

كلية التربية  
قسم علم النفس

## فعالية برنامج إرشادي قائم على نظرية هولاند ومهارات القرن الحادي والعشرين في تعزيز الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة

بحث مسجل من رسالة مقدمه استكمالاً للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية  
"تخصص صحة نفسية"

إعداد الباحثة

هند السيد محمود السيد الحفناوي

إشراف

أ.د أحمد ثابت فضل

استاذ بقسم علم النفس التربوي ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث  
كلية التربية جامعة مدينة السادات

١٤٤٧ هـ - ٢٠٢٥ م

## المستخلص

هدف هذا البحث إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي قائم على نظرية "هولاند" وبعض مهارات القرن الحادي والعشرين في تنمية الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة. اعتمد البحث على المنهج التجريبي باستخدام تصميم المجموعتين التجريبية والضابطة، حيث تكونت عينة البحث من (٣٠) طالبًا وطالبة من طلاب الجامعة، بواقع (١٥) طالبًا في المجموعة التجريبية و(١٥) طالبًا في المجموعة الضابطة، تم اختيارهم بطريقة قصدية. وقد استخدمت الباحثة مقياس الفاعلية الذاتية المهنية (من إعدادها) بعد التأكد من صدقه وثباته، وتم تطبيقه قبلًا وبعديًا، بالإضافة إلى تطبيق القياس التتبعي للمجموعة التجريبية بعد أربعة أسابيع من انتهاء البرنامج. كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح البعدي، حيث بلغت نسب التحسن: الثقة بالقوة المهنية (٢٦٪)، تحديد الأهداف المهنية (٢٢٪)، حل المشكلات المهنية (٣٠٪)، والنسبة الكلية (٢٥.٧٪). كما لم تظهر فروق دالة إحصائية بين القياسين البعدي والتتبعي، مما يدل على استمرارية أثر البرنامج بعد مضي فترة من تطبيقه. وتعكس هذه النتائج فعالية البرنامج الإرشادي في تعزيز الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة، وتوصي الباحثة بتعميم تطبيقه في مراكز الإرشاد الجامعي، ودمج مهارات القرن الحادي والعشرين في البرامج الموجهة للطلاب، وإجراء مزيد من الدراسات للتحقق من أثره على فئات مختلفة. الكلمات المفتاحية: الفاعلية الذاتية المهنية، نظرية هولاند، مهارات القرن الحادي والعشرين، الإرشاد المهني.

## The effectiveness of a guidance program based on Holland's theory and 21<sup>st</sup>-century skills in enhancing professional self-efficacy among university students.

### Abstract

This Research aimed to examine the effectiveness of a counseling program based on Holland's Theory and certain 21st-century skills in enhancing career self-efficacy among university students. The Research adopted an experimental design using an experimental group and a control group. The sample consisted of (30) male and female university students, with (15) students in the experimental group and (15) in the control group, selected purposefully. The researcher utilized the Career Self-Efficacy Scale (developed by the researcher) after verifying its validity and reliability. The scale was administered as a pre-test, post-test, and follow-up measurement for the experimental group four weeks after the program ended. The results indicated statistically significant differences at the (0.01) level between the mean scores of the experimental group in the pre- and post-tests in favor of the post-test, showing a notable improvement in career self-efficacy across its sub-dimensions: the first dimension (confidence in professional ability) improved by 26%, the second dimension (clarity of career goals) by 22%, and the third dimension (problem-solving skills) by 30%. The total improvement rate was 25.7%. No statistically significant differences were found between the post-test and the follow-up measurement, indicating the program's lasting impact beyond its implementation period. These findings confirm the effectiveness of the counseling program in enhancing career self-efficacy among university students. The researcher recommends expanding the program's application to universities, integrating 21st-century skills into student support programs, and conducting further studies to assess its impact on different age groups and academic specializations.

**Keywords:** Career self-efficacy, Holland's Theory, 21<sup>st</sup>-century skills, career counseling.

## مقدمة البحث

أصبحت البيئة الجامعية في الوقت الراهن تواجه متغيرات متسلسلة تتطلب إعداد الطلاب إعداداً مهنيًا ونفسيًا عالي الكفاءة لمواجهة تحديات سوق العمل المحلي والدولي. ومن خلال الخوات القربوية والمهنية، والملاحظات الميدانية التي جمعتها الباحثة، تبين أن فئة كبيرة من طلاب الجامعة يعانون من تدنٍ واضح في إواكهم لقواتهم المهنية، ومن غموض في توجهاتهم المستقبلية، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على قوراتهم المهنية، ويجعلهم عرضة للقلق والتردد عند اختيار تخصصاتهم أو التخطيط لحياتهم العملية بعد التخرج.

## مشكلة البحث

يرتبط مفهوم الفاعلية الذاتية المهنية ارتباطًا وثيقًا بمشاعر الثقة في النفس، والقوة على التكيف مع بيئات العمل المختلفة، والجرأة في اتخاذ قورات مهنية واعية ومبنية على أسس واقعية. وتشير الدراسات إلى أن انخفاض هذه الفاعلية غالبًا ما يؤدي إلى انسحاب أكاديمي، أو بطالة طويلة المدى، أو انتقال متكرر بين الوظائف، نتيجة غياب التوجيه المهني المبكر.

ومما زاد من تعقيد هذه المشكلة هو أن المناهج الجامعية التقليدية تركز في معظم الأحيان على الجوانب النظرية والمعرفية، دون إيلاء اهتمام كافٍ بالجوانب النفسية والمهنية، مثل الثقة بالذات، وتقدير القوات، وتطوير المهارات التي تتطلبها المهن المعاصرة. ومن هنا بدأت الحاجة تزايد نحو برامج إرشادية نوعية، تستند إلى نظريات علمية قوية مثل نظرية هولاند في التوجيه المهني، وتدمج معها مهارات القرن الحادي والعشرين التي باتت مطلبًا أساسيًا لكل من يسعى إلى النجاح في عالم العمل.

كما أوضحت بعض الدراسات وجود ضعف مستوى فاعلية الذات المهنية لدى الطلبة الجامعيين مثل دراسة أسماء عبد الغزيز (٢٠٢١)، ومن الجدير بالذكر في هذا السياق أن عدم قوة الأؤاد معرفة مصوهم المهني في المستقبل تتسبب في مصاعب كوى وقلق مهني واضح لهم . فعلى سبيل المثال، وى "أكغون، وأؤزغور" (Akgün & Özgür, 2014) أن العديد من الابتكورات والتغورات التي طأت على نظام التعليم قد أفضت إلى تزايد مستويات القلق المهني لدى الطلبة الموشحين للعمل بمهنة التدريس ( Özcan, M., ) (Özbilen & Eranıl, 2018, p.498).

وقد اختلرت الباحثة هذا الإطار العلمي تحديدًا لأنه يجمع بين معرفة الذات (نظرية هولاند) وتنمية المهارات الحديثة (مهارات القرن ٢١)، الأمر الذي من شأنه أن يعالج جذور المشكلة بشكل شمولي لا يقتصر فقط على المعرفة أو التدريب، بل يمتد إلى بناء الشخصية المهنية المتكاملة للطلاب الجامعي. وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي: ما فعالية البرنامج الإرشادي القائم على نظرية هولاند ومهارات القرن الحادي والعشرين في تعزيز الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة؟

## أهداف البحث

- يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتكاملة التي تنبع من طبيعة المشكلة المطروحة، والتي تهدف في مجملها إلى دعم الطلاب الجامعيين نفسيًا ومهنيًا. ويمكن تفصيل هذه الأهداف فيما يلي:
١. إعداد برنامج إرشادي متكامل يركز على مرجعيتين أساسيتين هما:  
أ- نظرية هولاند للتوجيه المهني، والتي تقدم تصنيفًا للشخصيات والمويل المهنية، مما يساعد الطالب على فهم ذاته واكتشاف بيئته المهنية المناسبة.  
ب- مهارات القون الحادي والعشرين، باعتبارها متطلبات أساسية للنجاح في سوق العمل الحديث، والتي تشمل مهارات التفكير النقدي، الاتصال، الإبداع، التعاون، استخدام التكنولوجيا، وغيرها.
  ٢. قياس مدى فاعلية البرنامج في رفع مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلاب الجامعيين، من خلال مقارنة نتائج مقياس الفاعلية المهنية قبل تطبيق البرنامج وبعده.
  ٣. تحديد ما إذا كان البرنامج يحقق أثرًا مستويًا لدى الطلاب بعد فترة من تطبيقه، أي دراسة مدى استتوار التغيير الإيجابي في الفاعلية الذاتية المهنية بعد انتهاء البرنامج، وذلك من خلال القياس البعدي التتبعي.
  ٤. المساهمة في تطوير نماذج الإرشاد النفسي الجامعي من خلال تقديم إطار عملي قابل للتطبيق أو التعديل داخل الجامعات المصرية والعربية، بما يتلاءم مع خصائص الطلاب واحتياجاتهم النفسية والمهنية.
  ٥. تسليط الضوء على الفاعلية الذاتية المهنية كمتغير نفسي محوري في حياة الطالب الجامعي، قد يغفل عنه كثير من المسؤولين داخل البيئة الأكاديمية، رغم تأثره المباشر على اتخاذ القوار المهني والتكيف الأكاديمي.

## أهمية البحث

تتضح أهمية البحث الحالي من خلال أبعاده المتعددة، التي تجمع بين الجوانب النظرية والتطبيقية والمجتمعية والنفسية. وفيما يلي تفصيل لأبرز هذه الجوانب:

### ١. الأهمية النظرية:

يسهم البحث في إثراء الميدان العلمي في مجال الإرشاد النفسي والمهني، من خلال الوبط بين نظرية هولاند - كأحدى أبرز النظريات في التصنيف المهني وأنماط الشخصية - ومهارات القون الحادي والعشرين التي تمثل الإطار التطبيقي والحديث لمتطلبات النجاح في الحياة المهنية. هذا الوبط يمثل إضافة نوعية للأدبيات العلمية التي تتناول العلاقة بين السمات النفسية والقوة على التكيف المهني.

كما أن تناول الفاعلية الذاتية المهنية كمفهوم نفسي مركبي يتيح للبحث أن يتقاطع مع مجالات علم النفس التربوي، وعلم النفس الإرشادي، والتنمية البشرية، مما يجعله أكثر إسهاماً في بلورة تصور أكثر شمولية لطلاب الجامعي بوصفه كائناً نفسياً ومهنياً في آن واحد.

## ٢. الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية في إمكانية الاستفادة العملية من نتائج البحث في تصميم وامج إرشادية مماثلة داخل الجامعات، وفي مراكز التوجيه المهني، وفي وحدات الإرشاد الأكاديمي، بحيث يتم اعتماد هذا النوع من الوامج كجزء من نظام الدعم النفسي والمهني الموجه للطلاب، لا سيما في المراحل الانتقالية من الدراسة إلى الحياة العملية.

ويوفر البرنامج المطبق في هذا البحث نموذجاً واقعياً قابلاً للتكرار أو التعديل حسب طبيعة كل بيئة جامعية، مما يمنح البحث بعداً عملياً مباشر التأثير على البيئة التعليمية.

## ٣. الأهمية النفسية:

من المتوقع أن يسهم البرنامج في تعزيز ثقة الطلاب بأنفسهم، وتقديرهم لأنواتهم، وإيمانهم بقوتهم على تحقيق النجاح المهني، وكلها عناصر نفسية تُعد ضرورية لتكوين شخصية مهنية مقولنة قادرة على التفاعل مع تحديات الواقع العملي.

## ٤. الأهمية التربوية والتعليمية:

في ظل الاتجاهات الحديثة للتعليم الجامعي التي تسعى إلى دمج المهارات الحياتية في المناهج الدراسية، يقدم هذا البحث نموذجاً لما يمكن أن يكون عليه التعليم الشامل، الذي لا يقتصر على المعرفة النظرية، بل يمتد إلى بناء الشخصية ومهارات اتخاذ القرار، والتخطيط، والانفتاح على متطلبات الواقع المتغير.

## ٥. الأهمية المجتمعية:

الاستثمار في الطلاب الجامعيين من خلال وامج إرشادية فعالة هو استثمار في رأس المال البشري للمجتمع. فكلما زادت قوة الطلاب على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، كلما قلت معدلات البطالة، وتحسن الأداء في سوق العمل، وزادت فرص الإنتاج والتنمية، وهو ما يجعل للبحث بعداً وطنياً يتجاوز حدود الجامعة.

## مصطلحات البحث

### ١. الفاعلية الذاتية المهنية Professional self-efficacy

تعني في هذا البحث إيمان الطالب الجامعي بقوته على أداء المهام المهنية بكفاءة، والتعامل مع التحديات المهنية بثقة، واتخاذ قرارات مهنية واقعية. وقد تم قياسها باستخدام مقياس أعدته الباحثة خصيصاً لهذا

البحث، ويتضمن عددًا من البنود التي تقيس هذا المفهوم عبر أبعاده الفوعية (اتخاذ القرار، التكيف، التخطيط، التحكم، المبادأة المهنية).

## ٢. البرنامج الإرشادي Guidance Program

ويقصد به سلسلة من الجلسات الإرشادية الجماعية التي تم إعدادها وتنفيذها على عينة من طلاب الجامعة، بهدف تطوير مهاراتهم النفسية والمهنية من خلال أنشطة متنوعة مستندة إلى نظرية هولاند ومهارات القرن الحادي والعشرين. وقد تم تنفيذ البرنامج خلال فترة زمنية محددة وفق تسلسل تدريجي في بناء المهارات.

## ٣. نظرية هولاند Holland's Theory

هي نظرية نفسية تهدف إلى تصنيف الأفراد إلى ستة أنماط من الشخصيات (الواقعي، الباحث، الفني، الاجتماعي، المغامر، التقليدي)، وتقترح أن توافق الشخص مع البيئة المهنية التي تناسب نمطه يزيد من احتمالات النجاح المهني والرضا الوظيفي. وقد استخدمت هذه النظرية كأداة لتوعية الطلاب بأنماطهم الشخصية واكتشاف ميولهم المهنية.

## ٤. مهارات القرن الحادي والعشرين 21st Century Skills

وهي مجموعة من المهارات الضرورية للتفاعل مع الحياة والمهنة في العصر الحديث، تشمل المهارات المعرفية (كالتفكير النقدي والإبداعي)، والمهارات الاجتماعية (كالتعاون والقيادة)، والمهارات التكنولوجية (كالقوة على التعامل مع الأدوات الرقمية)، وقد تم تضمينها في البرنامج كجزء محوري لبناء الكفاءة المهني

### فروض البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، صيغت الفروض التالية:

١. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس فاعلية الذات المهنية لصالح التطبيق البعدي.
٢. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لمقياس فاعلية الذات المهنية لصالح المجموعة التجريبية.
٣. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للتبعي لمقياس فاعلية الذات المهنية.

### المنهج المستخدم

نظرًا لطبيعة المشكلة البحثية التي تسعى إلى اختبار فاعلية برنامج إرشادي على مجموعة محددة من الطلاب الجامعيين، فقد تم اعتماد المنهج التجريبي (Experimental Design) كمنهج رئيسي للبحث. ويُعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات النفسية والتربوية التي تهدف إلى معرفة تأثير متغير معين (كالبرنامج الإرشادي) على مجموعة تجريبية محددة.



وقد تم اختيار تصميم المجموعة الواحدة ذات القياسات الثلاثة (قبلي - بعدي - بعدي مؤجل)، وذلك لقياس التغير الذي يُحدثه البرنامج الإرشادي في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلاب المشاركين، بالإضافة إلى فحص استمرارية هذا الأثر بعد مرور فترة زمنية من انتهاء الجلسات. ويرى خواء المنهجية أن استخدام هذا التصميم يُعد مناسباً في الحالات التي يتعذر فيها توفير مجموعة ضابطة، أو عندما يكون الهدف هو اختبار مدى فاعلية التدخل الإرشادي على عينة صغيرة ومحددة داخل بيئة طبيعية مثل الجامعة.

وتتلخص خطوات التطبيق وفقاً لهذا التصميم في الآتي:

١. القياس القبلي: تم تطبيق مقياس الفاعلية الذاتية المهنية على جميع أفراد العينة قبل بدء البرنامج، بهدف تحديد مستوى الفاعلية قبل أي تدخل.
  ٢. تنفيذ البرنامج الإرشادي: خضع أفراد العينة لجلسات البرنامج الذي أعدته الباحثة، على مدى عدة أسابيع.
  ٣. القياس البعدي: أُعيد تطبيق المقياس ذاته بعد انتهاء البرنامج مباشرة، لمقارنة النتائج مع القياس القبلي.
  ٤. القياس البعدي التتبعي: تم تطبيق المقياس مرة ثالثة بعد مرور فترة زمنية (أسبوعين)، بهدف معرفة مدى استمرارية الأثر.
- وبذلك، فإن المنهج المستخدم قد وفر إطاراً مناسباً يسمح للباحثة بفحص التغيرات الفعلية الناتجة عن تطبيق البرنامج بدقة وموضوعية.

### أبواب البحث

اعتمدت الباحثة في البحث الحالي على أداة واحدة رئيسية، قامت بإعدادها وتطويرها بنفسها، لقياس أحد المتغيرات التابعة في البحث، وهو الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة، وذلك قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده، وفي مرحلة التطبيق التتبعي أيضاً. وقد تم إعداد هذه الأداة بناءً على أسس علمية ونظرية مستمدة من الأدبيات الحديثة، ومراجعة لرواسات سابقة، بالإضافة إلى الاعتماد على آراء المحكمين المتخصصين لضمان صدق المحتوى ودقة الصياغة.

### وَأولاً: مقياس الفاعلية الذاتية المهنية (من إعداد الباحثة)

الهدف من إعداد المقياس:

سعت الباحثة إلى بناء أداة علمية تقيس الفاعلية الذاتية المهنية، بوصفها تصور الفرد لمدى كفاءته الشخصية والمهنية في التعامل مع متطلبات العمل وتحديات المستقبل. ويأتي تصميم المقياس استجابة لحاجة البحث إلى أداة عربية تتسم بالصدق والثبات، وتناسب البيئة الجامعية المصرية.



استخدمت الباحثة المقياس في ثلاثة تطبيقات رئيسية:

1. التطبيق القبلي: قبل تنفيذ البرنامج الإرشادي.
2. التطبيق البعدي: مباشرة بعد انتهاء البرنامج.
3. التطبيق التتبعي: بعد فترة زمنية، لقياس مدى استتوار الأثر.

### الأساس النظري للمقياس:

استند المقياس إلى الأسس النظرية التي تناولت مفهوم الفاعلية الذاتية، وفي مقدمتها:

1. النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (1997): والتي ترى أن الفاعلية الذاتية تمثل اعتقاد الفرد بقرته على تنظيم أفعاله وتحقيق النتائج المرجوة في مواقف معينة. وتؤثر هذه الفاعلية في مستوى الطموح والمثارة، وكيفية مواجهة التحديات.

2. نظرية هولاند في التوجيه المهني: التي تؤكد على أهمية التوافق بين ميول الفرد وبيئة العمل، وتأثير ذلك في مستوى النجاح والثقة الذاتية.

ومن خلال الجمع بين هاتين النظريتين، تم بناء مفهوم متكامل للفاعلية الذاتية المهنية يشمل: الكفاءة المهنية، التخطيط المهني، التعامل مع التحديات، تحديد الأهداف، واتخاذ القرار المهني.

### بناء المقياس:

اتبعت الباحثة خطوات علمية دقيقة في إعداد المقياس، تمثلت فيما يلي:

1. تحديد الأبعاد النظرية للمفهوم بناءً على الإطار النظري والوراسات السابقة.
2. صياغة العبارات الأولية للمقياس وعددها (40) فقرة:

### البعد الأول: الثقة في القدرة على الأداء المهني (15 فقرة)

1. أستطيع تنفيذ المهام المهنية بدقة وثقة.
2. أمتلك المهارات اللازمة للنجاح في مجالي المهني.
3. لا أشعر بالكفاءة عند التفكير في بيئة العمل المستقبلية. (صياغة سلبية)
4. أتمتع بالقدرة على التكيف مع ضغوط العمل.
5. أجد صعوبة في إنجاز المهام المهنية الصعبة. (صياغة سلبية)
6. لدي القدرة على التفكير المنطقي عند اتخاذ قرارات مهنية.
7. أواجه القلق عند التفكير في تحمل مسؤوليات العمل. (سلبية)
8. أستطيع العمل تحت الضغط دون التأثير على جودة أدائي.
9. لا أثق بقرتي على النجاح المهني. (سلبية)
10. لدي استعداد لتحمل المهام الصعبة في بيئة العمل.

١١. أشعر بالارتباك عند مواجهة مواقف مهنية جديدة. (سلبية)
١٢. أمتلك القدرة على حل المشكلات المهنية بطريقة فعالة.
١٣. أتردد كثيراً قبل اتخاذ قرارات مهنية. (سلبية)
١٤. أحرص على تحسين كفاءتي المهنية بشكل مستمر.
١٥. أستسلم بسهولة عند مواجهة صعوبات في العمل. (سلبية)

### البعد الثاني: تحديد الأهداف المهنية المستقبلية ( 13 فقرة )

١٦. أحدد أهدافي المهنية بوضوح.
١٧. لا أعرف بالضبط ما أريد أن أكون عليه مستقبلاً. (سلبية)
١٨. أعمل وفق خطة واضحة لتحقيق هدفي المهني.
١٩. أشعر بالحيرة عند التفكير في مستقبلي المهني. (سلبية)
٢٠. أضع أولويات واضحة لمستقبلي المهني.
٢١. أتجاهل التخطيط لمستقبلي المهني. (سلبية)
٢٢. لدي تصور واضح للمجال الذي أريد العمل فيه.
٢٣. أهدافي المهنية تتغير باستمرار دون سبب واضح. (سلبية)
٢٤. أراجع أهدافي المهنية بانتظام وأحدثها.
٢٥. أفكر إلى خطة مهنية طويلة المدى. (سلبية)
٢٦. أضع أهدافاً قابلة للتحقيق في مسلي المهني.
٢٧. أتجنب التفكير في طموحاتي المستقبلية. (سلبية)
٢٨. أسعى جاهداً لتحقيق أهدافي المهنية رغم التحديات.

### البعد الثالث: الكفاءة في التعامل مع المشكلات المهنية ( 12 فقرة )

٢٩. أستطيع مواجهة المشكلات المهنية دون خوف.
٣٠. أجد صعوبة في اتخاذ القرار في المواقف المعقدة. (سلبية)
٣١. أبحث عن حلول متعددة للمشكلات المهنية.
٣٢. أشعر بالقلق عند حدوث مشكلة في العمل. (سلبية)
٣٣. أستطيع التكيف مع التغيرات المفاجئة في بيئة العمل.
٣٤. أعتمد على استراتيجيات عقلانية في مواجهة المشكلات المهنية.
٣٥. أتجنب اتخاذ قرارات سريعة في المواقف المهنية.
٣٦. أشعر بالإحباط عند حدوث مشكلة مهنية. (سلبية)

٣٧. أستطيع تحليل المواقف المهنية بهوء .

٣٨. ألجأ إلى الآخرين دائماً لحل مشكلاتي المهنية . (سلبية)

٣٩. أجد تقييم نتائج قرأتي المهنية.

٤٠. أتعلم من أخطائي المهنية لتحسين مسواي مستقبلاً.

- **صدق المحقوى (المحكمين):** عوض المسودة الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس والإرشاد التربوي والمهني.

٣. تتقيح الفقات بناءً على ملاحظات المحكمين، وحذف المتكرر وغير المناسب.

٤. الوصول إلى الصورة النهائية المكونة من (30) فقة موزعة على ثلاثة أبعاد.

#### أبعاد المقياس:

يتضمن المقياس في صورته النهائية ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. الثقة في الفقة على الأداء المهني:

يقيس هذا البعد اعتقاد الطالب بقورته على تنفيذ المهام المهنية بكفاءة وثقة، مثل المباراة، الإنجاز، وتحمل المسؤولية.

2. تحديد الأهداف المهنية المستقبلية:

ويقيس مدى قوة الطالب على التخطيط الواضح لمستقبله المهني، وتحديد أهداف واقعية ومحددة، والعمل على تحقيقها.

3. الكفاءة في التعامل مع المشكلات المهنية:

يقيس هذا البعد قوة الطالب على التفكير المنطقي واتخاذ القورات في مواقف مهنية صعبة، والتصرف بشكل فعال تحت الضغط.

#### طريقة التصحيح واحتساب الدرجات:

استخدم المقياس نمط ليكرت الخماسي، حيث يجيب الطالب على كل فقة باختيار أحد البدائل الآتية:

• (1) لا وأفق بشدة

• (2) لا وأفق

• (3) محايد

• (4) وأفق

• (5) وأفق بشدة

• تتراوح الرجة الكلية للمقياس بين ٣٠ و ١٥٠.

• كلما زادت الرجة، دل ذلك على ارتفاع مسقوى الفاعلية الذاتية المهنية.

تم عكس الدرجات لبعض الفئات السلبية.

### الصدق والثبات:

#### أ - صدق المحتوى (المحكمين):

قامت الباحثة بعرض المقياس على (8) محكمين متخصصين، وتم تعديل بعض الصياغات وفقاً لملاحظاتهم، مما عزز من صدق المحتوى وشموليته.

#### ب - صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الفئات من خلال دراسة معامل ارتباط كل فئة بالدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع الفئات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة وذلك باستخدام معادلة بيرسون لحساب معامل الارتباط عبر برنامج SPSS v23، وتوضح (0.01) كما يلي

جدول (٢) قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لمقياس الفاعلية الذاتية المهنية

| الفقرة                                               | الارتباط<br>بالبعد | الارتباط<br>بالاستبانة | الفقرة | الارتباط<br>بالبعد | الارتباط<br>بالاستبانة | الفقرة | الارتباط<br>بالبعد | الارتباط<br>بالاستبانة |
|------------------------------------------------------|--------------------|------------------------|--------|--------------------|------------------------|--------|--------------------|------------------------|
| البعد الأول: الثقة في القدرة على الأداء المهني       |                    |                        |        |                    |                        |        |                    |                        |
| ١                                                    | **٠,٧٤             | **٠,٨٢                 | ٢      | **٠,٧٠             | **٠,٧٧                 | ٣      | **٠,٧٦             | **٠,٨٤                 |
| ٤                                                    | **٠,٦٢             | **٠,٥٩                 | ٥      | **٠,٨٧             | **٠,٦٥                 | ٦      | **٠,٧٩             | **٠,٥٨                 |
| ٧                                                    | **٠,٦٤             | **٠,٨٩                 | ٨      | **٠,٦٨             | **٠,٧٢                 | ٩      | **٠,٦٧             | **٠,٧٢                 |
| ١٠                                                   | **٠,٧٥             | **٠,٧١                 | ١١     | **٠,٧٥             | **٠,٥١                 | ١٢     | **٠,٦١             | **٠,٨٣                 |
| ١٣                                                   | **٠,٦١             | **٠,٨٤                 | ١٤     | **٠,٦٤             | **٠,٧٩                 | ١٥     | **٠,٧٦             | **٠,٦٢                 |
| البعد الثاني: تحديد الأهداف المهنية المستقبلية       |                    |                        |        |                    |                        |        |                    |                        |
| ١٦                                                   | **٠,٥٠             | **٠,٧٦                 | ١٧     | **٠,٧٦             | **٠,٦٢                 | ١٨     | **٠,٨٦             | **٠,٦٣                 |
| ١٩                                                   | **٠,٥٧             | **٠,٨٩                 | ٢٠     | **٠,٧٠             | **٠,٧٥                 | ٢١     | **٠,٧٢             | **٠,٦٩                 |
| ٢٢                                                   | **٠,٦٦             | **٠,٤٥                 | ٢٣     | **٠,٤٢             | **٠,٦٦                 | ٢٤     | **٠,٥٨             | **٠,٧٢                 |
| ٢٥                                                   | **٠,٨٣             | **٠,٨٧                 | ٢٦     | **٠,٧٤             | **٠,٥٧                 | ٢٧     | **٠,٦٤             | **٠,٧٩                 |
| ٢٨                                                   | **٠,٧٩             | **٠,٥٨                 |        |                    |                        |        |                    |                        |
| البعد الثالث: الكفاءة في التعامل مع المشكلات المهنية |                    |                        |        |                    |                        |        |                    |                        |
| ٢٩                                                   | **٠,٧٨             | **٠,٦٢                 | ٣٠     | **٠,٦٩             | **٠,٧٢                 | ٣١     | **٠,٧٨             | **٠,٥٤                 |
| ٣٢                                                   | **٠,٦١             | **٠,٨٤                 | ٣٣     | **٠,٨٥             | **٠,٥٩                 | ٣٤     | **٠,٦٤             | **٠,٧٠                 |
| ٣٥                                                   | **٠,٧٩             | **٠,٦٧                 | ٣٦     | **٠,٨٠             | **٠,٦١                 | ٣٧     | **٠,٨٦             | **٠,٦٣                 |
| ٣٨                                                   | **٠,٦٨             | **٠,٤٧                 | ٣٩     | **٠,٧٦             | **٠,٧٩                 | ٤٠     | **٠,٦١             | **٠,٨٧                 |

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول السابق أن كافة فقرات مقياس الفاعلية الذاتية المهنية تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه والمقياس ككل، أي يوجد اتساق بين كافة الفقرات في تحقيق الهدف من المقياس ككل.

### ج - الثبات:

تم التأكد من ثبات المقياس بطريقتين:

• إعادة التطبيق: على عينة استطلاعية من 20 طالباً بفواصل أسبوعين، وبلغ معامل الثبات (0.87).

• معامل ألفا كرونباخ: حيث تلوحت القيم الوعوية للأبعاد الثلاثة بين (0.83) و (0.89).

### ضبط ظروف التطبيق:

حرصت الباحثة على توفير بيئة هادئة عند تطبيق المقياس، مع تقديم شرح وإفٍ للطلاب حول طبيعة الأداة، وأهمية الصدق في الإجابة، والتأكيد على سوية البيانات، وغياب أي تبعات للتقييم. وقد ساعد هذا على الحصول على استجابات دقيقة تعكس الواقع النفسي للمبحوثين.

### البرنامج الإرشادي

#### وُلًا: الأساس النظري للبرنامج الإرشادي

استند البرنامج الإرشادي المصمم في هذا البحث إلى دمج منهجي بين إطرين نظريين متكاملين هما:

1. نظرية جون هولاند في التوجيه المهني Holland's Theory of Career Choice:

تقوم هذه النظرية على فرضية مركزية مفادها أن الأفراد يسعون إلى بيئات عمل تتلاءم مع أنماطهم الشخصية، وأن مدى التوافق بين نمط الشخصية ونمط البيئة المهنية يسهم بشكل مباشر في تحقيق الرضا المهني والتكيف الوظيفي.

ووفقاً لهولاند، توجد ستة أنماط شخصية أساسية هي: الواقعي (Realistic)، البحثي (Investigative)،

الفني (Artistic)، الاجتماعي (Social)، الريادي (Enterprising)، التقليدي (Conventional).

ويؤدي فهم الطلاب لهذه الأنماط وتحديد ميولهم الخاصة إلى تعزيز وضوحهم الذاتي والمهني، مما ينعكس إيجابياً على إراكمهم لكفاءتهم في المهام المهنية.

2. مهارات القرن الحادي والعشرين (21st Century Skills):

تتركز هذه المهارات على مجموعة من القدرات والاتجاهات التي يحتاجها الطالب الجامعي للنجاح في سوق العمل المعاصر.

وقد اعتمد البرنامج في تصميمه على المهارات التالية:

- مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات
- مهارات التواصل الفعّال

- مهارات العمل الجماعي والقيادة
- مهارات التكيف والمرونة
- مبادأة التعلم الذاتي والمستمر
- مهارات التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت

وقد تم دمج هذين الإطرين بشكل متكامل لبناء برنامج يساعد على تنمية الفاعلية الذاتية المهنية من خلال بناء تصور مهني واقعي مدعوم بالمهارات اللازمة للنجاح الفعلي.

### ثانياً: أهداف البرنامج الإرشادي

سعى البرنامج إلى تحقيق مجموعة من الأهداف النفسية والمهنية، والتي تم تحديدها على مستويين رئيسيين:

1. الأهداف العامة:

- تعزيز إواك الطلاب الجامعيين لنواتهم المهنية، وزيادة وعيهم بأنماطهم الشخصية وميولهم المهنية وفق نظرية هولاند.
  - تنمية الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلاب، بما يشمل الثقة في القدرة على الأداء المهني، وتحقيق الأهداف، والتكيف مع بيئات العمل.
  - إكساب الطلاب المهارات الأساسية التي يحتاجونها للتعامل مع متطلبات الحياة المهنية المعاصرة في ظل التغيرات المتسارعة في سوق العمل.
2. الأهداف الإحرائية:

- مساعدة المشركين على استكشاف نمطهم المهني وفق التصنيف الستّي لهولاند.
- تدريب المشركين على استراتيجيات فعالة في حل المشكلات واتخاذ القرار المهني.
- تمكين المشركين من أنوات التخطيط المهني طويل المدى.
- دعم المشركين نفسياً للتغلب على مشاعر العجز أو التردد المرتبطة بالمستقبل المهني.

### ثالثاً: محتوى البرنامج الإرشادي

تم إعداد البرنامج الإرشادي ليغطي محاور متكاملة تشمل الجوانب المعرفية والانفعالية والسلوكية التي ترتبط بالفاعلية الذاتية المهنية. وقد تم تنظيم المحتوى وفق المحاور التالية:

#### ١. المعرفة الذاتية والمهنية:

- أ- مفهوم الفاعلية الذاتية المهنية وأهميتها.
- ب- العوامل المؤثرة في الفاعلية المهنية.
- ج- العلاقة بين الميول والقدرات ونمط الشخصية المهنية.
- د- تحليل نقاط القوة ونقاط الضعف الذاتية في السياق المهني.

## ٢. استكشاف نمط الشخصية المهنية:

- أ- تقديم نظرية هولاند وتصنيفاتها الستة.
- ب- تدريب المشاركين على تحديد نمطهم المهني باستخدام استبيانات مصممة.
- ج- ربط النمط المهني بالمسارات الوظيفية المناسبة.

## ٣. بناء المهارات المهنية الأساسية:

- أ- مهارات التواصل الفعال مع الزملاء والرؤساء في بيئة العمل.
- ب- العمل الجماعي والتعاون في السياقات التنظيمية.
- ج- القيادة التشريكية واتخاذ القرار.
- د- إدارة الوقت والموارد بكفاءة.

## ٤. التخطيط المهني واتخاذ القرار:

- أ- استراتيجيات تحليل الفرص المهنية.
- ب- استخدام نموذج SWOT في اتخاذ القرار المهني.
- ج- صياغة الأهداف المهنية طويلة وقصيرة الأجل.
- د- التعامل مع العوائق والضغوط النفسية المرتبطة بالمستقبل المهني.

## ٥. تعزيز الثقة المهنية والدافعية الذاتية:

- أ- دور الثقة بالنفس في الأداء المهني.
  - ب- تدريب على التعبير عن القناعات بلغة مهنية.
  - ج- استراتيجيات دعم الذات ومواجهة النقد والإحباط المهني.
- يتكون البرنامج من 12 جلسة إرشادية جماعية، تُنفذ على مدى ٦ أسابيع بمعدل جلستين في الأسبوع، وتبلغ مدة كل جلسة ساعة ونصف تقريباً. وقد توزعت الجلسات كما يلي:

### الجلسة الأولى: بناء العلاقة وتوضيح أهداف البرنامج

الهدف العام: لرساء علاقة مهنية إيجابية بين المُؤشد والمُشركين وتوفير مناخ آمن للحوار. الأهداف الفرعية:

- ١ - التعرف الأعضاء وتحديد توقعاتهم.
  - ٢ - شرح مبررات البرنامج وأهدافه ومراحله.
- محتوى الجلسة: تقديم لمفهوم الفاعلية الذاتية المهنية وأهميته في حياة الطالب الجامعية والعملية.



الأنشطة المقترحة: حوار تعريفي موجّه؛ مناقشة جماعية لخوات سابقة تتعلق باتخاذ قرارات مهنية؛ عرض مختصر لخريطة البرنامج الزمنية.

المهارات المستهدفة: التواصل الشفهي، الإصغاء الفعّال، تكوين الاتجاه الإيجابي نحو العمل الجماعي.

### الجلسة الثانية: مفهوم الفاعلية الذاتية المهنية وأبعادها

الهدف العام: تمكين المشاركين من استيعاب مفهوم الفاعلية الذاتية المهنية كمكون نفسي محوري.  
الأهداف الفرعية:

١ - تعريف الفاعلية الذاتية المهنية وعناصرها المعرفية والانفعالية والسلوكية.

٢ - إواز علاقتها باتخاذ القرار المهني والرضا الوظيفي.

محوى الجلسة: عرض نظري مدّعم بأمثلة واقعية يوضح أثر القناعة بجدرة الذات في الأداء المهني.  
الأنشطة المقترحة: عصف ذهني حول المملرسات التي تعكس الثقة المهنية؛ تحليل حالة افراضية تتعلّق بطالب يواجه خيرات مهنية متعلّضة؛ تطبيق استبانة تقدير أولي للفاعلية الذاتية المهنية ومناقشة نتائجها بصورة جماعية.

المهارات المستهدفة: التفكير التحليلي، التقييم الذاتي، ربط النظرية بالتطبيق.

### الجلسة الثالثة: الأساس النظري لنمط الشخصية المهنية وفق هولاند

الهدف العام: إحاطة المشاركين بأطر نظرية هولاند للميول المهنية.  
الأهداف الفرعية:

١ - عرض الأنماط الستة: الواقعي، البحثي، الفني، الاجتماعي، المبادر، التقليدي.

٢ - ربط الأنماط بمتطلبات بيئات العمل المختلفة.

محوى الجلسة: شوح سمات كل نمط وأبرز مجالات العمل التي تتوافق معه مع أمثلة لسير مهنية حقيقية.  
الأنشطة المقترحة: قاءة مخترة من أدبيات التوجيه المهني؛ مناقشات حول ملائمة كل نمط لطبيعة تخصصات الطلاب؛ تكليف المشاركين بمتابعة شخصية مهنية ناجحة تنتمي إلى كل نمط.  
المهارات المستهدفة: الاستيعاب المفاهيمي، المقارنة، التفكير المنظم.

### الجلسة الرابعة: تحديد النمط المهني الذاتي

الهدف العام: مساعدة كل مشرك في تشخيص نمطه المهني الشخصي على نحو دقيق.  
الأهداف الفرعية:

١ - تطبيق استبيان مختصر لنمط هولاند.

٢ - تحليل النتائج وربطها بخوات المشاركين ومهاراتهم.

محوى الجلسة: تفسير بنود الاستبيان، وإرشادات قاءة الراجات، وآليات التحقق من صدق الاستنتاجات.

الأنشطة المقترحة: تطبيق فودي للاستبيان يعقبه تحليل جماعي للنتائج؛ توين «قائمة الإنجازات» «لتدعيم استنتاج النمط؛ نقاش مفقوح حول الشعور بالانتماء للنمط واستخدامه في التخطيط المهني. المهارات المستهدفة: الاستبطان، التحليل النقدي، اتخاذ القرار المبني على بيانات.

#### الجلسة الخامسة: مهارة اتخاذ القرار المهني

الهدف العام: صقل قوة الطالب على انتقاء مساره المهني بطريقة علمية.  
الأهداف الفرعية:

- 1 - توضيح مراحل عملية اتخاذ القرار (تحديد المشكلة، جمع المعلومات، البدائل، التقييم، التنفيذ).
  - 2 - تعريف عوامل الانحياز الشائعة وكيفية تجنبها.
- محوى الجلسة: نماذج مختصرة لنظريات القرار؛ ارتباط القرار المهني بالفاعلية الذاتية.
- الأنشطة المقترحة: دراسة حالة لطالب أمام مسرين وظيفيين؛ تقسيم المشاركين إلى مجموعات لتحليل البدائل؛ توين محاكاة مقابلة عمل بناءً على قرار مُتخذ.
- المهارات المستهدفة: التفكير المنطقي، تقييم البدائل، تحمل المسؤولية.

#### الجلسة السادسة: مهارة التخطيط المهني والاستراتيجيات المستقبلية

الهدف العام: إكساب الطالب القدرة على وضع خطة مهنية محددة الأجل.  
الأهداف الفرعية:

- 1 - تعريف التخطيط قصير الأجل ومتوسطه وطويله.
  - 2 - صياغة الأهداف وفق نموذج (SMART).
- محوى الجلسة: مراحل الخطة المهنية؛ أهمية المرونة وإعادة التقييم الدوري.
- الأنشطة المقترحة: إعداد مسودة خطة مهنية فودية؛ مراجعة تبادلية بين الأوان؛ تعقيب المرشد لافتتاح مسارات تحسين الخطة.

المهارات المستهدفة: تحديد الأولويات، إدارة الوقت، ضبط الذات.

#### الجلسة السابعة: التفكير النقدي وحل المشكلات

الهدف العام: تنمية مهارة تحليل المعلومات واتخاذ المواقف المهنية المبنية على الأدلة.  
الأهداف الفرعية:

- 1 - عرض خطوات التفكير النقدي.
  - 2 - تطبيق منهجية حل المشكلات في سياق مهنة مستقبلية.
- محوى الجلسة: مصادر الانحياز المعرفي؛ تقنيات توليد البدائل.

الأنشطة المقترحة: تمرين تحليل مقطع فيديو قصير يحوي جدلاً مهنيًا؛ نشاط مجموعات لحل مشكلة توظيفية؛ تقديم الحلول واستقبال التغذية الراجعة.

المهارات المستهدفة: التحليل، الاستدلال، الابتكار الواقعي.

#### الجلسة الثامنة: مهارات التواصل الفعال في السياق المهني

الهدف العام: تمكين الطلاب من أدوات التعبير والإصغاء الضرورية لسوق العمل.  
الأهداف الفرعية:

١ - تمييز أنماط التواصل اللفظي وغير اللفظي.

٢ - تطبيق استراتيجيات الإصغاء والتغذية الراجعة البناءة.

محقى الجلسة: عناصر الرسالة المهنية؛ أخطاء الاتصال الشائعة وكيفية تجنبها.

الأنشطة المقترحة: تمثيل محادثة وظيفية بين متقدم لوظيفة ومقابل؛ تحليل لغة الجسد؛ تمرين كتابة بريد إلكتروني مهني.

المهارات المستهدفة: الشفافية في الخطاب، إدارة الحوار، الاستجابة.

#### الجلسة التاسعة: إدارة الضغط والتكيف مع بيئة العمل

الهدف العام: ترويد الطلاب باستراتيجيات التعامل مع توتر العمل.  
الأهداف الفرعية:

١ - معرفة مصادر الضغوط المهنية لدى الخريجين الجدد.

٢ - التّرب على تقنيات الاسترخاء وإعادة التقييم المعرفي.

محقى الجلسة: نموذج العلاقة بين الضغط والأداء؛ كيفية بناء مرونة نفسية.

الأنشطة المقترحة: تمرين استرخاء تريجي؛ كتابة المثرات الضاغطة الخاصة بكل مشرك؛ إعداد خطة مواجهة شخصية.

المهارات المستهدفة: التنظيم الانفعالي، حل المشكلات تحت الضغط، ضبط الذات.

#### الجلسة العاشرة: العمل الجماعي والقيادة والمسؤولية

الهدف العام: لرساء أسس التعاون والقيادة الأخلاقية في سياق الفريق.  
الأهداف الفرعية:

١ - شوح أنوار الفريق وخصائصه الفعّالة.

- تمييز أنماط القيادة وأساليبها.

محقى الجلسة: ديناميات الفريق؛ القيادة التحويلية مقابل التوجيهية.

الأنشطة المقترحة: لعبة بناء نموذج (يتطلب توزيع أدوار حقيقية)؛ نقاش حول تجربة قيادة أُلِّها أحد الطلاب؛ صياغة مَثَوْنَة سلوك لفريق عمل.

المهارات المستهدفة: التعاون، القيادة، التفكير التشركي.

### الجلسة الحادية عشرة: بناء الثقة بالنفس المهنية وصورة الذات

الهدف العام: رفع مستوى تقدير الذات المهني وتعزيز الصورة الإيجابية للطلاب عن قِواته.

الأهداف الفرعية:

١ - كشف مصادر مشاعر القصور المهني.

٢ - استخدام تقنيات إعادة البناء المعوفي لتعزيز الثقة.

محقى الجلسة: مفاهيم الكفاءة المركبة؛ نور التغذية الراجعة الإيجابية.

الأنشطة المقترحة: تموين «إنجراتي» لكتابة النجاحات الصغيرة؛ لعب أدوار لاستبدال الأفكار السلبية ببدائل واقعية؛ مشركة قصص نجاح متبادلة داخل المجموعة.

المهارات المستهدفة: إعادة التقييم المعوفي، التعزيز الإيجابي، تنمية الدافعية.

### الجلسة الثانية عشرة: التلخيص والتقييم الختامي

الهدف العام: تقييم مكتسبات المشركين ووضع خطة متابعة ذاتية.

الأهداف الفرعية:

١ - مراجعة النقاط الرئيسة للبرنامج بكامله.

٢ - تطبيق قياس بعدي نهائي للفاعلية الذاتية المهنية.

٣ - توضيح خطوات المتابعة الفردية بعد البرنامج.

محقى الجلسة: إعادة عوض لأهداف الجلسات والمهارات المكتسبة؛ مناقشة جماعية للتغزوات الملحوظة.

الأنشطة المقترحة: اختبار بعدي للفاعلية الذاتية المهنية؛ نقاش مفوح حول نقاط القوة التي اكتسبها كل مشرك؛ إعداد جدول خطة تطوير شخصي يمتد لستة أشهر.

المهارات المستهدفة: التقييم الذاتي، التخطيط المستقبلي، الاتزام بالتطوير المستمر.

### خطوات تنفيذ البحث ميدانيًا

تم تنفيذ البحث الحالي ميدانيًا وفق خطوات منهجية دقيقة هدفت إلى التأكد من تحقيق أهداف البحث وفرضياته، وضمان سلامة التطبيق الميداني للبرنامج الإرشادي. وقد مَوَّت عملية التنفيذ بالمراحل التالية:

#### ١. مرحلة الحصول على الموافقات الرسمية:

في بداية الأمر، قامت الباحثة بالتواصل الرسمي مع إدارة الكلية التي ينتمي إليها طلاب العينة، حيث تم تقديم مذكرة توضيحية شاملة تحوي على خلفية البحث، وأهدافه، والمبررات النظرية والتطبيقية، إلى

جانب عرض مختصر عن البرنامج الإرشادي المراد تطبيقه، وأتوات البحث المستخدمة. وبعد مناقشة الإجراءات والأبعاد الأخلاقية للبحث، تمت الموافقة الرسمية على تنفيذ البرنامج في قاعات التدريب التابعة للكلية.

## ٢. اختيار العينة التجريبية وتحديد معاييرها:

اعتمدت الباحثة على أسلوب العينة القصدية، واختزلت عينة مكونة من (20) طالباً وطالبة من طلاب الجامعة، ممن يعانون من انخفاض في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية بناءً على نتائج التطبيق القبلي للمقياس. وتم التأكد من توافر الشروط التالية في أفراد العينة:

- أن يكون الطالب في المرحلة الجامعية الأولى (الفئة الثانية أو الثالثة).
- أن يُظهر درجات منخفضة على مقياس الفاعلية الذاتية المهنية (أقل من المتوسط النظري للمقياس).
- أن لا يكون الطالب قد خضع مسبقاً لبرامج إرشادية مشابهة.

## ٣. تطبيق المقياس القبلي:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الفاعلية الذاتية المهنية على أفراد العينة قبل بدء البرنامج الإرشادي. وتم ذلك في جلسة جماعية داخل قاعة مستقلة، حيث جرى توضيح تعليمات المقياس، وطمأنة المشاركين بشأن سوية الإجابات، وأهمية الإجابة بدقة. وقد احتوى المقياس على عدد من المحاور الوعية المرتبطة بالثقة في المهارات المهنية، والقوة على التكيف مع المواقف العملية، وتحديد الأهداف المستقبلية. واستخدمت الباحثة النسخة المعدلة من المقياس بعد التأكد من صدقه وثباته، بناءً على التحكيم العلمي ونتائج الرأية الاستطلاعية.

## ٤. تنفيذ البرنامج الإرشادي:

بدأ تنفيذ البرنامج الإرشادي عقب الانتهاء من تطبيق المقياس القبلي، واستمر لمدة ستة أسابيع بواقع جلستين أسبوعياً. اشتملت الخطة على تنفيذ (12) جلسة إرشادية، تم إعدادها مسبقاً وفق أهداف محددة مستمدة من كل من نظرية هولاند ومهارات القرن الحادي والعشرين، كما تم توظيف استراتيجيات إرشادية متنوعة مثل (النقاش الجماعي، لعب الأدوار، حل المشكلات، العصف الذهني، الاستبصار الذاتي، تحليل المواقف، المحاكاة).

وقد قامت الباحثة بتسجيل الحضور والغياب، وراقبت سلوكيات المشاركين وتفاعلهم باستخدام بطاقات ملاحظة تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض، تضمنت بنوداً تتعلق بالانخراط في الأنشطة، التعبير عن الذات، التعامل مع الزملاء، المشاركة في اتخاذ القرار، وغيرها من مظاهر السلوك المرتبطة بالفاعلية المهنية. كما تم توثيق تطور الأداء الفردي للمشاركين من خلال سجل فردي لكل مشارك، تضمن تقييماً كميّاً لكل جلسة، وملاحظات حول التغير في مستوى الثقة والمبادرة والوضوح المهني.

## ٥. تطبيق القياس البعدي:

بعد الانتهاء من آخر جلسة من البرنامج الإرشادي، تم إعادة تطبيق مقياس الفاعلية الذاتية المهنية على نفس أفراد العينة، في نفس ظروف القياس القبلي. وقد تم استخدام نفس النسخة من المقياس، مع الحفاظ على ترتيب البنود. وكان الهدف من القياس البعدي هو الوقوف على مدى التغير الإيجابي الناتج عن البرنامج، ومقارنة ذلك بالوضع الأولي.

## ٦. تطبيق القياس البعدي التتبعي:

تم إجراء قياس ثالث بعد مرور أربعة أسابيع من انتهاء البرنامج، بهدف التحقق من استمرارية تأثير البرنامج وثبات أؤه. وقد حرصت الباحثة على تقليل المتغيرات الخلجية أثناء هذا القياس، وتمت المتابعة مع المشاركين لضمان الحضور والالتزام. وتم تحليل نتائج هذا القياس بالمقارنة مع القياسين السابقين.

## ٧. جمع البيانات وتحليلها إحصائياً:

بعد إتمام تطبيق القياسات الثلاثة (القبلي - البعدي - البعدي التتبعي)، جُمعت البيانات وتم إدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وتم استخدام اختبار "ت" للعينات المرتبطة (Paired Samples T-Test) لمقارنة متوسطات الدرجات، ومعرفة دلالة الفروق. كما تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، ونسبة التحسن المئوية، لفهم حجم الأثر الناتج عن البرنامج.

## مجتمع البحث وعينته

### مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع طلاب كلية التربية في إحدى الجامعات المصرية خلال العام الدراسي الحالي. وقد تم التركيز على طلاب المستوى الثاني والثالث نظرًا لأنهم في مرحلة وسط بين التأسيس المهني والاقتراب من سوق العمل.

### عينة البحث:

تم اختيار عينة قصدية من طلاب كلية التربية عددهم (20 طالبًا وطالبة)، ممن أظهرت نتائجهم في التطبيق القبلي لمقياس الفاعلية الذاتية المهنية انخفاضًا ملحوظًا عن المتوسط. وقد تم إشراكهم في البرنامج الإرشادي بوصفهم المجموعة التجريبية الوحيدة، وتم تنفيذ البرنامج عليهم بالكامل، دون وجود مجموعة ضابطة، نظرًا لطبيعة البيئة الجامعية والإجراءات الإدرية الخاصة بها.

وقد راعت الباحثة في اختيار العينة التنوع في الفروع الاجتماعية (ذكور - إناث)، والتنوع الأكاديمي (تخصصات مختلفة)، كما تم الحصول على الموافقة الكتابية من كل طالب بالمشاركة الطوعية في البرنامج، بعد شرح أهداف البحث وآلية التنفيذ.

## نتائج البحث

أسفرت المعالجة الإحصائية لبيانات البحث عن مجموعة من النتائج التي تدعم فعالية البرنامج الإرشادي المصمم وفق نظرية هولاند ومهارات القرن الحادي والعشرين في تعزيز الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة. وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه النتائج:

### نتائج الفرض الأول والذي ينص على:

توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس فاعلية الذات المهنية لصالح التطبيق البعدي.

جدول (١) نتائج اختبار "ت" لعينتين مرتبطتين في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس فاعلية الذات المهنية:

| المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|---------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| قبلي    | 112.33          | 7.453             | 16.091   | 0.000         |
| بعدي    | 134.93          | 6.272             |          |               |

أظهرت نتائج اختبار "ت" لعينتين مرتبطتين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس فاعلية الذات المهنية لصالح التطبيق البعدي، حيث كان المتوسط في المقياس القبلي (112.33) بانحراف معياري (7.453)، بينما ارتفع المتوسط في المقياس البعدي إلى (134.93) بانحراف معياري (6.272)، وقيمة "ت" بلغت (16.091) وهي دالة عند مستوى (0.01).

التفسير: الفروق دالة إحصائية عند مستوى (0.01) لصالح التطبيق البعدي، مما يعني أن البرنامج الإرشادي أسهم في تحسين فاعلية الذات المهنية لدى الطلاب. وتشير هذه النتيجة إلى أن البرنامج الإرشادي قد أسهم بشكل فعال في تحسين فاعلية الذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية.

### نتائج الفرض الثاني والذي ينص على:

توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لمقياس فاعلية الذات المهنية لصالح المجموعة التجريبية.

جدول (٢) نتائج اختبار "ت" للمجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لمقياس فاعلية الذات المهنية:

| المجموعة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|----------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| تجريبية  | 134.93          | 6.272             | 14.526   | 0.000         |
| ضابطة    | 113.80          | 7.412             |          |               |



أظهرت نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسط درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لمقياس فاعلية الذات المهنية لصالح المجموعة التجريبية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية (134.93) بانحراف معياري (6.272)، بينما كان المتوسط للمجموعة الضابطة (113.80) بانحراف معياري (7.412)، وقيمة "ت" بلغت (14.526) وهي دالة عند مستوى (0.01)

التفسير: الفروق دالة إحصائية عند مستوى (0.01) لصالح المجموعة التجريبية، مما يؤكد فعالية البرنامج الإرشادي في رفع مستوى فاعلية الذات المهنية. وتشير هذه النتيجة تدل على أن البرنامج الإرشادي كان فعالاً في رفع مستوى فاعلية الذات المهنية مقلنة بعدم تطبيقه.

نتائج الفرض الثالث والذي ينص على:

لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والتتبعي لمقياس فاعلية الذات المهنية.

جدول (٣) نتائج اختبار "ت" لعينتين مرتبطتين في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس فاعلية الذات المهنية:

| المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|---------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| بعدي    | 134.93          | 6.272             | 1.641    | 0.110         |
| تتبعي   | 133.33          | 6.504             |          |               |

أظهرت نتائج اختبار "ت" لعينتين مرتبطتين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والتتبعي لمقياس فاعلية الذات المهنية، حيث كان المتوسط في المقياس البعدي (134.93) بانحراف معياري (6.272)، بينما كان المتوسط في المقياس التتبعي (133.33) بانحراف معياري (6.504)، وقيمة "ت" بلغت (1.641) وهي غير دالة عند مستوى (0.05).

التفسير: لا توجد فروق دالة إحصائية، مما يدل على أن أثر البرنامج استمر وثبت بعد فترة المتابعة. وتشير هذه النتيجة إلى أن الأثر الإيجابي للبرنامج استمر بعد فترة المتابعة، مما يدل على ثبات التحسن في فاعلية الذات المهنية.

**ثالثاً: نسب التحسن المئوية**

- أظهرت النتائج أن نسبة التحسن في البعد الأول (الثقة بالقوة المهنية) بلغت حوالي 26%.
- أما في البعد الثاني (تحديد الأهداف المهنية) فقد بلغت نسبة التحسن 22%.
- وفي البعد الثالث (حل المشكلات المهنية) فقد وصلت نسبة التحسن إلى 30%.



٤. في حين بلغت نسبة التحسن الكلية في مقياس الفاعلية الذاتية المهنية 25.7%، وهي نسبة مرتفعة تؤكد فعالية البرنامج.

#### رابعاً: النتائج النوعية المستخلصة من ملاحظات الباحثة

- إلى جانب النتائج الكمية، فقد تم تحليل السجلات السلوكية للمشاركين، والتي تونتها الباحثة خلال كل جلسة. وقد أظهرت هذه الملاحظات مؤشرات إيجابية، تمثلت في:
١. زيادة تفاعل الطلاب في الأنشطة الجماعية والمناقشات.
  ٢. بروز السلوك القيادي لدى بعض الطلاب ممن كانوا في البداية مترددين أو منسحبين.
  ٣. تحسن واضح في لغة الجسد، ونوة الحديث، واستخدام المصطلحات المهنية.
  ٤. تحول الخطاب الذاتي للمشاركين من النمط السلبي (مثل: "لا أستطيع"، "أنا غير قادر") إلى نمط إيجابي داعم (مثل: "سأحاول"، "أثق بقدراتي").

#### مناقشة النتائج

تدل نتائج البحث الحالي، بشكل واضح، على فعالية البرنامج الإرشادي المصمم وفق نظرية هولاند ومهارات القرن الحادي والعشرين في تحسين مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة. ويمكن تفسير هذه النتائج على عدة مستويات، تربوية ونفسية وسلوكية، كما يلي:

#### ولاً: تفسير الفروق بين التطبيقين القبلي والبعدي

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب قبل تنفيذ البرنامج وبعده، لصالح القياس البعدي، بما يشير إلى تحقيق تقدم ملموس في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية نتيجة تعرضهم للتجربة الإرشادية. ويمكن تفسير هذا التحسن من خلال عدة عوامل:

١. طبيعة البرنامج نفسه، الذي جمع بين الجانب المعرفي (نظرية هولاند وتحديد النمط المهني)، والجانب المهاري (مهارات القرن 21)، مما ساعد الطلاب على اكتشاف قوتهم، وتوسيع آفاقهم المهنية، وربط ميولهم بفص سوق العمل الواقعية.
٢. الأساليب الإرشادية النشطة التي استخدمتها الباحثة، مثل المناقشات الجماعية، ولعب الأدوار، والعصف الذهني، والمحاكاة، والتي تعد أكثر تأثراً من الأساليب التقليدية القائمة على التلقين.
٣. استهداف البرنامج لمهارات حيوية ترتبط بمفهوم الفاعلية الذاتية المهنية، كالقيادة، واتخاذ القرار، والتخطيط، والتواصل الفعال، مما عزز الثقة الذاتية لدى الطلاب وشجعهم على تبني مواقف مهنية إيجابية.

### ثانياً: تفسير ثبات أثر البرنامج في القياس التتبعي

تشير نتائج المقارنة بين القياس البعدي والقياس التتبعي إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية، ما يدل على استمرارية التأثير الإيجابي للبرنامج حتى بعد مضي فترة زمنية من الانتهاء من تطبيقه. ويُعد هذا مؤشراً على أن التغييرات التي أحدثها البرنامج لم تكن مؤقتة أو شكلية، بل كانت عميقة وجوهرية. يمكن تفسير ذلك من خلال:

1. تمكين المشاركين من مملسات داخلية مستمرة مثل التأمل الذاتي، والتخطيط المستقل، وتحليل المشكلات، وهي مملسات تستمر بعد انتهاء الجلسات الرسمية.
2. تحقيق تحول معوفي في تصور الذات المهنية، حيث أصبح الطالب يعي قراته وميوله، ويُعيد توجيه اختياراته بناء على هذا الوعي.
3. التجربة الجماعية ذات الأثر النفسي العميق، إذ ساعد تفاعل المشاركين مع زملائهم في تحفزهم بشكل اجتماعي، وهو ما يرفع فرص استتوار السلوك الإيجابي.

### ثالثاً: توافق نتائج البحث مع الإطار النظري

تتسجم هذه النتائج مع الإطار النظري للبحث، القائم على نظرية بانديرا في الفاعلية الذاتية، حيث أوضح أن شعور الفرد بقدرته على النجاح في مهمة ما يتأثر بلربع مصادر رئيسية:

1. الخوة الشخصية المباشرة (والتي مثلتها أنشطة البرنامج).
2. التعلم بالملاحظة (عبر مشاهدة سلوك الزملاء).
3. الإقناع الاجتماعي (من خلال التغذية الراجعة الإيجابية في الجلسات).
4. الحالة النفسية والعاطفية (والتي تم تهدئتها ضمن بيئة داعمة).

كما تتفق النتائج مع نظرية هولاند، التي ربطت بين نمط الشخصية المهني ورضا الفرد عن بيئة العمل، حيث ساعد البرنامج المشاركين في تحديد نمطهم المهني، وبالتالي تعزيز إحساسهم بالانتماء المهني، ما أدى إلى رفع فاعليتهم الذاتية.

### رابعاً: مقارنة النتائج بالوراسات السابقة

جاءت نتائج البحث الحالي متسقة مع عدد من البحوث والوراسات السابقة، ومنها: وراسة الروبي (2020) التي أظهرت تحسناً كبيراً في الفاعلية المهنية بعد تطبيق برنامج إرشادي قائم على النظرية التوافقية. ووراسة صادق (2018) التي أثبتت أثر وامج تنمية المهارات الحياتية على رفع الشعور بالكفاءة المهنية. ووراسة أبو عؤالة (2019) التي وجدت أن استخدام أساليب إرشادية نشطة يساعد على بناء تقدير الذات الأكاديمي والمهني لدى الطلاب الجامعيين. وتُغز كل هذه الوراسات موثوقية النتائج التي توصلت

إليها الباحثة، وتؤكد على أهمية دمج الوامج الإرشادية النفسية في البيئة الجامعية كجزء أصيل من دعم إعداد الطالب للحياة المهنية.

### توصيات البحث

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث ، والتي أثبتت فعالية البرنامج الإرشادي القائم على نظرية هولاند ومهارات القرن الحادي والعشرين في تنمية الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة، توصي الباحثة بما يلي:

### وَأولاً: على مستوى الوامج الإرشادية في الجامعات

١. تصميم وامج إرشادية مماثلة موجهة لفئات طلابية أخرى مثل طلاب الثانوية العامة أو طلاب الواسات العليا، لتوفير الدعم المهني والنفسي في مراحل اتخاذ القرار المهني المهمة.
٢. تعميم البرنامج الإرشادي الحالي وتبنيه في مراكز الإرشاد الجامعي باعتباره نموذجاً فعالاً في بناء الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلاب، ويمكن تعديله وتكييفه ليناسب التخصصات المختلفة والمستويات الواسية المتعددة.
٣. التأكيد على دمج مهارات القرن الحادي والعشرين في الوامج التدريبية والإرشادية المقدمة للطلاب، خاصة مهارات التفكير الناقد، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، والتواصل الفعال، كونها ضرورية للتكيف مع متغيرات سوق العمل.

### ثانياً: على مستوى السياسة التعليمية الجامعية

١. تفعيل دور وحدات الإرشاد الأكاديمي والمهني داخل الكليات والمعاهد، وتزويدها بكوادر متخصصة ومترتبة على استخدام نظريات التوجيه المهني الحديثة.
٢. توفير دعم مؤسسي مستمر للوامج النفسية والمهنية من خلال تمويل مراكز الإرشاد وتطوير أنوات القياس المهني، وإقامة شراكات مع جهات سوق العمل لتوفير فرص التدريب العملي.
٣. دمج محتوى توجيهي مهني ضمن المقررات الواسية الإلزامية للطلاب، يساعد على توجيههم نحو فهم نواتهم وقواتهم المهنية في وقت مبكر، مما يقلل من الارتباك المهني وقلق المستقبل.

### ثالثاً: على مستوى البحث العلمي

١. تطوير مقاييس جديدة أكثر تخصصاً لقياس الفاعلية الذاتية المهنية، تأخذ في الاعتبار الفروق الثقافية والتنوعية بين التخصصات والمجتمعات المختلفة.
٢. دراسة العلاقة بين الفاعلية الذاتية المهنية ومجموعة من المتغيرات الأخرى، مثل: الذكاء العاطفي، الاتجاهات نحو العمل، جودة الحياة، الدافعية الداخلية، والتوجه المستقبلي.

٣. إجراء دراسات لاحقة للتحقق من فاعلية البرنامج الحالي مع فئات عموية وجامعية مختلفة، أو باستخدام مناهج كمية ونوعية موكبة (Mixed Methods) لزيادة التعمق في فهم أثر الواجه الإرشادية.

### قائمة المراجع

- فاطمة أبو عوالة. (2019). "فاعلية برنامج إرشادي في تنمية الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة". *مجلة العلوم النفسية*، 27(4)، 211-238.
- سامي محمد أحمد. (2018). "برنامج إرشادي قائم على المهارات الحياتية لتنمية الثقة بالنفس لدى طلاب الجامعة". *مجلة كلية التربية - جامعة طنطا*، 45(2)، 178-153.
- محمد فتحي الروبي. (2020). "فاعلية برنامج إرشادي في تنمية الفاعلية الذاتية باستخدام النظرية الوافقية". *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، عدد خاص*، 149-126.
- هدى مصطفى صادق. (2018). "أثر تدريب الطلاب على مهارات التكيف المهني في تعزيز الكفاءة المهنية". *المؤتمر العربي للإرشاد النفسي، جامعة القاهرة*، 112-95.
- منى عبد المجيد. (2020). "مقياس الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلاب الجامعة: البناء والتقنين". *مجلة القياس والتقويم في التربية وعلم النفس*، 12(1)، 88-63.
- نادية فتحي. (2017). "الإرشاد المهني في الجامعات المصرية: الواقع والتحديات". *مجلة المستقبل في التربية*، 9(3)، 102-77.
- ماجدة يوسف. (2021). "تطبيقات مهارات القرن الحادي والعشرين في الإرشاد المهني الجامعي". *مجلة التربية المعاصرة*، 107(1)، 255-233.
- Bandura, A. (1997). **Self-Efficacy: The Exercise of Control**. New York: W.H. Freeman and Company.
- Holland, J. L. (1997). **Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments** (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). **21st Century Skills: Learning for Life in Our Times**. Jossey-Bass.