nursing undergraduates: The mediating role of resilience and irrational belief. *Nurse Education in Practice, 71*, 103729. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103729>
- Slaney, R. B. (1988). The assessment of career decision making. In W. B. Walsh & S.

- H. Osipow (Eds.), *Career decision making* (pp. 33-76). Lawrence Erlbaum Associates, Inc .
- Song, J. Y., & Lee, K.-H. (2023). Influence of economic and academic barriers on perception of future decent work: A moderated mediation model of work volition and social support. *Journal of Vocational Behavior, 141*, 103842. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103842>
- Trifiletti, E., Capozza, D., Pasin, A., & Falvo, R. (2009). A validation of the proactive personality scale. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 16*(2), 77-93. <https://doi.org/10.4473/TPM.16.2.2>
- Truong, N. N., & Miller, M. J. (2018). Family and Social Cognitive Predictors of Southeast Asian American College Students' Academic Satisfaction. *Journal of Career Assessment, 26*(3), 488-502. <https://doi.org/10.1177/1069072717714543>
- Valls, V., González-Romá, V., Hernández, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 119*, 103424. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103424>
- Wan, W., Duffy, R. D., Xiong, Q., & Wang, C. (2024). Linking Future Decent Work Perceptions With Employment Anxiety: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Development, 51*(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/08948453231191462>
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z.-J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X.-L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103325. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103325>
- Wang, D., Weng, Q., Kiani, A., & Ali, A. (2022). Job insecurity and unethical pro-organizational behavior: The joint moderating effects of moral identity and proactive personality. *Personality and Individual Differences, 195*, 111685. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111685>
- Wang, P., Zuo, D., & Guo, A. (2012). Difficulties in career decision-making: Connotation, approach and development trend. *Journal of Shanghai Normal University (Philosophy and Social Sciences), 41*(2), 41-49.
- Wei, Z., Li, C.-J., Li, F., & Chen, T. (2021). How proactive personality affects psychological strain and job performance: The moderating role of leader-member exchange. *Personality and Individual Differences, 179*, 110910. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110910>
- Xu, H., & Bhang, C. H. (2019). The Structure and Measurement of Career Indecision: A Critical Review. *The Career Development Quarterly, 67*(1), 2-20. <https://doi.org/10.1002/cdq.12159>
- Zhao, F., & Li, P. (2023). Work volition, major satisfaction and major-job congruence: a three-wave investigation among Chinese pre-service preschool teachers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09621-y>

