

الدراسات المتخصصة

الجلد
المصرية



دورية فصلية علمية محكمة - تصدرها كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس

الهيئة الاستشارية للمجلة

أ.د/ إبراهيم فتحي نصار (مصر)

استاذ الكيمياء العضوية التخليقية
كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس

أ.د/ أسامة السيد مصطفى (مصر)

استاذ التغذية وعميد كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس

أ.د/ اعتدال عبد اللطيف حمدان (الكويت)

استاذ الموسيقى ورئيس قسم الموسيقى
بالمعهد العالي للفنون الموسيقية دولة الكويت

أ.د/ السيد بهنسي حسن (مصر)

استاذ الإعلام - كلية الآداب - جامعة عين شمس

أ.د/ بدر عبدالله الصالح (السعودية)

استاذ تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة الملك سعود

أ.د/ رامى نجيب حداد (الأردن)

استاذ التربية الموسيقية وعميد كلية الفنون والتصميم الجامعة الأردنية

أ.د/ رشيد فايز البغلي (الكويت)

استاذ الموسيقى وعميد المعهد العالي للفنون الموسيقية دولة الكويت

أ.د/ سامى عبد الرؤوف طايح (مصر)

استاذ الإعلام - كلية الإعلام - جامعة القاهرة
ورئيس المنظمة الدولية للتربية الإعلامية وعضو مجموعة خبراء
الإعلام بمنظمة اليونسكو

أ.د/ سوزان القليني (مصر)

استاذ الإعلام - كلية الآداب - جامعة عين شمس
عضو المجلس القومي للمرأة ورئيس الهيئة الاستشارية العليا للإتحاد
الأفريقي الآسيوي للمرأة

أ.د/ عبد الرحمن إبراهيم الشاعر (السعودية)

استاذ تكنولوجيا التعليم والاتصال - جامعة نايف

أ.د/ عبد الرحمن غالب المخلافي (الإمارات)

استاذ مناهج وطرق تدريس - تقنيات تعليم
- جامعة الإمارات العربية المتحدة

أ.د/ عمر علوان عقيل (السعودية)

استاذ التربية الخاصة وعميد خدمة المجتمع
كلية التربية - جامعة الملك خالد

أ.د/ ناصر نافع البراق (السعودية)

استاذ الاعلام ورئيس قسم الاعلام بجامعة الملك سعود

أ.د/ ناصر هاشم بدن (العراق)

استاذ تقنيات الموسيقى المسرحية قسم الفنون الموسيقية
كلية الفنون الجميلة - جامعة البصرة

Prof. Carolin Wilson (Canada)

Instructor at the Ontario institute for studies in
education (OISE) at the university of Toronto
and consultant to UNESCO

Prof. Nicos Souleles (Greece)

Multimedia and graphic arts, faculty member,
Cyprus, university technology



المجلة
المصرية
لدراسات
المختصة

رئيس مجلس الإدارة

أ.د/ أسامة السيد مصطفى

نائب رئيس مجلس الإدارة

أ.د/ داليا حسين فهمي

رئيس التحرير

أ.د/ إيمان سيد علي

هيئة التحرير

أ.د/ محمود حسن اسماعيل (مصر)

أ.د/ عجاج سليم (سوريا)

أ.د/ محمد فرج (مصر)

أ.د/ محمد عبد الوهاب العلالى (المغرب)

أ.د/ محمد بن حسين الضويحي (السعودية)

المحرر الفني

د/ أحمد محمد نجيب

سكرتارية التحرير

د/ محمد عامر محمد عبد الباقي

أ/ ليلى أشرف

أ/ زينب وائل

المراسلات:

ترسل المراسلات باسم الأستاذ الدكتور/ رئيس

التحرير، على العنوان التالي

٣٦٥ ش رمسيس - كلية التربية النوعية -

جامعة عين شمس ت/ ٠٢/٢٦٨٤٤٥٩٤

الموقع الرسمي:

<https://ejos.journals.ekb.eg>

البريد الإلكتروني:

egyjournal@sedu.asu.edu.eg

التقديم الدولي الموحد للطباعة : 1687 - 6164

التقديم الدولي الموحد الإلكتروني : 4353 - 2682

تقديم المجلة (يونيو ٢٠٢٣) : (7) نقاط

معامل ارسيف Arcif (أكتوبر ٢٠٢٣) : (0.3881)

المجلد (١٢) - العدد (٤٢) - الجزء الأول

إبريل ٢٠٢٤

(* الأسماء مرتبة ترتيباً أبجدياً.



الصفحة الرئيسية

م	نطاق	اسم المجلة	اسم الجهة / الجامعة	ISSN-P	ISSN-O	السنة	نقاط المجلة
1	Multidisciplinary علم	المجلة المصرية للدراسات المتخصصة	جامعة عين شمس، كلية التربية النوعية	1687-6164	2682-4353	2023	7



التاريخ: 2023/10/8

الرقم: L23/177ARCIF

سعادة أ. د. رئيس تحرير المجلة المصرية للدراسات المتخصصة المحترم
جامعة عين شمس، كلية التربية النوعية، القاهرة، مصر
تحية طيبة وبعد،،،

يسر معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (ارسیف - ARCIF)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "معرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.

ويسرنا تهنئكم وإعلامكم بأن المجلة المصرية للدراسات المتخصصة الصادرة عن جامعة عين شمس، كلية التربية النوعية، القاهرة، مصر، قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "ارسیف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي:

<http://e-marefa.net/arcif/criteria/>

وكان معامل "ارسیف Arcif" العام لمجلتكم لسنة 2023 (0.3881).

كما صنفت مجلتكم في تخصص العلوم التربوية من إجمالي عدد المجلات (126) على المستوى العربي ضمن الفئة (Q3) وهي الفئة الوسطى، مع العلم أن متوسط معامل ارسیف لهذا التخصص كان (0.511).

ويامكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل "ارسیف Arcif" الخاص بمجلتكم.

ختاماً، نرجو في حال رغبتكم الحصول على شهادة رسمية إلكترونية خاصة بنجاحكم في معامل "ارسیف"، التواصل معنا مشكورين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامي الخزندار
رئيس مبادرة معامل التأثير
" ارسیف Arcif "



+962 6 5548228 -9
+962 6 55 19 10 7

info@e-marefa.net
www.e-marefa.net

Amman - Jordan
2351 Amman, 11953 Jordan

محتويات العدد

- * كلمة الدكتور / إيمان سيد علي
٩ رئيس التحرير
- * اللجنة العلمية للمجلة المصرية للدراسات المتخصصة.
١٣ بحوث علمية محكمة باللغة العربية:
- الأسس النظرية التي تكمن وراء الدور الإيجابي للفن التشكيلي
١٩ لمجابهة العنف
- ا.د/ مصطفى محمد عبد العزيز
٤٥ فاعلية برامج الواقع الافتراضي عبر الأنترنت في تنمية مفاهيم
الوعي البيئي لدى طلاب كلية نظم المعلومات وعلوم الحاسب
- د/ هيثم رزق فضل الله
٩٩ دراسة تحليلية عزفية لسماعي بيات حسان اسكاف على آلة القانون
واستنباط تمارين ذات أداء تكتيكي سريع
- ا.م.د/ رائده أحمد علوان
١٢١ تدريبات عزفية مقترحة لأداء مصاحبة آلة القانون في قالب الموالم
عند محمد عبد الوهاب
- د/ سميرة احمد السيد محمد عسكر
١٨١ التقنيات العزفية لنوكتورن Nocturne البيانو عند هايدن توماس
روبرتس Hayden Thomas Roberts
- د/ سونيا إميل حلمي
٢١٥ الحيوية الذاتية كمحدد لطيب الحياة النفسية لدى طلبة الجامعة
- ا.د/ حمدي محمد ياسين
د/ شيماء سيد احمد على
● الجدارة الوالدية كمحدد لتقرير المصير لدي أمهات أطفال الذواتيين
- ا.د/ حمدي محمد ياسين
٢٧١ د/ نجوى السيد إمام
ا/ إسراء خليل حسين إبراهيم
- الذكاء الوجداني الاجتماعي وعلاقته بأنماط التعلق لدي الأطفال
المكفوفين
- ا.د/ منى حسين الدهان
٣٠٧ د/ ميادة محمد فاروق
ا/ مريم مجدى رشدى روفائيل

تابع محتويات العدد

- دعم الاستقلالية ومهارات اتخاذ القرار كمنبئات بالنضج المهني لدى طلاب الجامعة
- ٣٣٩ ا.د/ حمدى محمد ياسين
د/ رباب عبد المنعم سيف
/ هبه حمدى محمد
- القدرة المعرفية منبئ للثقة بالنفس للأطفال المتأخرين لغوياً – دراسة تنبؤية
- ٤٠٣ ا.د/ حمدى محمد ياسين
/ ياسمين خالد حلمى

دعم الاستقلالية ومهارات اتخاذ القرار
كمنبئات بالنضج المهني لدى طلاب
الجامعة

ا.د / حمدى محمد ياسين (١)

د / رباب عبد المنعم سيف (٢)

ا / هبه حمدى محمد (٣)

(١) أستاذ علم النفس ، كلية البنات ، جامعة عين شمس .

(٢) مدرس علم النفس ، كلية البنات ، جامعة عين شمس.

(٣) مدرس مساعد بقسم علم النفس ، كلية البنات ، جامعة عين شمس .

دعم الاستقلالية ومهارات اتخاذ القرار كمنبئات بالنضج المهني لدى طلاب الجامعة

د.د/ حمدي محمد ياسين

د/ رباب عبد المنعم سيف

ا/ هبة حمدي محمد

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة إمكانية التنبؤ بالنضج المهني من خلال ما تسهم به دعم الاستقلالية ومهارات اتخاذ القرار، دراسة المتغيرات الديموجرافية (التخصص- الفرقة الدراسية) المؤثرة على متغيرات الدراسة، والكشف عن العوامل النفسية المرتبطة بالنضج المهني. منهج الدراسة وإجراءاتها: تكونت عينة الدراسة من (ن=530) طالبة بكلية البنات جامعة عين شمس، وتنوعت العينة من حيث الفرق المختلفة والتخصصات المختلفة أيضاً (العلمية والأدبية)، طبق عليهم مقياس مهارات اتخاذ القرار ومقياس دعم الاستقلالية ومقياس النضج المهني (إعداد الباحثين)، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة؛ توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين دعم الاستقلالية ومهارات اتخاذ القرار والنضج المهني،
الكلمات الدالة : الاستقلالية ، اتخاذ القرار ، النضج المهني.

Abstract:

Title: Supporting independence and learning skills as mature predictors of university students

Authors: Hamdy Mohamed Yassin, Rabab Abdel Moneim Seif, Heba Hamdi Muhammad

The current study aimed to study the possibility of predicting professional maturity through the contributions of supporting independence and decision-making skills, studying the demographic variables (specialization - academic group) affecting the study variables, and revealing the psychological factors associated with professional maturity. Study methodology and procedures: The study sample consisted of (n=530) students at the Girls' College, Ain Shams University. The sample varied in terms of different groups and different specializations as well (scientific and literary). They were applied to the decision-making skills scale, the independence support scale, and the professional maturity scale (prepared by researchers). After conducting appropriate statistical treatments, The results of the study found a strong positive relationship between independence support, decision-making skills, and professional maturity

Keywords: Independence, mature predictors, learning skills

مقدمة:

تناولت هذه الدراسة متغير النضج المهني؛ بإعتباره أحد المتغيرات البيئية في مجالات علم النفس الصناعي (مهنية- إدارية- تنظيمية)، فضلاً عن تجاوز هذا الإطار لنلمس له حضور في مجالات علم النفس المختلفة (الصحة النفسية- الإرشاد النفسي- الكلينيكي).

كما تم ربط هذا المتغير بمتغيرات (دعم الاستقلالية، مهارات إتخاذ القرار) لدى عينة من طلاب الجامعة بهدف تحديد القدرة التنبؤية لهذا المتغير في تحديد جوهرية دعم الاستقلالية، مهارات إتخاذ القرار لهذه الفئة.

وفي سبيل ذلك تم تحليل الأطر النظرية المختلفة من نظريات وتصورات فكرية بهدف إستجلاء التعريفات المختلفة توطئة لصياغة المفاهيم الإجرائية ومن ثم تحديد مكونات المقاييس المعنية بتشخيص وقياس هذه المتغيرات (دعم الاستقلالية، مهارات إتخاذ القرار، النضج المهني) لدى عينة الدراسة، ومن ثم تم صياغة المشكلة، وتحديدها إجرائياً بشكل يساعد على صياغة فروض الدراسة، ومعالجتها إحصائياً، ومناقشتها في ضوء الأطر النظرية المختلفة.

وقد أسفرت هذه الدراسة عن عدة نتائج تم مناقشتها في ضوء التصورات النظرية، والشواهد الميدانية، كما تم طرح عدة بحوث مقترحة، وصياغة بعض التوصيات الإجرائية.

أولاً: مشكلة الدراسة:

استمدت هذه الدراسة المشكلة وتحديدها في ضوء أطر نظرية وشواهد ميدانية، ودوافع شخصية تمثلت في....

الرافد الشخصي: ونعنى به البواعث الشخصية للباحثين، ويأتي في صدارتها الاهتمام بمجال علم النفس الصناعي بصفه عامة، والاهتمام بعينة البحث (الطلاب) بصفه خاصة، فقد لوحظ عن كثب ما يعانيه الطلاب، وسؤالهم المتكرر حول كيفية

العمل، وما المجالات المناسبة لهم، كما لوحظ نقص الدافعية الأكاديمية والحياتية لدى الطلاب؛ نتيجة عدم وضوح الرؤية المستقبلية المهنية، وفي ضوء ما تقدم كان الرافد البحثي: والذي تمثل في تحليل النظريات والدراسات المرتبطة بمتغيرات هذه الدراسة، بإعتبارها إطاراً مرجعياً ساعد على تحديد المشكلة وصياغة أسئلتها، وتحديد أهدافها ويمكن تحديد المشكلة من خلال عدة إشكاليات فرعية..

١- تباين متغيرات الدراسة (النضج المهني، دعم الاستقلالية، ومهارات اتخاذ القرار) بتباين بعض المتغيرات الديموجرافية (التخصص - الفرقة الدراسية)

انبثقت هذه الإشكالية من أطر نظرية تمثلت في بعض النظريات كنظرية حق تقرير المصير والتي أكدت على الدوافع الجوهرية والتي يجدها الفرد في الأنشطة المثيرة للإهتمام والتي تنمو وتطور بالتقدم في العمر والمتغيرات البيئية المحيطة، وكذلك نظرية تكامل بنية الكائن الحي والتي تسعى للتكامل بين البنية المادية مع البنية النفسية ليحقق الكائن الحي التكامل مع تلك البيئة، وكذلك نظرية آن روو والتي ترى أن الجينات الموروثة هي فقط التي تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد، بينما نظرية جيلات ترى أن عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتطورة عبر مراحل النمو المختلفة في حياة الفرد.

كما ظهرت من خلال التراث النظري كما في الدراسات السابقة

إن المراهقين ذوي الطبقة الاقتصادية منخفضة الدخل لديهم نضج مهني منخفض، ويعود ذلك إلى نقص المعلومات المهنية، والنقص المدرك في فرص التوظيف (Rojewski, 1994).

وكذلك دراسة أحمد الراشدي، ٢٠١٧ التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في النضج المهني، ووجود علاقة طردية بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني.

أظهرت دراسة (مبارك ٢٠٠٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني تبعاً لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح

طلبة القرية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني في دخل الأسرة ولصالح الدخل المرتفع، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات عمل الأم لصالح فئة عمل الأم.

وهدفت دراسة (Creed & Patton, 2003) لاختبار النضج المهني لدى الطلاب المراهقين في المدارس بشرق استراليا، أشارت النتائج إلى أن العمر والجنس والحالة الاجتماعية الاقتصادية والأداء المدرسي وخبرة العمل مسؤولة عن ٢٥٪ من الاختلافات في توجه النضج المهني. وعن ٤١٪ من الاختلافات في المعرفة بالنضج المهني.

وأجرى (Patton et al., 2004) دراسة هدفت معرفة النضج المهني المتضمن لاستكشاف المهني لدى عينة من طلبة الثانوية في استراليا مقارنة بأقرانهم في جنوب أفريقيا. أسفرت النتائج أن طلبة الصفوف العليا أكثر نضجاً مهنيًا من طلبة الصفوف الدنيا، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الجنسين في النضج المهني لدى عينة جنوب أفريقيا، بينما كانت هنالك فروق دالة إحصائية في العينة الأسترالية لصالح الإناث.

وأشارت دراسة (الغافري ٢٠٠٥) أن مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة متوسط، وأن هناك علاقة ايجابية بين النضج والتحصيل الدراسي، وأن هناك فروقاً دالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، في حين لم تظهر هذه الفروق بين طلبة القرية وطلبة المدينة.

وفي دراسة Alicia J, et al 2016 فأشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في النضج المهني ترجع لإختلاف الأجيال، وطبيعة الكلية، والمستوى الاجتماعي الاقتصادي. وهو نفس ما أشارت إليه دراسة خالد المطيري. ٢٠١٩ بتأثر مهارة اتخاذ القرار لدى الطلاب بإختلاف المستوى الدراسي، والتخصص الأكاديمي. على عكس دراسة سعاد سعدون وآخرون، ٢٠١٩ أوضحت عدم وجود فروق في النضج المهني ترجع للتخصص الدراسي.

في حين دراسة حورية بدر، ٢٠١٦ كشفت عن عدم وجود فروق في النضج المهني ترجع لإختلاف الفرق الدراسية.

٢- دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار كمنبئات بالنضج المهني

تناولت دراسة (الصاعدي ٢٠١٢) النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لطلاب وطالبات الثانوية في المدينة المنورة، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه موجبه بين النضج المهني ومهارات اتخاذ القرار المهني.

وفي دراسة **Peter A. Creed, Wendy Patton (2003)** أكدت النتائج أن الكفاءة الذاتية، والعمر، الإلتزام بالقرار من العوامل المحددة للنضج المهني، الإلتزام بالعمل والقرار الوظيفي من العوامل الرئيسية للتعنبؤ بالنضج المهني.

وكذلك دراسة **أحمد الراشدي، ٢٠١٧** التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في النضج المهني، ووجود علاقة طردية بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني.

أما دراسة **Alicia J. Harlow and Sharon L. Bowman, 2016**

فقد تناولت القرار المهني ، وأشارت لوجود ارتباط بين مهارة اتخاذ القرار المهني والنضج المهني للطلاب.

في حين دراسة **Doehee Ahn, and Sookyoung Kim 2013**

Kyoungcheol Yu, أظهرت النتائج ذوى العلاقات الوالدية القوية أعلى في النضج المهني من المجموعات الأخرى وأشارت أن العلاقة بين العلاقة الوالدية والنضج المهني يتوسطها الإدارة الذاتية ومفهوم الذات الأكاديمي.

أما دراسة **Ozdemir, Hacifalioglu,2008** فقد تناولت دور التوجيه

والإرشاد المهني في توعية الطلبة بقدراتهم، واكسابهم القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار المهني المناسب، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو المهنة.

بينما تناولت دراسة **Nandini Devi, 2013** مفهوم اتخاذ القرار كعنصر

هام في المعيشة اليومية، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحكم الذاتي، وتحديد المصير،

وأشارت الدراسة أن الأشخاص الذين يعانون من القيود الفكرية يعانون من قيود في الأداء الفكري؛ الأمر الذي يقلل من المهارات الاجتماعية والعملية والمعرفية للفرد. كما أشار بكر ٢٠٠٤ أن الطلبة في مدارسنا يعانون من عدم القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة سواء في اختيار نوع الدراسة أو المهنة المناسبة التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم، وأهم الأسباب المؤدية لذلك افتقارهم للمعلومات والمعرفة عن ذواتهم وقدراتهم.

في دراسة **Pyle, Wanda, 1998** أظهرت النتائج أن الطلاب الذين زادت معرفتهم عن المهن، وعن عملية اتخاذ القرار؛ تحسنت توجهاتهم نحو الاختيار المهني، وزاد لديهم النضج المهني، ولكن هذه التحسينات لم ترتبط بالنوع. ودراسة **سعاد سعدون وآخرون، ٢٠١٩** أكدت وجود علاقة إيجابية قوية بين النضج المهني والدافعية لدى الطلاب.

في ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

١. ما مدى إختلاف النضج المهني بإختلاف العوامل الديموجرافية (التخصص، الفرقة الدراسية، المستوى الاجتماعي الاقتصادي) لدى طلبة الجامعة؟
٢. ما مدى تباين النضج المهني بتباين دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار لدى طلبة الجامعة؟
٣. ما مدى إسهام كلاً من دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار في التنبؤ بالنضج المهني لدى طلاب الجامعة؟
٤. ما العوامل المرتبطة بالنضج المهني لدى عينة الدراسة؟

ثانياً أهداف الدراسة:

تتمثل الأهداف العامة للدراسة في:

- (١) دراسة مدى تباين النضج المهني بتباين العوامل الديموجرافية (التخصص- المرحلة الدراسية- المستوى الاجتماعي والاقتصادي).

- ٢) تحديد مدى تباين النضج المهني بتباين دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار.
- ٣) دراسة إسهام كل من دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار في التنبؤ بالنضج المهني للطلاب.
- ٤) تحديد العوامل الكمية المرتبطة بالنضج المهني لدى عينة الدراسة.

ثالثاً أهمية الدراسة :

لأهمية الدراسة عدة مقومات نجملها فيما يلي:

- **الأهمية السيكومترية:** تتمثل أهمية الدراسة في تصميم وبناء ثلاثة مقاييس هي دعم الاستقلالية، والثاني لتشخيص مهارة اتخاذ القرار، والثالث لقياس النضج المهني، وتعكس هذه الأهمية الوفاء بمتطلبات البحث وتحقيقاً لمهارات الباحث، فضلاً عن تعزيز مجال القياس النفسي بمقاييس جديدة تتلائم مع عينة الدراسة وتناسب إطار الزمان والمكان.
- **أهمية المجال البحثي:** تمثل هذه الدراسة عدة مجالات بحثية أ- إنها تنتمي لعلم النفس الإيجابي إذ تتناول دعم الاستقلالية، ومهارة اتخاذ القرار، والنضج المهني وهذه المفاهيم من ركائز علم النفس الإيجابي.
- ب- ربط دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار بالنضج المهني حلقة وصل بين الصحة النفسية وعلم النفس الإيجابي وعلم النفس الصناعي.
- ت- فضلاً أن عينة الدراسة من الطلاب، ومن ثم فهي تقع في مجال علم النفس التربوي.

ودراسة كهذه تقع في عدة مجالات بحثية مما يكسبها أهمية خاصة

رابعاً مفاهيم الدراسة:

وتتمثل في ثلاثة مفاهيم أساسية نتناولها تباعاً من حيث التعريف الإجرائي، والمفاهيم المتداخلة المرتبطة بالمفهوم، والنظريات المفسرة، ثم بعض الدراسات المرتبطة بالمفهوم وعينة الدراسة، ونوضح ذلك فيما يلي:-

أولاً: دعم الاستقلالية **autonomy support** :

في ضوء تحليل تعريفات كل من (Gavin,et al 2018) ، (Deci, et) ، (al 1994 ، (Dejun&violet,2016) ، (Kimberly,et al, 2016) ، (Deci&Ryan ,1987) ، (NasrinArshadi, 2010) ، (Secil.BAL, 2013) ، (Lawler, 1992) ، (Zakaria&Jian,2014) ، (Nikos, et al, 2007) .

و تحليل مقاييس WCQ (Rochester,2014) ، (Psychological Need supportive ، (need satisfaction (Sheldon & niemiee. 2006) Sociotropy- autonomy ، (management scale (paryonova, 2009) autonomy support (Thomas jungert ، (scales(brown, et al 2000) (et al 2013)

وكذلك نظرية كل من (Deci-Rayan&Anja2017) ، (Eisenberger,et al, 1986) .

ونتائج دراسة كل من (Gary & James. 2009) ، (Gavin,) ، (Margaret, Kent, Richard. 2018) ، (Carol, 2018) ، (Secil, 2013) ، (Nicolas ,et al. 2012) ، (Marylene 2003) .

فضلاً عن تلمس آراء ووجهات نظر خبراء علم النفس من أساتذة علم النفس الصناعي، والصحة النفسية من خلال تطبيق استبانة مفتوحة، ثم تحليل مضمون استجاباتهم.

وقد أسفرت هذه الخطوة عن عدة مفردات، تم الإبقاء على تلك التي حظيت بتكرار وشيوع عالي، وتتمثل في (التقييم الذاتي- حرية الاختيار- التواصل الإيجابي - التفهم، التعاطف)، وهذه المفردات تمثل مكونات مقياس دعم الاستقلالية؛ ومن ثم أصبح من اليسير صياغة التعريف الإجرائي لدعم الاستقلالية وهو:

إستجابة الفرد لمثيرات (إشباع الاحتياجات النفسية، وما يصاحبها من الشعور بالتقييم الذاتي - حرية الاختيار - التواصل الإيجابي - التفهم)، وتتمثل في الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المعد لذلك.

الاستقلالية وبعض المفاهيم الأخرى المتداخلة: يرتبط مفهوم دعم الاستقلالية بعدة مفاهيم نذكر منها:

(١) دعم الاستقلالية وتقدير الذات self-Esteem:

يلاحظ أن وجه الشبه بينهما يتمثل في أن كلاهما محركان جوهريان للشخص (دوافع داخلية)، نرى انعكاس كلاً منهما في سلوك الفرد بشكل ملحوظ من حيث التحكم الذاتي والسيطرة الداخلية على السلوك.

في حين أن الاختلاف بينهما يتضح في أن مفهوم تقدير الذات يعكس الطريقة التي ينظر فيها الفرد لنفسه، بينما يرتبط مفهوم الاستقلالية بدرجة السيطرة التي يمتلكها الفرد على جدولة مهامه المباشرة، كما أن تقدير الذات يعني بالجوانب الوجدانية والمعرفية، ويدور حول حكم الفرد على قيمته، بينما دعم الاستقلالية تركز على الجوانب المعرفية، كما تعبر عن اعتقاد الفرد بقدرته الذاتية. (Gavin R, 2018؛ Liu , et al 2005؛ Ziller, Hagey, Smith, & Long 1969)

(٢) دعم الاستقلالية والتمكين النفسي psychological empowerment

إذا كان التمكين النفسي يتناول دافعية العامل للإلتزام بمتطلبات العمل، والسعي للتأثير فيمن حوله، والإحساس بقيمة العمل، وما يصاحب ذلك من إنماء قدراته على الأداء الفعال، فإن دعم الاستقلالية يعني الشعور بالحرية، وحق الاختيار لسلوكيات وأفعال الفرد في مجال العمل، وشعوره بأنه أمر أساسي في إكمال المهام والشعور بالسيادة.

ويلاحظ أن أوجه الشبه بينهما أن دعم الاستقلالية خطوة أساسية يمكن من خلالها الوصول إلى شعور الفرد بأنه ممكن نفسياً، بالإضافة إلى أن المفهومين يعتبران من الدوافع الداخلية المحفزة للفرد.

وأن الإختلاف بينهما يتمثل في أن دعم الاستقلالية التي تتطلب التحرر من الإلتزام، وحرية الإرادة، والتحكم الذاتي، والسيادة. (Gavin R, et al. 2018؛ عبد الرحمن شحود، ٢٠١٢: ٦٢٧)

٣) دعم الاستقلالية وضبط الذات **self-control** يعرف ضبط الذات بقدرة الفرد على ضبط مشاعره، وتقييم تصرفاته وفق قوانين وقواعد يصيغها لذاته؛ من أجل تحقيق أهداف محددة، ويتفق دعم الاستقلالية مع ضبط الذات في أن كليهما يسعى للسيطرة على السلوك، وأن أوجه الإختلاف يتمثل في أن دعم الاستقلالية دافع ذاتي يكون الفرد مدفوعاً للأعمال بغض النظر عن المثيرات الخارجية من حوافز ومكافآت. (كمال الدسوقي، ١٩٩٠) (أحمد عبد اللطيف أبو أسعد، ٢٠١١: ٣٣٠)

٤) دعم الاستقلالية والتوجيه الذاتي **self-direction** يشير مفهوم التوجيه الذاتي إلى قدرة الفرد على تنظيم وتكييف السلوك وفق متطلبات الموقف لتحقيق الأهداف، في حين أن دعم الاستقلالية يكون وفق دافع داخلي للفرد للقيام بالمهام المطلوبة دون النظر لعوائد السلوك، وأن وجه الشبه بينهما يتمثل في أن كليهما يهدف للتحكم الذاتي للسلوك.

٥) دعم الاستقلالية والثقة بالذات **self-confidence** الثقة بالنفس هي إدراك الفرد لكفاءته، ومهاراته في التعامل بفاعلية مع المواقف المختلفة، فشعور الفرد بأنه كفء وجدير ومؤثر وقادر على تصريف أموره يعزز لديه ثقته بنفسه. في حين أن مفهوم الاستقلالية يعتبر من الدوافع المسببة للثقة بالنفس فشعور الفرد بأنه حر التصرف في عمله، وأن الآخرين يثقون في قدراته وكفاءته تعتبر محفز لشعوره بالثقة بالنفس.

٦) دعم الاستقلالية وفاعلية الذات **self-efficacy** تعرف الفاعلية الذاتية بأنها معتقدات الفرد عن قدراته لينجز بنجاح سلوكاً معيناً، وهذه المعتقدات

تؤثر على سلوك الفرد وأدائه ومشاعره، ويؤكد باندورا على معتقدات الفرد في فاعليته الذاتية والتي تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة سواء المباشرة أو غير المباشرة (Bandura, 1982:122-127). في حين أن دعم الاستقلالية يساعد القادة على خلق مكان إيجابي، وأن ينظر للقائد كميسر وداعم للأفراد، وليس مسيطر عليهم (Zakaria H , Jian Z. 2014).

النظريات المفسرة لدعم الاستقلالية وتتضمن ما يلي:-

١- نظرية حق تقرير المصير: تدور هذه النظرية في فلك عدة مبادئ أساسية يمكن إجمالها فيما يلي:

١. تنشيط الحوافز والدوافع الداخلية للفرد بدلاً من الدوافع الخارجية (المال-العقاب- الطرد، وما على شاكلة ذلك).

٢. تعزيز المبادرة للعامل بحيث يقبل على العمل حباً فيه، وليس لأشياء أخرى.

٣. مفهوم الاستقلالية على أنه شعور بالإرادة والحرية في القيام بالأشياء أو التصرف انطلاً من مصالحنا أو قيمنا (deci, et al 2000).

٤. تركز النظرية على الدوافع الاختيارية خاصةً الدرجة التي يشعر بها الناس أن أفعالهم مستقلة، قائمة على الاختيار والاهتمام والمتعة والقيم الخاصة بهم. على العكس من التحكم في أفعالهم والتي تكون قائمة على المكافآت والعقاب والشعور بالذنب (Youyan, et al 2014).

٥. عندما يكون الأشخاص محفزين ذاتياً؛ فإنهم يكتسبون الدعم الذاتي وحرية التقرير واتخاذ القرار.

٦. تطبيق النظرية في مجال العمل، مع التركيز على السياقات التي تدعم التحديد الذاتي والاحتياجات النفسية للعمال، ومن هذه العوامل اعتراف المشرف بوجهات نظر العمال، وتشجيعهم على البدء الذاتي، والاختيار، والتواصل، والنقاش بدلاً من التحكم وتجنب المكافآت أو العقوبات.

(Deci, et al 2001؛ Vanden Brock et al 2016)

تلك الدوافع الجوهرية هي التي يجد فيها الأفراد الأنشطة مثيرة للاهتمام، وسوف يقومون بها في حالة عدم وجود عواقب قابلة للفصل من الناحية العملية، فهم يشعرون بأنهم المسيطرون على حالاتهم، وذلك بخلاف الدوافع الخارجية والتي لا يقوم فيها الأفراد بالأنشطة المختلفة بهدف تجنب العقاب والعواقب.

(De Charm,1968؛ Deci &Ryan,2000;233)

٢- نظرية السلوك المخطط له - planned behavior theory :-

تقترح هذه النظرية ان القيام بالمهام نتيجة لضغوط ومحركات خارجية (من قبل الآخرين سواء كانت الإدارة أو المشرفين) لا توتي ثمارها، وإنما الإدارة الذاتية للسلوك في تنفيذ المهام، والتي تتجلى في الشعور بالكفاءة، والتقييم الذاتي لقدرة الفرد تجاه المهمة، والسيطرة والتحكم الذاتي في السلوك والتي يمكن أن تؤثر إيجاباً في مخرجات العمل.

وعلى الرغم من أن النظرية قد أوضحت ضرورة التحكم والإدارة الذاتية للسلوك كأحد العوامل الرئيسية الهامة لتجنب الشعور بالضغط والإرهاق الوظيفي للفرد عبر الدراسات، إلا أنها لا توفر تصور كامل للآليات الفعلية التي تتم بها تلك العملية_الإدارة الذاتية_ ويمكن معالجة تلك الفجوة بواسطة دمج البنية النظرية مع نظريات أخرى مثل نظرية حق تقرير المصير.

قد أثبتت النظرية أهمية السياق في التأثير على سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، فيمكن تعزيز الثبات الذاتي المنظم في السلوك من خلال بيئة تدعم الدافع الجوهرية موضع الإدراك الداخلي من خلال مجموعة من الخطوات مثل ترك حرية الاختيار، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوفير فرصة البدء الذاتي . (الروابط المفترضة بين الحكم الذاتي المدرك والدعم والتحفيز والسلوك) تسلسل تحفيزي فيه تصور دعم الحكم الذاتي يؤثر بدوره على الدافع والسلوك.

(Martin S. Hagger , et al, 2003)

٣-نظرية تكامل بنية الكائن الحي organism integration : theory(OIT)

مفاد هذه النظرية أن البيئة الاجتماعية تمد الفرد بالدعم الكافي، وتساعده على استكمال تجاربه في الحياة، ويميل الأفراد إلى قبول التنظيمات الخارجية كالمعايير الاجتماعية، الممارسات الثقافية. فهم يقبلون تلك التنظيمات ولمن يتصرفون بنوع من الاستقلالية، وإذا ما فشلوا في موافقة تلك التنظيمات يشعرون بأنهم تحت سيطرة خارجية. وبالتالي فإن النظرية تسعى للتكامل بين البنية المادية مع البنية النفسية ليحقق الكائن الحي التكيف مع تلك البيئة.

(Deci,& Ryan, 2002:17؛ Guo, 2007:17)

٤-نظرية الحاجات النفسية الأساسية Basic Psychological Needs Theory (BPNT)

ذكر (Deci,& Ryan, 2002) أن هناك ارتباطاً بين الحاجات النفسية الأساسية والدافعية الداخلية، فمعظم السلوك الإنساني مكتسب، وهو ناتج عن إشباع الحاجات النفسية الأساسية، كما أن السلوك المدفوع داخلياً يعتبر وظيفة للحاجات النفسية الأساسية، ويرتبط بالتعلم الجيد والأداء الجيد (Ryan,& Deci 2008:666؛ Deci,& Ryan, 2002:223).

٧-النظرية الوظيفية Functional Theory(FT)

وضعها (Wehmeyer,1999, 2001, 2006) ومفادها أن السلوك المحدد ذاتياً يمكن تحديده من خلال الوظيفة التي يخدم بها الفرد. واعتمدت النظرية الوظيفية على أن السلوك المحدد ذاتياً، يتصف بعدة خصائص ومنها: أن الفرد أكثر استقلالية، وأن سلوك الفرد منظم ذاتياً، وأن التمكين النفسي يساعد الفرد على الاستجابة للأحداث، كما أن الفرد يستطيع تحقيق ذاته، وأن هذه الخصائص لا تشير إلى أداء الفرد وإنما تشير إلى وظيفة السلوك الذي يساعده على أن يقوم بأفعال لها تأثير على حياته. (Wehmeyer, et al, 2003؛ Wehmeyer, 2006:117)

وتعزي أهمية الاستقلالية في المجال المهني للاعتبارات الآتية:-

(١) إن العمل يقوم على مجموعة محددة من المعارف والمهارات التي يتم حشدتها من قبل أشخاص قد يكونون خارج المهنة، وبالتالي فمن المرجح أن تنشأ الحاجة إلى الاستقلالية من وضع العمل نفسه (على سبيل المثال أن تكون الأهداف التنظيمية تحد من حرية العاملين في التعامل مع مهامهم بالطريقة التي يريدونها).

(٢) ينظر للاستقلالية الذاتية على أنها مهمة بين الأفراد من خلال التنشئة الاجتماعية المهنية (إما من خلال التدريب، أو من خلال التفاعل مع الزملاء أو المنظمات المهنية).

(٣) غالبًا ما يتوقع أن المنظمات توظف أفرادًا يتشاركون إلى حد ما في قيمهم، ولكن يمكن ألا يحدث التوافق التام بين قيم وأولويات المهنة والعامل، ولذلك قد تصبح تلك التحديات مصدرًا للتوتر. (Arne Mastekaasa, 2011؛ Weeden & Grusky, 2005؛ Freidson, 2001)

دعم الاستقلالية دراسات ميدانية: ويمكن الإشارة لبعض هذه الدراسات فيما يلي:-

أكدت دراسة **Geoffrey C, Williams M, Edward L., 1998** التي أجريت على (٥٢٣) طالب من كلية الطب بكاليفورنيا، أنه عندما يكون المعلمون الطبيون أكثر إنسانية في تدريسهم للطلاب، يصبح الطلاب أكثر إنسانية في التعامل مع المرضى، وذلك من خلال دعم إستقلالية الطلاب وذلك بغرض تعزيز مشاركتهم النشطة وإحساسهم بالقيمة فيما يتعلق بالتعلم، وأنه عندما يكون المعلمون أكثر دعمًا لإستقلال الطلاب، فإن الطلاب لا يظهرون فقط توجهًا إنسانيًا فقط تجاه المرضى ولكن أيضًا يظهرون فهمًا أكبر وتعديلًا نفسيًا أفضل.

وفي دراسة **Edward L. Deci, Aaron E. Black, 1999** التي هدفت للتحقق من نظرية تقرير المصير على (٦٥٨) طالبًا وتصورهم لدعم الاستقلالية من

معلميهم وأثره على التكيف والأداء الأكاديمي في مقرر الكيمياء العضوية، واستخدمت الدراسة مقياس لدعم الاستقلالية وتقارير أداء الطلاب، وكشفت نتائج الدراسة تصور الطلبة لدعم معلميهم لاستقلاليتهم أدت إلى إنخفاض القلق الدراسي، فضلاً عن إرتباط دعم الاستقلالية بقوة الأداء.

كما أشارت دراسة **Kathleen C et al, 2004** أن الممارسات الداعمة للاستقلالية داخل البيئة التعليمية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالشعور بالرفاهية، والراحة، وتعزز مزيداً من الاستثمار النفسي في التفكير العميق، وتؤثر على السلوك الطلابي في الفصل الدراسي، واقترح الباحثين أن تتجلى هذه الممارسات بثلاث طرق مختلفة وهي: دعم الاستقلالية التنظيمية (السماح للطلاب باتخاذ القرار فيما يتعلق بقضايا إدارة الفصل)، دعم الاستقلالية الإجرائية (تقديم خيارات للطلاب حول استخدام الوسائط المختلفة لتقديم الأفكار)، دعم الاستقلالية المعرفية (إتاحة الفرصة للطلاب لتقييم العمل من معيار مرجعي ذاتياً).

وعن دراسة **Wim Beyers et al 2005** التي هدفت قياس الاستقلالية عند ٥٠٦٥ من المراهقين في بلجيكا، وأكدت الدراسة على مجموعة من العوامل المحددة للاستقلالية منها (عدم الاعتماد- عدم التقليد- الخصوصية)، فضلاً عن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الشعور بالاستقلالية.

وفي دراسة **Maarten Vansteenkiste, Mingming Zhou, Willy Lens, and Bart Soenens, 2005** فقد أشارت إلى أن الدافع المستقل للدراسة يتنبأ بشكل إيجابي بمواقف التعلم التكيفية، والنجاح الأكاديمي، بينما التحفيز الخاضع للرقابة ارتبط بمعدل عالي للرسوب والتسرب، وأشارت الدراسة أن دعم الاستقلالية الوالدية يرتبط باستراتيجيات تعلم أكثر تكيفاً ورفاهية أعلى.

أما دراسة **Marco van Gelderen, 2006** فقد تناولت تفسير دافع الاستقلالية، وتكونت عينة الدراسة من ١٦٧ من رواد أعمال الناشئين، وأشارت إلى وجود نوعين من الدوافع الاستقلالية دافع قريب: يرتبط بخصائص المهنة وهو حرية اتخاذ القرار، ودوافع بعيدة والتي تكون الاستقلالية وسيلة لها منها (تجنب القيود-

التصرف الذاتي- تحمل المسؤولية)، وأشارت الدراسة أن الاستقلالية تمثل الدافع الأساسي لبدء العمل.

وفي دراسة **youyan, bee leng, Alexander, Richard, 2014**

التي هدفت اختبار العلاقة بين إدراك دعم الاستقلالية من المؤسسة والدوافع لتحقيق الرفاهية ، لدى ٢٦٦ مدرس من مدرستين حكوميتين بالصين. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين دعم الاستقلالية المدرك والأنواع المختلفة من الدوافع لنظرية حق تقرير المصير ، وأن دعم الاستقلالية المدرك يتنبأ بالرضا الوظيفي بشكل مباشر وغير مباشر عن طريق الدوافع الخمسة كوسيط.

وعن دراسة **Erin N, O'Reilly.,2014** التي تناولت العلاقة بين

تصورات المتعلمين لدعم استقلاليتهم والدوافع الداخلية ونواتج التعلم، على عينة من ٧٧ متعلم مسجلين في برامج اللغة، تتراوح أعمارهم ما بين (١٨ - ٤٥) عام بالولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين دعم الاستقلالية المدركة والحفاظ على الدوافع الذاتية وتعزيز نواتج التعلم، فضلاً عن أنه كلما زاد التصور لدعم الاستقلالية كلما ارتبط ذلك بمستويات أعلى من الدوافع الجوهرية ومستويات مرتفعة من المعدلات الدراسية.

ثانياً: مهارة اتخاذ القرارات. **Decision making skill**

وتعتبر مهارات اتخاذ القرار من أهم المهارات الحياتية التي ينبغي اكتسابها، إذ يتحتم على الفرد اتخاذ العديد من القرارات الهامة في مجال الدراسة والعمل والزواج وتربية الأبناء، ويتضمن اتخاذ القرار العديد من العمليات المعرفية كحل المشكلات، والحكم، والتعلم، والذاكرة، وخاصة الذاكرة العاملة والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأساليب المعرفية في اتخاذ القرار. (Baiocco,Laghi&Dalessi, 2009, 963)

التعريف الإجرائي لمهارة اتخاذ القرار: في ضوء تحليل تعريفات كلاً من:

(عياصرة، حجازين ٢٠٠٦: ٢٨) (الحسيني رجب وآخرون، ٢٠١٣) (سعاد حرب، ٢٠١١) (المطيري، ٢٠١٤) (صالح جاحجة، الزق، ٢٠١٥) (مها بحيري، ابتسام عبد الفتاح، ٢٠١٩) (الطائي، ٢٠٠١) (Hodgkinson,

(2003)(Eysenck, kean. 2000)(Holt. 1993) (جروان، ١٩٩٩) (زغلول، ٢٠٠٣) (ملقي، ٢٠١١) (العنوم ٢٠٠٥) (فالج عويد ٢٠١٩) (عزة مرسي ٢٠١٨) (هند عبد الرحمن وآخرون ٢٠٢١) (Harris, 2012) (سعاد قاسم ٢٠١١) (هبه عبد المحسن ٢٠١٩) (ولاء غريب ٢٠١٨) (ماهر مفلح، زيد سليمان ٢٠٠٩) (عبد الرحيم أمين ٢٠١٢) (محمد عمران ٢٠١٨) (Lundberg نقلًا عنه خالد الباز ١٩٩٦) (Wikipedia 2007) (أحمد اللقاني، على الجمل ١٩٩٦) (Robert haris, 1998) (أحمد ضيف ٢٠١٨) (نفين البركاني ٢٠١٤) (ماجد عثمان، وليد السيد ٢٠١٨) (Doug Gouess, 1985) (أمال زغوان، فارس إسعادي ٢٠١٩) (أمانى على السيد ٢٠١٩) .

وتحليل نظريات كلاً من (نظرية آن رو Ann Roe theory 1997
نظرية تيدمان Tideman theory 1991) (نظرية جيلات Gelatt theory
1989)

وكذلك تحليل مقاييس كلاً من (المطيري ٢٠١٩) (وصال عبد الله، ٢٠٠٦)
(أحمد عبد الهادي ضيف) (ماهر الزيات، زيد العدوان ٢٠٠٩) (القويدر ٢٠٠٧)
(هند عبد الرحمن ٢٠٢١) (سهاد بني فواز ٢٠١٧) (البلوشي ٢٠٠٧) (خلف ٢٠٠٥) (المخاترة ٢٠٠٧) (عزة موسى ٢٠١٨) (فاطمة الزيات ٢٠٢١)
(Alshurman 2017) (Alduaij , 2012) .

وكذلك دراسة كلاً من (Baiocco,Laghi&Dalessi, 2009) (Cook &
(Slack, 1991) (Concordia P, 2017) (فتحي جروان، ٢٠١١)
(Monahan,E. ,2000) (وصال عبد الله ٢٠٠٦) (Wieland Wermke et L
(, 2019) (Doug Guess, et al.1985) (Jordanis)
(Kavathatzopoulos,1994) (عبير محب ٢٠١٤) (أميرة محمد، ٢٠١٣)
(الفياض ١٩٨٧) (Myers&Paulick, 2020:22) (Anisha V. 2016)
(Tony R.2015) (Sundin, Yasmin. 2020) (الداھري ٢٠٠٥)، فضلاً عن

تلمس آراء ووجهات نظر خبراء علم النفس من أساتذة علم النفس الصناعي، والصحة النفسية من خلال تطبيق استبانة مفتوحة، ثم تحليل مضمون استجاباتهم.

وقد أسفرت هذه الخطوة عن عدة مفردات تم الإبقاء على أكثرها تكراراً وشيوعاً وتتمثل في:- (تحديد المشكلة- جمع المعلومات- طرح البدائل- المفاضلة بين البدائل- اختيار أفضل البدائل-التنفيذ)، وهذه المفردات تمثل مكونات مقياس مهارة اتخاذ القرار؛ ومن ثم أصبح من اليسير صياغة التعريف الإجرائي :-

اتخاذ القرار هو استجابة الفرد لمثيرات (تحديد المشكلة- جمع المعلومات- طرح البدائل- المفاضلة بين البدائل- اختيار أفضل البدائل-التنفيذ) ، ويتمثل في الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المعد لذلك.

من المفاهيم المتداخلة مع اتخاذ القرار هو مهارة حل المشكلات: العمليتان متماثلتان من حيث الخطوات والأهداف ولكن اتخاذ القرار مفهوم أعم فهو يحمل في طياته حلاً لمشكلة ما، وحل المشكلات عادة يقود إلى قرار ما، فكلاهما يبدأ بالإحساس بالمشكلة ولكن مهارة حل المشكلة تهدف لحل المشكلة بينما مهارة اتخاذ القرار تهدف توليد مجموعة متنوعة من البدائل و المفاضلة بينها، وترتيبها تبعاً لأولوياتها، ثم تنتهي باختيار البديل الأفضل. ولعل الجانب المشترك بينهما هو الحاجة للاستفادة من أفضل القدرات التي يتمتع بها الفرد (Cook & Slack, 1991).

النماذج والنظريات السابقة التي تناولت مهارة اتخاذ القرار :-

نظرية جيلات في اتخاذ القرار المهني Gelatt Theory 1989

يعد جيلات أحد خبراء مهارة اتخاذ القرارات، ويعتبر عملية اتخاذ القرار عملية مستمرة في حياة الفرد، إذ يرى أن اتخاذ القرار يمر بمراحل عديدة هي:

- ١- تحديد الهدف المراد تحقيقه، وهذا يتطلب من الفرد أن يدرك الحاجة لاتخاذ قرار ما كاختيار مهنة او الإلتحاق بتخصص معين.
- ٢- جمع المعلومات ذات صلة بالموضوع.

٣- تساعد المعلومات التي يتم جمعها في وضع بدائل ممكنة، والتنبؤ بالنتائج

الممكنة واحتمالية تحقيقها. **نظرية تيدمان 1991 Tideman Theory**

تهتم هذه النظرية بمراحل نمو الفرد في عملية اتخاذ القرار وتتضمن مرحلتين:

الأولى مرحلة بناء التوقع وتشمل (الاستكشاف- التبلور- الاختيار التجريبي-

التوضيح والتفسير)، الثانية مرحلة التنفيذ والعمل، إن الفرد يتخذ قراره من

ذاته ويكون معبراً عن قدراته الذاتية. (صالح الداھري، ٢٠٠٥)

نظرية آن روو Ann Roe Theory 1997 هي إحدى نظريات التحليل

النفسي، ومفادها إن الجينات الموروثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد،

وأكدت النظرية أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة (الحماية

الزائدة- المطالب الزائدة- رفض الطفل وتجنبه- تقبل الطفل) ولهذه الأساليب تأثير

كبير في ميول الفرد المهنية واتخاذ القرار.

تنمية مهارة اتخاذ القرار: يتم اكتساب المهارات عن طريق التدريب، والتدرج

التفاضلي في دعم الاستجابات الأكثر قرباً من المهارة التي يتطلع المرء لإتقانها،

ويجب الإشارة إلى أنه ليس كل الأشخاص على درجة واحدة من المهارة في اتخاذ

القرار فيما يتصل بحياتهم بل تختلف هذه المهارة من فرد لآخر، ولتنمية مهارة اتخاذ

القرار كان لابد علينا عرض مكوناتها كما سبق الإشارة إليها في الفقرات السابقة والآن

يمكننا الإشارة إلى سبل تنمية مهارة اتخاذ القرار حيث تجمع الأبحاث في مجال تنمية

مهارة اتخاذ القرار بأنه يفضل تدريب الفرد على تقسيم المشكلة وتحليلها لأجزاء

أصغر، وذلك عن طريق معالجتها على مراحل ثم البدء بتنفيذ المراحل الأسهل أولاً،

ثم تقييم مختلف البدائل بإعداد قائمة بالجوانب السلبية والإيجابية لكل بديل مع مراعاة

وضع قيمة لكل هذه الجوانب، حيث أن بعضها يكون أكثر أهمية من الآخر، تحديد

معايير الحكم على فعالية البدائل قبل التقييم الفعلي لها، وبذلك يمكن القول بأن

متخذي القرار يعتمدون على الحكم والحدس والانفعال كما يضعون في الحسبان حجم

المخاطر.

وعلى هذا يمكن قياس فاعلية القرار من خلال ثلاثة معايير هي ..

جودة القرار، وقبول القرار، والتوقيت الملائم لاتخاذ القرار وقابليته للتنفيذ (أبو النيل، ٢٠٠٥: ٤٥ص).

اتخاذ القرار - دراسات ميدانية نشير لأكثر الدراسات إرتباطاً فيما يلي:-

أجرى الفياض ١٩٨٧ دراسة تناولت أثر التنشئة الأسرية على اتخاذ القرار المهني، وأثر بعض العوامل الاجتماعية مثل مستوى تعليم الوالدين ومستوى دخل الأسرة، والمستوى المهني للوالدين على اتخاذ القرار، أظهرت الدراسة أثر متغير الحرية مع التوجيه عند الإناث في الفرع العلمي والأدبي، والذكور في الفرع العلمي، ومتغير التسلط عند الذكور في الفرع العلمي والأدبي، ومستوى تعليم الأب عند الإناث في الفرع العلمي، ومستوى تعليم الوالدين عند الذكور في الفرع الأدبي، ولم يظهر للمتغيرات الأخرى أية دلالة على المقياس الكلي للقدرة على اتخاذ القرار.

ويؤكد **bandura, 1989** أن مرتفعي الفاعلية الذاتية غالبًا ما يتوقعون النجاح مما يزيد من مستوى دافعيتهم لتحقيق أداء أفضل والوصول لحلول فعالة، كما يؤكد أيضًا أن سلوك المبادرة والمثابرة لدى الفرد يعتمد على توقعاته وأحكامه المتعلقة بالمهارات السلوكية وكفائيتها للتعامل مع تحديات البيئة والظروف المحيطة وبالتالي تحديد مدى نجاح العلاج للمشكلات الانفعالية والسلوكية. وهو ما يمكن بصفة عامة إجماله في أن الشعور بالاستقلالية هو محدد أساسي لعملية اتخاذ القرار.

في حين تناولت دراسة **Jordanis Kavathatzopoulos, 1994** أهمية تنمية المهارات المعرفية المستقلة في اتخاذ القرارات بشأن أخلاقيات العمل الحقيقية، لدى ١٧ مدير من الشركات المختلفة في السويد، واعتمدت الدراسة على (إستخدام الأسلوب المستقل لحل المشكلة والذي يتضمن تحليل الوضع الملموس - محاولة إيجاد الحل الأمثل - اتخاذ القرار) ويعني أن يقوم الأفراد بتركيز انتباههم على المشكلة الملموسة: ثم يحددون نقطة انطلاقهم وموقعهم وواجباتهم، آخذين في الإعتبار

مصالح واحتياجات الجهات الفاعلة الأخرى. اكتشف البدائل، ثم موازنة وتقييم حلول المشكلة، وفي النهاية، كنتيجة لهذه العملية، اتخاذ قرارًا بشأن الحل الأمثل للمشكلة. وناقشت دراسة **Doug Guess, et al.1985** القضايا المتعلقة بمفاهيم التفضيلات والاختيار بين الأشخاص ذوي الإعاقات، وأشارت الدراسة أن عملية صنع القرار تعتبر كمؤشر عن الاستقلالية الشخصية.

وفي دراسة **أميرة محمد، ٢٠١٣** التي تناولت الكشف عن أثر التنشئة الأسرية على اتخاذ القرار، حيث تعتبر الأسرة عامل هام في تشكيل شخصية الأبناء وخلق أبناء ذو شخصية تتميز بالاستقلالية والاعتماد على النفس وبالتالي يكون قادر على اتخاذ القرارات، وتحديد هويته ومركزه الاجتماعي، والتي أجريت على عينة مكونه من ٤٢٠ طالب في المرحلة الجامعية من الذكور والإناث، طبق عليهم إستبانة أساليب التنشئة الأسرية- استبيان اتخاذ القرار لدى الأبناء، وأشارت النتائج إلى أثر أساليب المعاملة الوالدية ترتبط بشكل مباشر مع قدرة الأبناء على إتخاذ القرار من خلال تنمية أو إعاقة نمو إستقلاليتهم، فدعم الاستقلالية تلعب دور الوسيط في العلاقة بين أساليب المعاملة الوالدية ومهارة إتخاذ القرار، متفقًا بذلك مع كلاً من (نوفل المالك، ٢٠٠٦) (جلال، ١٩٨٥).

أما دراسة **عبير محب ٢٠١٤** فقد تناولت العلاقة بين سمات الشخصية (الثقة بالنفس- الطموح) والقدرة على اتخاذ القرار، لدى ٣٢٠ من طلاب المرحلة الجامعية، طبق عليهم (قائمة البيانات الأولية، استبيان سمات الشخصية، استبيان القدرة على إتخاذ القرار)، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في القدرة على اتخاذ القرار بين الذكور والإناث في التعاون مع الآخرين لصالح الذكور ولصالح الإناث في مهارة اتخاذ القرار، توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الثقة بالنفس ومهارة اتخاذ القرار، ولا توجد علاقة بين مستوى الطموح واتخاذ القرار. متفقًا بذلك مع دراسة **عبدالله شراب ٢٠١٣**، **فريح العنزي ١٩٩٩** والذي أشار للثقة بالنفس على أنها قدرة الفرد الاعتماد على نفسه لاتخاذ القرارات، وإن من مظاهر الثقة بالنفس الإحساس

بالقدرة على مواجهة المشكلات في الحاضر والمستقبل والقدرة على البت في الأمور واتخاذ القرارات.

أما دراسة **Alicia J. et al 2016** فقد هدفت فحص العلاقة بين الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني والنضج المهني، وذلك على ٢٦٨ من خريجين البكالوريا، ودراسة الاختلاف فيما بينهم من حيث طبيعة الأجيال، نوع الكلية، الحالة الاجتماعية والاقتصادية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة احصائياً في النضج المهني تبعاً لاختلاف الأجيال وطبيعة الكلية والمستوى الاجتماعي الاقتصادي.

وكذلك دراسة **خالد المطيري، ٢٠١٩** والتي هدفت التعرف على مستوى مهارة اتخاذ القرار، ومستوى الفاعلية الذاتية وأساليب التفكير السائدة لدى ٤٤٤ من طلاب جامعة القصيم بالسعودية، طُبق عليهم (مقياس الفاعلية الذاتية المعدل للعدل ٢٠٠١، قائمة أساليب التفكير)، وتوصلت الدراسة إلى عدم تأثر مهارة اتخاذ القرار لدى الطلاب باختلاف المستوى الدراسي، التخصص الأكاديمي، كما تساهم الفاعلية الذاتية وأساليب التفكير المختلفة في التنبؤ بمهارات اتخاذ القرار.

ثالثاً النضج المهني professional maturity يعتبر النضج المهني من المفاهيم الشائكة والمتداخلة مع كثير من المفاهيم، فضلاً عن إختلافه بإختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني، خاصة أصحاب الاتجاه التطوري الذين أعطوا تصوراً للنضج المهني، وتطورت الدراسات حول مفهوم النضج المهني وذلك بناءً على توجيهين هما:-

أ- التوجه الديناميكي: الذي ينظر إلى النضج المهني على أنه عملية تتطلب تطور في بعض الاتجاهات.

ب- التوجه المعرفي: الذي يعتمد في دراسة النضج المهني على مدى اكتساب الفرد لبعض الكفاءات.

التعريف الإجرائي للنضج المهني في ضوء تحليل تعريفات كلاً من (رواقه، ١٩٩٥) (أبو سل، ١٩٩٩: ١١٤) (الشرعة، ١٩٨٨: ٥٦) (super, 1995)

Holland,) (super, 1996) (savickas et al , 2002: 33)
(kawai, yomazaki, 2006: 23) (ospow. Somula. 1983: 42)(1980
(crites, 1978:44) (levinson et al, 1998: 456) (nadioo, 1998)
(lundberg, 1997) (صوالحة، ٢٠١٧: ٦) (جرون، ١٩٨٦) (راشدي، ٢٠١٧:
١٣) (المطارنة، ١٩٩٥: ١٣).

وتحليل مقاييس كلاً من (مبارك، ٢٠٠٢) (الغامري، ٢٠٠٥) (الصاعدي،
٢٠١٢) (راشدي، ٢٠١٧) (potton et al, 2004) (سعدون سعاد، وآخرون
٢٠١٩،) (الصوالحة، ٢٠١٧) (التلاهين، ٢٠١٣) (Crites, 1978).

وأيضاً تحليل نظريات كلاً من (نظرية السمات والعوامل Trait factor
theory 1961) (نظرية فترة الحياة Life span theory 1997) (النظرية
الاجتماعية المعرفية ١٩٦١) (نظرية super) (Ann roe theory 1959) (John
Holland theory 1875) (Ginsberg theory 1953) (Tideman Theory)
(1988).

وتحليل نتائج دراسات كلاً من (سعاد سعدون وآخرون، ٢٠١٩) (أحمد
الراشدي، ٢٠١٧) (سمير شديفات، ٢٠١٩) (حورية بدر، ٢٠١٦) (Fatma
2013) (Doehee Merve Ulusoy , Aysem Seda Önen , 2014)
(Alicia J. Harlow and Sharon L. Ahn, and Kyoungcheol Yu,
(Peter Bowman, 2016) (Sun Ah Lim , and Sukkyung You.2017)
PATTON, MARK B. A. Creed, Wendy Patton.2003) (WENDY
. WATSON, PETER A. CREED. 2004)

فضلاً عن تلمس آراء ووجهات نظر خبراء علم النفس من أساتذة علم النفس
الصناعي، والصحة النفسية من خلال تطبيق استبانة مفتوحه، ثم تحليل مضمون
استجاباتهم.

أصبح من الممكن تحديد أكثر المفردات تكرارًا وشيوعًا والإبقاء عليها وتتمثل في (النمو المعرفي- النمو الشخصي(الدافعي)- اتخاذ القرار)، وهذه المفردات تمثل مكونات مقياس النضج المهني؛ ومن ثم أصبح من اليسير صياغة التعريف الإجرائي:-

النضج المهني هو استجابة الفرد لمثيرات (النمو المعرفي- النمو الشخصي(الدافعي)- اتخاذ القرار)، ويتمثل في الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المعد لذلك.

المفاهيم المتداخلة مع النضج المهني:

١- النمو المهني: يشير مفهوم النمو المهني إلى التقدم والتحسين في أداء الفرد، وذلك عن طريق التطور البطيء (حسن. ١٩٨١: ٢٨).

كما يعرف بأنه مجموعة من الأنشطة الرسمية أو غير الرسمية المصممة لدعم الكفايات المهنية والأكاديمية للعاملين بما يساعدهم على التغلب على التحديات والصعاب.

وهو تطور المهارات والكفايات المطلوبة للعاملين في الحقل التربوي لتحقيق نتائج عالية. (رفاعي. ٢٠٠٩: ١٧)

وهو ما يختلف عن مفهوم النضج المهني والذي يشير إلى الاتجاهات نحو الحياة المهنية، والكفاءات اللازمة لتطوير الحياة المهنية، بالإضافة إلى القدرة على الاستكشاف المهني وتحديد المهنة المناسبة لقدرات الفرد.

٢- التنمية المهنية: نوع من التعليم المستمر وفق برنامج علمي مخطط ومنظم لتزويد العاملين بالجوانب المعرفية الأكاديمية المتطورة لاستكمال الإعداد العلمي والعملية الذي يطور الأداء، وينعكس أثره على مواصفات المنهج وجودته، وهو عملية مستمرة وشاملة وطويلة المدى، وتتيح قدرًا من الفرص والحرية للعاملين لكي يصنعوا بالتفكير الناقد شيئًا من أنفسهم، ويطوروا من أدائهم بطريقة تأملية (بدوي. ١٩٨٤: ١٣٦).

بينما النضج المهني فهو سلوك يظهر في الاتجاهات المهنية لدى الفرد وتتحد بأنها مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوافر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل.

٣- **القرار المهني:** عملية اختيار بديل من بدائل عديدة، لمواجهة موقف معين، أو معالجة مشكلة أو مسألة تنتظر الحل المناسب. (ياغي. ١٩٩٣: ١٦)
أما النضج المهني فهو الاستعداد لاتخاذ قرارات مهنية مناسبة، وواقعية وملائمة هذا القرار لعمره لاستثمار الفرص ومواجهة التحديات المجتمعية المحيطة.

٤- **التوجيه والإرشاد المهني:** عرفه الشريف في معجم العلوم التربوية بأنه "عملية معاونة الأفراد في إختيار المهنة المناسبة وتدريبهم أو إعادة تدريبهم في ضوء الفرص الموجودة أو المتوقعه للعمل". (الشريفي. ٢٠٠٠)

بينما النضج المهني يعرف بأنه استعداد الفرد للتكيف مع مهام النضج المهني واتخاذ قرارات مهنية واقعية، وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات، ويعتبر النضج بوجه عام هو الاكتمال والإحكام بمعنى نضج الإنسان هو اكتمال الوظائف الجسمية والنفسية والاجتماعية والروحية والتناغم بينها. (Kawai & Yamazaki, 2006)

النظريات المفسرة للنضج المهني ثمة نظريات عديدة وسنتناول أكثرها ارتباطاً فيما يلي:-

نظرية Ginsberg, 1953 وهو من رواد الاتجاه التطوري في تفسير النضج المهني، إنه يرى أن اختيار المهنة أو التخصص، لا يحدد بالعوائد المادية أو الاقتصادية التي توفرها المهنة فقط، وإنما يعتمد على إشباع احتياجات نفسية واجتماعية للفرد. متفقاً بذلك مع Holland والذي أكد أن المهنة ليست وسيلة فقط للعوائد المادية، بل لها دور اجتماعي يؤديه الفرد.

وترى أن هناك أربعة عوامل تؤثر على عملية اتخاذ القرار المهني وهي: تأثير الواقع من خلال الضغوط البيئية، نوع ومستوى التعليم، العوامل النفسي، قيم الفرد.

ويشير Ginsberg في نظريته أن النضج المهني واتخاذ القرار يمران بثلاث مراحل هي:-

١- **مرحلة الاختيار:** وفيها يميل الفرد للإقتداء بالآخرين، ويعبر عن اهتماماته المهنية رغم عدم معرفته بقدراته (خلال الطفولة).

٢- **مرحلة الاختيار المبدئي:** يبدأ الفرد في هذه المرحلة بالبدء في الانشغال بمستقبله المهني، ومن ثم يدرك أهمية اتخاذ قرارات تتعلق بالمهنة، ويتحمل مسؤولية تلك القرارات.

٣- **مرحلة الاختيار الواقعي:** وفيها يتحول اهتمام الفرد إلى الفرص المتاحة للأعمال والمهن المحيطة به في البيئة. (الحوارنه، ٢٠٠٥)

نظرية آن رو (anne ro, 1959) مفاد هذه النظرية أن هنالك علاقة بين أساليب التنشئة الأسرية (الحماية الزائدة- المطالب الزائدة- رفض الطفل وتجنبه- تقبل الطفل) والخبرات المبكرة وإشباع حاجات الطفل من جهة، وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى وهذا يؤثر على إختيار الفرد لمهنة المستقبل وعلى رؤيته للمهنة التي تحقق له الرضا والإشباع، وقد إنطلقت النظرية من نقطتين أساسيتين يرتبطان أو يعتبران الموجهات الرئيسية لسلوك الفرد هما:

١- الحاجات وتنظيمها الهرمي معتمدة على هرم ماسلو للحاجات (الحاجات الفسيولوجية - الحاجة للأمن- الحاجة للانتماء والحب- الحاجة للاحترام والتقدير والاستقلال- الحاجة للمعرفة- الحاجة لتذوق الجمال- الحاجة لتحقيق الذات).

٢- نمط التنشئة الأسرية الذي يتعرض له الفرد في طفولته.

نظرية السمات والعوامل (Trait-Factor Theory, 1961) هذه النظرية تعتمد على الإفتراض القائل بأن سمات الأفراد من الممكن أن تقاس بشكل موثوق به، ومن الممكن أن تقابل السمات الفردية المتطلبات المهنية. وقد قدم هولاند ستة أنماط من الفئات المهنية مفترضًا بأن الناس يبحثون عن بيئات العمل التي توافق سماتهم المفضلة. (leong, 1995)

النظرية الاجتماعية المعرفية ١٩٦١ تعتبر هذه النظرية حلقة وصل بين العوامل الذاتية والعوامل البيئية الخارجية وسلوك اتخاذ القرار، إنها تركز على تأثير الإيمان بالكفاية الذاتية والنتائج المتوقعة على الأهداف والسلوك، إن الأفراد إذا آمنوا بقدراتهم في العمل وكان لديهم توقع لنتائج هذا السلوك فإنهم سوف يتصرفون بطريقة ستساعدهم على إنجاز أهدافهم، أما بالنسبة للنساء والأشخاص الملونين فإن المعوقات مثل التفرقة أو التحيز يمكن أن تحد من النتائج المستقلة للسلوك، كما أن الإيمان بالكفاية الذاتية يمكن أن يتأثر بالتنميط العرقي أو بالصور النمطية للأدوار المرتبطة بالجنس، وهكذا فإن الأفراد يمكن أن يصدوا عن الاختيارات المهنية التي تم إدراكها على أنها ليست متاحة لهم بشكل حقيقي. (الرشيدي، ١٩٩٩ م، ٧١)

نظرية جون هولاند (John Holland, 1875): ومضمون النظرية أن بيئة الفرد وبيئة العمل عاملان مهمان في الرضا عن العمل، وفيها يفترض هولاند أن اختيار الفرد للمهنة تعبيرًا عن شخصيته، ويقسم الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط (الواقعي- البحثي- الاجتماعي- التقليدي- المغامر- الفنان) ولكل نمط صفاته الخاصة، وكل نمط يقابل بيئة مهنية تأخذ نفس الاسم وتتطابق مع صفات النمط نفسه، وبهذا فإن نمط كل شخصية يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات مهنية محددة تناسب نمط شخصيته.

نظرية تيدمان Tideman, 1988 يربط تيدمان النضج المهني بعملية التطور المعرفي ، كما يتناول الموضوع في سياق مفاهيمي نفسي، كأزمة الأنا و الهوية النفسية . ولما كان القرار المهني مرتبط بتطور النضج المهني، فصناعته

ترتكز على مبدئين: التفاضل و التكامل، فالأول يقع بين تقييم الذات و عالم الشغل . بينما يعبر التكامل عن درجة الشعور بالرضى المهني، كنتيجة للاندماج مع الجماعة المهنية وتحقيق الذات (Zunker , ١٩٩٠).

و الملاحظ أن النظرية التي صاغها تيدمان لم تركز على النضج المهني كإشكالية رئيسة أو محورية بل إنصب إهتمامه بالدرجة الأولى على نمو القرار المهني و القدرة على إتخاذة.

نظرية فترة الحياة (Life-Span Theory) يرى ستيت جوهديس (Stitt-Gohdes, 1997) أن نظرية فترة الحياة هي الأكثر انتشاراً بين نظريات النمو المهني، وتفترض بأن الأفراد يمرون عبر مراحل من النمو المهني، وتتضمن كل مرحلة مهمات نمو خاصة. وأن المراحل الحياتية غير قابلة للتطبيق بشكل دقيق على الإناث وذلك لتغير أدوارهن في العقود القليلة الماضية (السفاسفة، ٢٠٠٣)

نظرية سوبر في الإختيار المهني وتفترض النظرية أن الأفراد عند اختيارهم الدخول في مهنة تبدو أكثر ملائمة لهم، فهم يكافحون من أجل تحقيق الذات، إذ يدرك الفرد نفسه كفرد متميز كما يدرك أيضاً مدى تشابهه مع الآخرين، مما يساعده على اتخاذ القرار المهني، الذي ينسجم ومفهومه عن ذاته

إن الأفراد يمرون عبر مراحل النمو المهني وتتضمن كل مرحلة مهام نمو خاصة، كما تصنف أداء الفرد لأدوار متعددة وتفاعلهم عبر الحياة. (الرواد. ١٩٩٦: ٣٢)

و قد بين سوبر النضج المهني من خلال تطرقه للنمو المهني كمفهوم تطوري شامل، فقد أشار إلى مجموعة من المراحل التطورية كمحطات تبرز الجوانب و الأبعاد الأساسية لحدوث النضج المهني .

وضع سوبر نمو الذات المرحلة الأولى و التي حددها بين سن الولادة و سن ١٤ و هي المرحلة التي يحقق فيها الفرد ذاته و يكتسب معرفة مبكرة عن العمل .

وتعد هذه المرحلة خيالية يلعب فيها خيال الطفل و محاكاته لمحيطه دور كبير في تطوير الميول و القدرات الذاتية.

ثم تليها المرحلة الاستكشافية بين ١٥ سنة و ٢٤ سنة و تتم خلالها بلورة الإختيارات المهنية و تحديد الأولويات و الإعداد للمهنة المستقبلية قصد الدخول في التجربة الفعلية و ذلك بالإلتحاق بالعمل المناسب.

أما مرحلة التأسيس فتكون بين ٢٥ سنة و ٤٥ سنة و هي فترة اكتساب المهارات و القدرات المهنية ، التي تلعب دور فعال في الثبات و الإدماج المهني.

كما أكد سوبر أن فترة الإدماج الحقيقي تحدث بين السن ٤٥ و ٦٤ سنة وهنا يحافظ الفرد على المكاسب المهنية، أما ما بعد ٦٥ سنة فهي مرحلة الإنحدار يميل فيها الفرد الى العزوف عن التفكير في تغيير المهنة إذ تضعف فيها قواه فيقل نشاطه مما ينعكس على أدائه المهني ، وهذه المرحلة هي مرحلة التقاعد.(بلعابد، ٢٠١٦؛ أبو أسعد ، الهواري. ٢٠٠٨)

الإفتراضات التي تقوم عليها النظرية:

- ١- المواهب الطبيعية والقدرات الخاصة كالذكاء والقدرات الفنية.
- ٢- الأحداث والظروف البيئية كالعادات وتأثير المجتمع ونظام التعليم.
- ٣- خبرات التعلم كأنشطة التعلم وتأثيرها على تخطيط المهنة، وتحديدًا من خلال التعزيز وعدم التعزيز للأنشطة.

التصور ثنائي الأبعاد ل Savickas, et all., 2002

ويلخص سافيكاس في دراسة حديثة نسبيًا التصور ثنائي الأبعاد للنضج المهني هما : الاتجاهات اللازمة لتطوير حياة مهنية، والكفاءات المهنية.

وينطوي بعد الاتجاهات على الاتجاه نحو التخطيط المهني (Career planning) ويفضي الاتجاه نحو التخطيط المهني إلى الانشغال الذهني (والاستعداد)

للمستقبل المهني. أما الاتجاه نحو الاستكشاف المهني فهو ينعكس في الاستعداد لإيجاد واستخدام الموارد ومصادر المعلومات في التخطيط المهني.

أما البعد الثاني (الكفاءات) فهو ينطوي على شقين : أولهما كفاءة اتخاذ القرار المهني، والثاني كفاءة المعلومات المهنية. ويقصد بكفاءة اتخاذ القرار القدرة على تطبيق مبادئ ومناهج اتخاذ القرار في حل مشكلات اختيار المجال التربوي والمهني ، في حين تعني كفاءة المعلومات المهنية وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها، وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها. (savickas, et al., 2002: 28)

مراحل النضج المهني:

- ١- معرفة الذات: وتشمل توضيح الفرد قيمة المرتبطة بالعمل الذي يفضلها.
- ٢- معرفة المهن: أي محاولة جمع المعلومات حول المهنة التي يرغب الطالب الاختصاص بها ومن الأمثلة على المعلومات المطلوبة هنا: (اسم المهنة- متطلباتها التربوية أو الدراسية- المكافآت المادية أو المعنوية فيها- رأي العاملين في المهنة من واقع خبرتهم- فرص العمل في المهنة: حالياً ومستقبلاً- ظروف العمل في المهنة- عدد ساعات العمل اليومية- هل أوقات الدوام في المهنة منتظمة أم لا؟- ما مدى المخاطرة في العمل إن وجدت؟- علاقة المهنة بغيرها وإمكانية التحول عنها- المشتغلون في المهنة يتعاملون بشكل أساسي مع: الناس- الأشياء- الأفكار
- ٣- اتخاذ القرار المهني: أي قيام الفرد بالاختيار عندما يتوفر لديه أكثر من بديل. وذلك نتيجة لعدة عوامل منها...
 - أ- عوامل المجتمع ومنها: الخبرات التربوية- جماعة الرفاق- وسائل الإعلام
 - ب- العوامل الاقتصادية والاجتماعية: الطبقة الاجتماعية- محاباة الجنس والعرق- العرض والطلب في الوظائف
 - ت- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار

- ث- العوامل النفسية والاجتماعية: الخوف من الفشل- الخوف من النجاح- ضعف الثقة- قلة الدعم- تعارض الأدوار
- ج- العوامل الفردية: توقعات الفرد- القدرات- الميول- الاتجاهات- الحاجة للإنجاز.

النضج المهني دراسات ميدانية ونشير لبعض منها كالاتي:-

يشير **Naidoo et al., 1998** من خلال مراجعتهم للأبحاث المتعلقة بموضوع النضج المهني وجدوا أن المستوى التربوي والتعليمي أكثر دلالة على النضج المهني من العمر، وأن هناك اختلاف بتطور النضج تبعاً لاختلاف الجنس، وأن المكانة الاقتصادية الاجتماعية لها تأثير غير مباشر على النضج المهني، وأن هناك أهمية للظروف الاجتماعية والاقتصادية للوالدين في تحديد المدركات المهنية لدى الفرد، وأن التحاق الفرد في مهنة معينة يعود إلى المركز الاقتصادي والاجتماعي للوالدين.

في دراسة **Pyle, Wanda, 1998** هدفت الكشفت عن أثر الفرص المهنية العادلة على كفايات عملية صنع القرار وإدراك طلبة المدارس العليا بلوس أنجلوس كاليفورنيا للإختيار المهني، وأظهرت النتائج أن الطلاب زادت معرفتهم عن المهن، وعن عملية اتخاذ القرار كما تحسنت توجهاتهم نحو الإختيار المهني، وزاد لديهم النضج المهني، ولكن هذه التحسنات لم ترتبط بالنوع.

أما دراسة مبارك ٢٠٠٢ فقد تناولت الإرشاد والتوجيه الجمعي على النضج المهني، واتخاذ القرار لدى طلبة الصف العاشر الأساسي بالخليل، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً على مقياس النضج المهني لصالح طلبة القرية، ووجود فروق ذات دلالة لصالح ذوي الدخل المرتفع على مقياس حل المشكلات واتخاذ القرار المهني، وأثر المستوى العلمي لصالح المستوى العلمي للأب على مقياس النضج المهني، وأثر للمستوى العلمي للأم على مقياس اتخاذ القرار، وأثرت مهنة الأب كموظف وعمل الأم على مقياس النضج المهني.

وعن دراسة **Peter A. Creed, Wendy Patton.2003** تم تقييم ٣٦٧ طالبًا من طلاب المدارس الثانوية في خمسة مستويات مختلفة من ٨-١٢، وأكدت النتائج أن الكفاءة الذاتية، والعمر، الالتزام بالقرار من العوامل الرئيسية المسببة لموقف النضج المهني، الإلتزام بالعمل والقرار الوظيفي من العوامل الرئيسية للتنبؤ بالنضج المهن.

وهدفت دراسة **Creed & Patton, 2003** لاختبار النضج المهني لدى الطلاب المراهقين في المدارس بشرق استراليا، تكونت العينة من (٣٦٧) طالباً، حيث طبق مقياس النضج المهني للنسخة الاسترالية CDI-A. أشارت النتائج إلى أن العمر والجنس والحالة الاجتماعية الاقتصادية والأداء المدرسي وخبرة العمل مسؤولة عن ٢٥٪ من الاختلافات في توجه النضج المهني. وعن ٤١٪ من الاختلافات في المعرفة بالنضج المهني.

وأجرى **Patton et al., 2004** دراسة هدفت معرفة النضج المهني المتضمن لاستكشاف المهني لدى عينة من طلبة الثانوية في استراليا مقارنة بأقرانهم في جنوب أفريقيا، تكونت العينة من (١٠٩٠) طالباً وطالبة، حيث طبق مقياس النضج المهني للنسخة الاسترالية CDI-A. أسفرت النتائج أن طلبة الصفوف العليا أكثر نضجاً مهنيًا من طلبة الصفوف الدنيا، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الجنسين في النضج المهني لدى عينة جنوب أفريقيا، بينما كانت هنالك فروق دالة إحصائية في العينة الأسترالية لصالح الإناث.

وفي نفس الاتجاه كانت دراسة **WENDY PATTON, MARK B. WATSON, PETER A. CREED. 2004** في النضج المهني على ١٠٩٠ من طلاب المدارس الثانوية في الصفوف من ٨-١٢ في أستراليا، جنوب إفريقيا، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الجنسين في البلدين، فضلاً عن إبراز أهمية برامج التعليم المهني لإعداد الطلاب للقرارات المهنية.

أما دراسة **Ozdemir, et al 2008** فقد هدفت الكشف عن تأثير العائلة وبيئة الطلبة على اختياراتهم المهنية وتوقعاتهم الجامعية، على ٢٤٥٩ من طلبة

المدارس العليا بتركيا، وأظهرت النتائج تأثر الوالدين والبيئة المحيطة على إختيارات الطلبة، وأن توقعاتهم تختلف تبعاً للمكانة الاجتماعية ولدخل الأسرة وتأثيرات المدرسة. وعن دراسة **سعاد سعدون وآخرون**، ٢٠١٩ والتي هدفت الكشف عن العلاقة بين النضج المهني والدافعية للتعلم لدي الطلبة والكشف عن وجود فروق بين التخصصات المختلفة في النضج المهني ، وتكونت عينة الدراسة من ٦٠ طالب وطالبة تخصص (إعلام- خياطة- ميكانيك سيارات) بالمسلية-الجزائر، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين النضج المهني والدافعية للتعلم لدي الطلاب، عدم وجود فروق في النضج المهني ترجع للتخصص.

في حين هدفت دراسة **Doehee Ahn, Sookyong Kim 2013 and Kyoungcheol Yu,** فحص العلاقة بين العلاقة بين الوالدين والطفل، مفهوم الذات الأكاديمي، الإدارة الذاتية، النضج الوظيفي، على ٥٠١ طالب من المدارس الابتدائية بكوريا، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائية بين متغيرات الدراسة كما أظهرت النتائج أن ذوى العلاقات الوالدية القوية أعلى في النضج المهني من المجموعات الأخرى، وأشارت أن العلاقة بين العلاقة الوالدية والنضج المهني يتوسطها الإدارة الذاتية ومفهوم الذات الأكاديمي.

وفي نفس الاتجاه كانت دراسة **Fatma Merve Ulusoy , Aysem Seda Önena , 2014** التي هدفت تحليل آثار النضج المهني لطلاب الثانوية على دافعية التعلم لديهم، وتألقت عينة الدراسة من ٦٠٧ طال بمدارس الثانوية بأنقرة، طبق عليهم مقاييس الدافع الأكاديمي **bozanoglu, 2004** ، ومقياس النضج المهني **kuzgun, bacanli.1991** ، وأشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للنضج المهني على دافعية الطلاب للتعلم.

وفي دراسة **حورية بدره**، ٢٠١٦ عن العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدي طلاب الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠ طالب) من الذكور والإناث من طلبة السنة الأولى والأخيرة تخصص صيانه وأمن صناعي بجامعة وهران بالجزائر، بأعمار تتراوح بين (١٨، ٢٤عام)، وكشفت النتائج عن وجود علاقة بين

تقدير الذات والنضج المهني، وأنه لا توجد فروق بين الفرق المختلفة في النضج المهني، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في النضج المهني.

أما دراسة **Alicia J. Harlow and Sharon L. Bowman, 2016**

فقد تناولت القرار المهني ، النضج الوظيفي لجيلين مختلفين (طلاب ثانوية، طلاب الجامعة)، (ن= ٢٦٨) تنوعت الحالة الاقتصادية لهم من مرتفعة مرورًا بالمتوسطة ثم المنخفضة، أشار التحليل إلى وجود تأثير حسب الجيل في اتجاه طلاب الجامعة، وأيضًا وجود تأثير يرجع للحالة الاجتماعية في اتجاه المستويات العليا، وأشارت لوجود ارتباط بين مهارة اتخاذ القرار المهني والنضج المهني للطلاب.

وعن دراسة **أحمد الراشدي، ٢٠١٧** التي تناولت مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار لدى (٢٠٠ طالب وطالبة) بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وأشارت النتائج أن مستوى النضج المهني ومهارة القرار المهني كان مرتفعًا، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في النضج المهني، ووجود علاقة طردية بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني. وكذلك دراسة **Sun Ah Lim , and Sukkyung You.2017** التي

تناولت التأثير طويل الأمد لدعم الوالدين على النضج المهني للمراهقين، فضلًا عن تحديد العوامل التي تؤثر على التطور الوظيفي للمراهقين، ودراسة التأثير الوسيط لتقدير الذات على النضج المهني، وبلغت عينة الدراسة (٤١٨٧ مراهقًا) من الصف السابع إلى التاسع ، وأشارت النتائج إلى وجود فروق بين الجنسين في النضج المهني في اتجاه الذكور، وأن دعم الوالدين له تأثيرات متباينة على النضج المهني، كما أشارت الدراسة إلى إمكانية تعزيز التطور المهني للمراهقين من خلال التدخلات المناسبة في فترة المراهقة مع الأخذ في الاعتبار تلك الفروق بين الجنسين.

ودراسة **سمير شديقات، ٢٠١٩** التي تناولت أثر الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر بالأردن، وبلغ قوام العينة (٤٥) طالبًا ذكور، وأشارت النتائج إلى وجود فروق بين أفراد العينة التجريبية والضابطة في النضج المهني في اتجاه العينة التجريبية.

تعقيب وتحليل الإطار النظري ونجمله عبر المحاور التالية:

أولاً أوجه الإتفاق - وتتضمن ما يلي:

- ١- دعم الاستقلالية والنضج المهني متعددي الأبعاد، ويتضمنان مفاهيم كثيرة، وآثارهما لا تقتصر على بيئة العمل، وإنما تتعداها إلى الحياة العامة للفرد. (حورية بدر، ٢٠١٦) (Sun ah, Sukkyun you, . 2017)
 - ٢- منح الطلاب بعض الصلاحيات وحرية الاختيار من المقومات الأساسية للنضج المهني. (Peter, et al., 2003) (crites, 1978)
 - ٣- للنضج المهني انعكاسات إيجابية على سلوك الأفراد في بيئة العمل. (Fatma merve, et al ., 2014) (Ozdemire, et al., 2008)
 - ٤- العديد من الدراسات قد اهتمت بدراسة بيئة العمل، وأوضحت نقص وانخفاض الدوافع الذاتية للعمل نتيجة أساليب والديه وتربوية خاطئة وأوصت بأهمية تحسين السياق التربوي لتحسين الحالة النفسية للأفراد والتي سوف تنعكس على الأداء والكفاءة. (الفياض، ١٩٨٧) (أميرة محمد، ٢٠١٣)
- ثانياً (القضايا الجدلية التي لم تحسم نتائجها) ونشير لأهمها فيما يلي :
- ١- هناك اختلاف في تحديد طبيعة العلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار ودعم الاستقلالية هل هي علاقة مباشرة أم غير مباشرة. (Sun Ah, Sukkyung. 2017) (Doehee, et al. 2013) (Pyle, Wanda. 1998) (Peter A, Wendy P. 2003)
 - ٢- لم تتوصل الدراسات السابقة إلى تحديد العوامل التي تساعد على تحقيق النضج المهني للطلاب. (Ozdemir, et al. 2008)
 - ٣- لم تحسم الدراسات السابقة الدور الذي تلعبه الحوافز والمكافآت الذاتية في تعزيز مستويات النضج المهني للطلاب. (الشديقات. ٢٠١٩) (حورية بدر. ٢٠١٦) (سعاد سعدون وآخرون. ٢٠١٩)

- ٤- الدراسات لم تحسم الخلاف بشأن إختلاف (دعم الاستقلالية- مهارة اتخاذ القرار- النضج المهني) بإختلاف المتغيرات الديموجرافية. (أحمد الراشدي. ٢٠١٧) (Alicia, et al. 2016) (خالد المطيري. ٢٠١٩) (الفياض. ١٩٨٧) (Wim Beyers, et al. 2005)
- ثالثاً أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة وتتمثل في
- ١- انتقاء عينة الدراسة في ضوء ما أكدت عليه نتائج الدراسات السابقة.
 - ٢- صياغة التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار والنضج المهني.
 - ٣- بناء مقاييس الدراسة مقياس دعم الاستقلالية ومقياس مهارة اتخاذ القرار والنضج المهني.
 - ٤- مناقشة نتائج فروض الدراسة.
- أما عن الجديد الذي تضيفه هذه الدراسة يتمثل في
- ١- إعداد مقاييس لتشخيص متغيرات (دعم الاستقلالية- مهارة اتخاذ القرار- النضج المهني)
 - ٢- تحديد العوامل الكمية المرتبطة بالنضج المهني.
 - ٣- الجمع بين دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار كمنبئات بالنضج المهني وهي ما يعد حديثاً في ضوء إطلاع الباحثين على الدراسات المعنية بهذه المتغيرات.
 - ٤- اهتمام الدراسة الحالية بالنضج المهني للطلاب، والذي يعتبر من أهم تحديات العصر ومتعلقة بمستقبل الأفراد واستغلال امكاناتهم وقدراتهم.
- وبالوقوف على نقاط الاتفاق والاختلاف بين الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة نصوغ الفروض التالية:
- ١- يتباين دعم الاستقلالية و مهارة اتخاذ القرار والنضج المهني للطلاب بتباين المتغيرات الديموجرافية.

٢- دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار منبئان بالنضج المهني للطلاب.

٣- ثمة عوامل كمية مرتبطة بالنضج المهني للطلاب.

منهج الدراسة وإجراءاتها،

نوضح فيما يلي منهج الدراسة، العينة، والأدوات، والأساليب الإحصائية

المستخدمة:-

أولاً: منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي

المقارن؛ باعتباره أكثر المناهج ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة.

ثانياً: عينة الدراسة: طبقت أدوات هذه الدراسة على عينة (N=٥٣٠) من

الطالبات بكلية البنات جامعة عين شمس، وقد اختيرت العينة في ضوء أهداف الدراسة وفروضها وأسئلتها.

ثالثاً: أدوات الدراسة: نشير لها تفصيلاً فيما يلي:

أولاً مقياس دعم الاستقلالية: ضم المقياس في صورته النهائية (٤٢) مفردة

وزعت على أربعة مكونات (التقييم الذاتي- حق الاختيار- التواصل الإيجابي- التفهم).

مراحل وخطوات بناء المقياس: تم بناء مقياس دعم الاستقلالية بإتباع

الخطوات التالية:

تحليل ودراسة الأطر النظرية لمفهوم دعم الاستقلالية، فقد تم تحليل تلك

المصادر للوقوف على مكونات دعم الاستقلالية والعوامل المرتبطة بها، وتحديد

المتغيرات التي تتفاعل معها بهدف صياغة التعريف الإجرائي لدعم الاستقلالية ومن

ثم تحديد مكونات المقياس وصياغة مفرداته، وقد سبق الإشارة لهذه المقاييس

والنظريات والدراسات عند الحديث عن صياغة التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة.

وقد أسفرت هذه المرحلة وما قبلها عن عدة مفردات تم الإبقاء على تلك التي حظيت بتكرار وشيوع مرتفع لتمثل مكونات المقياس وتساعد على صياغة التعريف الإجرائي للمفهوم، وقد وزعت مفردات المقياس بشكل دائري على مكوناته، ونوضح ذلك من جدول (١).

جدول (١)

التوزيع العشوائي لفقرات المقياس

مج	أرقام المفردات	مكونات المقياس
٩	٣٣-٢٩-٢٥-٢١-١٧-١٣-٩-٥-١	التقييم الذاتي
١٢	٤٢-٤٠-٣٧-٣٤-٣٠-١٦-٢٢-١٨-١٤-١٠-٦-٢	التفهم
١١	٤١-٣٨-٣٥-٣١-٢٧-٢٣-١٩-١٥-١١-٧-٣	حق الاختيار
١٠	٣٩-٣٦-٣٢-٢٨-٢٤-٢٠-١٦-١٢-٨-٤	التواصل الإيجابي

الكفاءة السيكومترية للمقياس: وتتمثل في التحقق من ثبات المقياس وصدقه، وقدرته على التمييز.

الصدق: تم حساب صدق المقياس بعدة طرق ورغم تعدد الطرق إلا أنها تتكامل فكل طريقة تعالج معنى من معاني الصدق مما يعطي المعنى الشمولي للصدق ونوضح ذلك فيما يلي:

صدق البناء والتكوين: يتعلق صدق البناء بمدى تمثيل مفردات المقياس لمجال السلوك موضوع الدراسة، وفي سبيل تحقيق هذا النوع من الصدق تم تحليل النظريات والدراسات والمفاهيم التي تناولت متغير دعم الاستقلالية، كما تم تحليل مكونات المقاييس السابقة لدعم الاستقلالية، وذلك بهدف اشتقاق مفردات المقياس التي تغطي جوانب كبيرة من سلوك دعم الاستقلالية، وقد سبق إيضاح ذلك في فقرة سابقة (ص٤).

صدق المحكمين: في سبيل تحقيق هذا النوع من الصدق للمقياس تم عرض المقياس على أساتذة في القياس النفسي والصحة النفسية (ن=٣) وقد تم إجراء التعديلات التي أوصوا بها، والمتمثلة في تعديل بعض المفردات مثل (لا أشعر

بالحرج إذا أخطأت * وقد تم تعديلها إلى قلما أشعر بالذنب إذا أخطأت)، وحذف بعضها الآخر مثل (أستعين بالآخرين لاختيار التخصص الدراسي)، وإضافة البعض الثالث مثل (أختار التخصص الذي تختاره أسرتي).

الصدق العاملي: تم استخدامه للوصول للمكونات الأساسية التي تنتسب بها فقرات المقياس، وسوف يتم الإشارة له في النتائج.

قدرة المقياس على التمييز بإعتباره مؤشر صدق وقد تم ذلك بإيجاد قيمة (ت) لدلالة الفروق بين متوسط الدرجات فوق الوسيط ومتوسط الدرجات أسفل الوسيط في المقياس.

الثبات: تم حساب الثبات لمقياس دعم الاستقلالية بعدة طرق نفصح عنها من خلال الجدولين (٢، ٣):

جدول (٢) ثبات مقياس دعم الاستقلالية بطريقة (ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية)

جدول (٢)

ثبات مكونات مقياس دعم الاستقلالية بطريقة التجزئة النصفية، وألفا لكرونباخ

معامل ألفا لكرونباخ	معامل ارتباط التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون	القيم الإحصائية المقياس ومكوناته
٠,٧٢٥	٠,٧٠٤	التقييم الذاتي
٠,٨٠٤	٠,٨٧٤	التفهم
٠,٧٧٥	٠,٦٩٥	حق الاختيار
٠,٧٥٤	٠,٧١٢	التواصل الإيجابي
٠,٩١٦	٠,٩١٦	المقياس ككل

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين مكونات مقياس دعم الاستقلالية والمقياس ككل الذي تنتمي إليه، ويمكن توضيح ذلك في جدول (٣).

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

قيمة (ر)	المكونات
**٠,٧٩٣	التقييم الذاتي
**٠,٩١١	التفهم
**٠,٨٩٧	حق الاختيار
**٠,٨٦٢	التواصل الإيجابي

** دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١

ويتحليل ما ورد بجدول (٢) معامل ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية وقيم ر بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون، وجدول (٣) ثبات الاتساق الداخلي بين مكونات المقياس والمقياس ككل، نستخلص أن معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ يتراوح بين (٠.٧٢٥، ٠.٩١٦)، في حين كان معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية المعدلة بمعادلة سبيرمان براون للمقياس ككل (٠.٩١٦) بينما تراوحت بين (٠.٦٩٥، ٠.٨٧٤) للمقياس بمكوناته، فيما انحصرت معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والمقياس ككل بين (٠.٧٩٣، ٠.٩١١)، وهي دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١، مما يشير إلى ثبات المقياس.

طريقة تقدير الدرجة على المقياس تم تقدير درجة على المقياس وفقاً للصيغة الثلاثية، حيث يقابل كل مفردة من مفردات المقياس ثلاثة اختيارات (دائماً، أحياناً، نادراً)، وينبغي على المفحوص اختيار أحد الخيارات التي تتفق مع توجهاته، وقد أعطيت لهذه الخيارات التقديرات التالية: دائماً: ٣ / أحياناً: ٢ / نادراً: ١ في حالة الصياغة الإيجابية أما في حالة الصياغة السلبية فكانت دائماً = ١، أحياناً = ٢،

نادراً = ٣. وبذلك تتراوح مجموع درجات الطالبة على مقياس دعم الاستقلالية بين (٤٢) وهي أدنى درجة، و(١٢٦) وهي أعلى درجة.

ثانياً مقياس مهارة اتخاذ القرار: ضم المقياس في صورته النهائية (٦٦) مفردة وزعت على ستة مكونات (تحديد المشكلة- جمع المعلومات- طرح البدائل- تقييم البدائل- اختيار أفضل البدائل- اتخاذ القرار).

آليات بناء المقياس: تم بناء مقياس مهارة اتخاذ القرار بإتباع الخطوات التالية:

صياغة التعريف الإجرائي لمهارة اتخاذ القرار ومن ثم تحديد مكونات المقياس وصياغة مفرداته، وقد سبق الإشارة لهذه المقاييس والنظريات والدراسات عند الحديث عن صياغة التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة. وقد أسفرت هذه الخطوة عن عدة مفردات تم الإبقاء على أكثرها تكراراً وشيوعاً وتتمثل في:- (تحديد المشكلة- جمع المعلومات- طرح البدائل- المفاضلة بين البدائل- اختيار أفضل البدائل- التنفيذ)، وهذه المفردات تمثل مكونات مقياس مهارة اتخاذ القرار

وقد روعي عند صياغة المفردات عدة شروط منها: الصياغة الواضحة للبنود، أن تتسجم مفردات المقياس مع الهدف العام للمقياس، وقد وزعت مفردات المقياس بشكل دائري على مكوناته، ونوضح ذلك من جدول (٤).

جدول (٤)

التوزيع العشوائي لفقرات المقياس

مج	أرقام المفردات	مكونات المقياس
١١	٦١-٥٥-٤٩-٤٣-٣٧-٣١-٢٥-١٩-١٣-٧-١	تحديد المشكلة
١٣	٦٦-٦٤-٦٢-٥٦-٥٠-٤٤-٣٨-٣٢-٢٦-٢٠-١٤-٨-٢	جمع المعلومات
١٠	٥٧-٥١-٤٥-٣٩-٣٣-٢٧-٢١-١٥-٩-٣	طرح البدائل
١٠	٥٨-٥٢-٤٦-٤٠-٣٤-٢٨-٢٢-١٦-١٠-٤	تقييم البدائل
١٠	٥٩-٥٣-٤٧-٤١-٣٥-٢٩-٢٣-١٧-١١-٥	اختيار أفضل البدائل
١٢	٦٥-٦٣-٦٠-٥٤-٤٨-٤٢-٣٦-٣٠-٢٤-١٨-١٢-٦	اتخاذ القرار

الكفاءة السيكومترية للمقياس: وتتمثل في التحقق من ثبات المقياس وصدقها، وقدرته على التمييز ونوضح ذلك فيما يلي:

الصدق: تم حساب الصدق لمقياس مهارة اتخاذ القرار بعدة طرق ورغم تعدد الطرق إلا أنها تتكامل فكل طريقة تعالج معنى من معاني الصدق مما يعطي المعنى الشمولي للصدق ونوضح ذلك فيما يلي:

صدق البناء والتكوين: يتعلق صدق البناء بمدى تمثيل مفردات المقياس مجال السلوك موضوع الدراسة، وفي سبيل تحقيق هذا النوع من الصدق تم تحليل النظريات والدراسات والمفاهيم التي تناولت هذا المفهوم، كما تم تحليل مكونات المقاييس السابقة لمهارة اتخاذ القرار، وذلك بهدف اشتقاق مفردات المقياس التي تغطي جوانب كبيرة من مهارة اتخاذ القرار لدى الطالبات، ومن ثم فإن المقياس يصبح صادق من حيث البناء والتكوين، وقد سبق الإشارة لهذا سابقاً (ص ١١)

صدق المحكمين: تم عرض المقياس على أساتذة في القياس النفسي والصحة النفسية (ن=٣) وقد تم إجراء التعديلات التي أوصوا بها، والمتمثلة في تعديل بعض المفردات مثل (أوجه انتباهي لعناصر الموقف من حولي لفهم المشكلة * وقد تم تعديلها إلى لحل المشكلة أركز انتباهي على عناصر الموقف)، وحذف بعضها الآخر مثل (أفكر في مهنة المستقبل من الآن)، وإضافة البعض الثالث مثل (أأخذ قراراتي بتأني).

القدرة التمييزية باعتبارها مؤشر للصدق: ويقصد بها حساب الفروق بين متوسط الدرجات فوق الوسيط ومتوسط الدرجات أسفل الوسيط في المقياس، وتتم هذه المقارنة عن طريق حساب قيمة (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطين.

الثبات: تم حساب ثبات المقياس بعدة طرق نوضحها في الجدولين (٥، ٦)

جدول (٥)

ثبات مكونات مقياس مهارة اتخاذ القرار بطريقتي التجزئة النصفية - ألفا لكرونباخ

معامل ألفا لكرونباخ	معامل ارتباط التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون	القيم الإحصائية المقياس ومكوناته
٠,٧٨٠	٠,٧٧٠	تحديد المشكلة
٠,٧٥٠	٠,٧٥١	جمع المعلومات
٠,٧٤١	٠,٧٤٢	طرح البدائل
٠,٧٥٤	٠,٧١٨	تقييم البدائل
٠,٦٩٥	٠,٧٤٥	اختيار أفضل البدائل
٠,٨١٠	٠,٧٧٨	اتخاذ القرار
٠,٩٤٣	٠,٩٢٤	الدرجة الكلية للمقياس

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين كل مفردة والمكون الذي تنتمي إليه، ويمكن توضيح ذلك في جدول (٦)

جدول (٦)

ثبات الاتساق الداخلي للمقياس (قيمة ر بين درجة المكون والدرجة الكلية للمقياس)

قيمة (ر)	المكونات
٠,٩٠٩**	الإدارة الذاتية
٠,٨٧٩**	المعنى
٠,٨٠٨**	الكفاءة
٠,٨١٩**	التأثير
٠,٨٧٢**	الفاعلية الذاتية

** دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١

وبتحليل ما ورد في جدول (٥) معامل ألفا لكرونباخ، التجزئة النصفية، وجدول (٦) الاتساق الداخلي بين المكونات والمقياس ككل، نستخلص أن معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ بين (٠.695، ٠.943)، في حين كان معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون (٠.924) بينما تراوحت قيمة التجزئة النصفية لمكونات المقياس والمقياس ككل بين (٠.718، ٠.924)، فيما

انحصرت معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والمقياس ككل بين (0.808، 0.909)، وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.001، مما يشير إلى ثبات المقياس.

تقدير الدرجة على المقياس: اعتمد المقياس على الصيغة الثلاثية حيث يقابل كل مفردة من مفردات المقياس ثلاثة اختيارات (دائمًا، أحيانًا، نادرًا)، وعلى الطالبة اختيار أحد الخيارات التي تتفق مع توجهاته، وقد أعطيت لهذه الخيارات التقديرات التالية: دائمًا: ٣ / أحيانًا: ٢ / نادرًا: ١ في حالة الصياغة الإيجابية أما في حالة الصياغة العكسية فكانت دائمًا = ١، أحيانًا = ٢، نادرًا = ٣. وبذلك تتراوح مجموع درجات العمال على مقياس دعم الاستقلالية بين (٦٦) وهي أدنى درجة، و(١٩٨) وهي أعلى درجة.

ثالثًا مقياس النضج المهني: ضم المقياس في صورته النهائية (٣٠) مفردة وزعت على ثلاث مكونات (النمو المعرفي - النمو الشخصي (الدفاعي) - اتخاذ القرار).
مراحل وخطوات بناء المقياس: تم بناء مقياس النضج المهني بإتباع الخطوات التالية:

تحليل ودراسة الأطر النظرية لمفهوم النضج المهني، فقد تم تحليل تلك المصادر للوقوف على مكونات النضج المهني والعوامل المرتبطة بها، وتحديد المتغيرات التي تتفاعل معها بهدف صياغة التعريف الإجرائي للنضج المهني ومن ثم تحديد مكونات المقياس وصياغة مفرداته، وقد سبق الإشارة لهذه المقاييس والنظريات والدراسات عند الحديث عن صياغة التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة.

أصبح من الممكن تحديد أكثر المفردات تكرارًا وشيوعًا والإبقاء عليها وتتمثل في (النمو المعرفي - النمو الشخصي (الدفاعي) - اتخاذ القرار)، وهذه المفردات تمثل مكونات مقياس النضج المهني

وقد أسفرت هذه المرحلة وما قبلها عن عدة مفردات تم الإبقاء على تلك التي حظيت بتكرار وشيوع مرتفع لتمثل مكونات المقياس وتساعد على صياغة التعريف

الإجرائي للمفهوم، وقد وزعت مفردات المقياس بشكل دائري على مكوناته، ونوضح ذلك من خلال الجدول (٧).

جدول (٧)

التوزيع الدائري لفقرات المقياس

مج	أرقام المفردات	مكونات المقياس
١٠	٢٨-٢٥-٢٢-١٩-١٦-١٣-١٠-٧-٤-١	النمو المعرفي
١٠	٢٩-٢٦-٢٣-٢٠-١٧-١٤-١١-٨-٥-٢	النمو الدافعي
١٠	٣٠-٢٧-٢٤-٢١-١٨-١٥-١٢-٩-٦-٣	اتخاذ القرار

الكفاءة السيكومترية للمقياس: وتتمثل في التحقق من ثبات المقياس وصدقه، وقدرته على التمييز.

الصدق: تم حساب الصدق لمقياس النضج المهني بعدة طرق، ونوضح ذلك فيما يلي:

صدق البناء والتكوين: يتعلق صدق البناء بمدى تمثيل مفردات المقياس مجال السلوك موضوع الدراسة، وفي سبيل تحقيق هذا النوع من الصدق تم تحليل النظريات والدراسات والمفاهيم التي تناولت متغير النضج المهني، كما تم تحليل مكونات المقاييس السابقة للنضج المهني، وذلك بهدف اشتقاق مفردات المقياس التي تغطي جوانب كبيرة من سلوك النضج المهني لدى الطالبات، وقد سبق إيضاح ذلك في فقرة سابقة (ص١٥)، ومن ثم فإن المقياس يصبح صادق من حيث البناء والتكوين.

صدق المحكمين: في سبيل تحقيق هذا النوع من الصدق للمقياس تم عرض المقياس على أساتذة في القياس النفسي والصحة النفسية (ن=٣) وقد تم إجراء التعديلات التي أوصوا بها، والمتمثلة في تعديل بعض المفردات مثل (لست على دراية بالعمل المناسب لي * تم تعديلها إلي معلوماتي عن الوظيفة التي أريدها قليلة)

وحذف بعضها الآخر مث (أجد صعوبة في التعامل مع مهامي من تلقاء نفسي)، وإضافة بعضها الثالث مثل (اختياري للمهنة أتركه للظروف).

الصدق العالمي: تم استخدامه للوصول للمكونات الأساسية التي تنتسب بها فقرات المقياس، وسوف يتم الإشارة له في النتائج.

القدرة التمييزية باعتبارها مؤشر للصدق: ويقصد بها حساب الفروق بين متوسط الدرجات فوق الوسيط ومتوسط الدرجات أسفل الوسيط في المقياس، وتم ذلك بحساب قيمة (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطين.

الثبات: تم حساب الثبات لمقياس النضج المهني بعدة طرق نفصح عنها من خلال الجدولين (٨، ٩):

جدول (٨) ثبات مقياس دعم الاستقلالية بطريقة (ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية)

جدول (٨)

ثبات مكونات مقياس دعم الاستقلالية بطريقة التجزئة النصفية، وألفا لكرونباخ

مقياس ومكوناته	معامل ارتباط التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون	معامل ألفا لكرونباخ
النمو المعرفي	٠,٨٤٣	٠,٧٤١
النمو الدافعي	٠,٧١٩	٠,٧٢٥
اتخاذ القرار	٠,٧١٢	٠,٧٢١
المقياس ككل	٠,٨٠٤	٠,٨٣٠

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين مكونات مقياس النضج المهني والمقياس ككل الذي تنتمي إليه، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول (٩)

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

قيمة (ر)	المكونات
**٠,٨٥٢	النمو المعرفي
**٠,٨٦٢	النمو الدافعي
**٠,٩٠٤	اتخاذ القرار

** دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٠١

وبتحليل ما ورد بجدول (٨) معامل ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية وقيم ر بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون، وجدول (٩) ثبات الاتساق الداخلي بين مكونات المقياس والمقياس ككل، نستخلص أن معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ يتراوح بين (٠.٧٢١، ٠.٨٣٠)، وكانت قيمة ألفا لكرونباخ للمقياس ككل (٠.٨٣٠)، في حين كان معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية المعدلة بمعادلة سبيرمان براون للمقياس ككل (٠.٨٠٤) بينما تراوحت بين (٠.٧١٢، ٠.٨٤٣) للمقياس بمكوناته، فيما انحصرت معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والمقياس ككل بين (٠.٨٥٢، ٠.٩٠٤)، وهي دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٠١، مما يشير إلى ثبات المقياس.

تصحيح المقياس: اعتمد المقياس على الصيغة الثلاثية حيث يقابل كل مفردة من مفردات المقياس ثلاثة اختيارات (دائمًا، أحيانًا، نادرًا)، وينبغي على الطالبة اختيار أحد الخيارات التي تتفق مع توجهاتها، وقد أعطيت لهذه الخيارات التقديرات التالية: دائمًا: ٣ / أحيانًا: ٢ / نادرًا: ١ في حالة الصياغة الإيجابية أما في حالة الصياغة السلبية فكانت دائمًا = ١، أحيانًا = ٢، نادرًا = ٣. وبذلك تتراوح مجموع درجات الطالبة على مقياس دعم الاستقلالية بين (٣٠) وهي أدنى درجة، و(٩٠) وهي أعلى درجة.

الوصف الإحصائي لعينة البحث: تم إجراء الوصف الإحصائي لعينة الدراسة للوقوف على طبيعة العينة وحساب إعتدالية التوزيع وإيجاد قيمة المتوسط والوسيط والانحراف المعياري، بالإضافة إلى قيمة معامل الالتواء والخطأ المعياري لمعامل

الإلتواء، واتضح أن قيمة معامل الإلتواء لا تتجاوز ضعف الخطأ المعياري لمعامل الإلتواء لمكونات المتغيرات، وأن الفرق بين المتوسط والوسيط مقسومًا على الإنحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح لجميع المكونات، وحجم العينة كبير، ولذلك فقد تم استخدام الإحصاء البارامترى (اختبار ت للعينتين المستقلتين، تحليل التباين الأحادي، الإنحدار المتعدد، التحليل العاملي).

نتائج الدراسة ومناقشتها

نعرض فيما يلي النتائج التي تم التوصل إليها على النحو التالي:

الفرض الأول: ونصه " يتباين دعم الاستقلالية بتباين كل من الفرقة (١،٢،٣،٤) و التخصص (علمي - أدبي)"

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم إجراء تحليلًا لدرجات العينة (ن=٥٣٥) على مقاييس دعم الاستقلالية، ومهارة اتخاذ القرار والنضج المهني باستخدام برنامج SPSS لاستجابات العينة على المقاييس السابقة، وحساب قيمة (م)، وقيمة (ع)، واستخلاص قيمة t.test لعينتين مستقلتين وتحليل التباين one way anova ونوضح ذلك في جدول (١٠)، وجدول (١١).

جدول (١٠)

قيمة (ت) لدلالة الفروق بين التخصص (علمي - أدبي) في دعم الاستقلالية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	التخصص	القيم الإحصائية / مهارات دعم الاستقلالية
٠,١٧٢	١,٣٦٩	٢,٥٣٤	٢١,٦٧	٢٦٥	علمي	التقييم الذاتي
		٢,٧٤٨	٢٢,٠٠	٢٧٥	أدبي	
٠,٨٨٢	٠,١٤٩	٤,١٣٨	٢٩,٠٢	٢٦٥	علمي	التفهم
		٤,٥٥٣	٢٩,٠٨	٢٧٥	أدبي	
٠,٧٦٢	٠,٢٩٩	٣,٥٣٣	٢٧,٠١	٢٦٥	علمي	حق الاختيار
		٣,٧٥٢	٢٦,٩١	٢٧٥	أدبي	
٠,٧٨٢	٠,٢٧٧	٢,٧٥٨	٢٥,٠٢	٢٦٥	علمي	التواصل الإيجابي
		٢,٩٣٢	٢٤,٩٥	٢٧٥	أدبي	
٠,٨٣٩	٠,٢٠٣	١١,٢٠١	١٠٢,٧٢	٢٦٥	علمي	الدرجة الكلية
		١٢,٢٨٠	١٠٢,٩٤	٢٧٥	أدبي	

جدول (١١)

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مهارات دعم الاستقلالية باختلاف الفرقة الدراسية

مستوى الدلالة	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الفرقة الدراسية	القيم الإحصائية مهارات دعم الاستقلالية
٠,٣٢٠	١,١٧٢	٢,٧٦٤	٢١,٣٧	١١٨	الأولى	التقييم الذاتي
		٢,٥٧٠	٢٢,٠١	١٣٨	الثانية	
		٢,٧٢٠	٢١,٩٧	١٥٠	الثالثة	
		٢,٦٣٩	٢٢,٠٠	١٢٦	الرابعة	
٠,٣٥٧	١,٠٨٠	٤,٨٦٠	٢٨,٦٨	١١٨	الأولى	التفهم
		٣,٥٩٦	٢٩,٧٢	١٣٨	الثانية	
		٤,٧٢٧	٢٨,٩٣	١٥٠	الثالثة	
		٣,٩٦٩	٢٩,٠١	١٢٦	الرابعة	
٠,٢٠٧	١,٥٢٧	٣,٨٩١	٢٦,٦٤	١١٨	الأولى	حق الاختيار
		٣,٠٥١	٢٧,٦٠	١٣٨	الثانية	
		٣,٧٩٤	٢٦,٨٢	١٥٠	الثالثة	
		٣,٨٣٠	٢٦,٧٣	١٢٦	الرابعة	
٠,١٤٢	١,٨٢٢	٢,٥٦٤	٢٤,٧٦	١١٨	الأولى	التواصل الإيجابي
		٢,٥٠٠	٢٥,٥٣	١٣٨	الثانية	
		٣,١٩٠	٢٤,٨٠	١٥٠	الثالثة	
		٢,٥٠٤	٢٥,٠١	١٢٦	الرابعة	
٠,٢٢٧	١,٤٥٠	١٢,٣٩٧	١٠١,٤٥	١١٨	الأولى	الدرجة الكلية
		٩,٧٣٠	١٠٤,٨٦	١٣٨	الثانية	
		١٢,٨٨٠	١٠٢,٥٢	١٥٠	الثالثة	
		١٠,٩٤٣	١٠٢,٧٦	١٢٦	الرابعة	

مناقشة نتائج الفرض الأول:

أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية الواردة في جداول (١٠، ١١) أن دعم الاستقلالية لا يختلف باختلاف المتغيرات الديموجرافية، وهذا ما أكدت عليه دراسة (wim beyers, et al., 2005) والتي أشارت في نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بدعم الاستقلالية لدى عينة من الطالبات ترجع لمتغير التخصص الدراسي، وأيضاً دراسة (Erin, N, O'Reilly., 2014) والتي أوضحت ارتباط دعم الاستقلالية بالدوافع الذاتية الداخلية والتي تؤدي إلى تعزيز نواتج التعلم، وكذلك نظرية السلوك المخطط له والتي ترى إمكانية التأثير على سلوك الأفراد داخل البيئة المحيطة وتعزيز الثبات الذاتي المنظم في السلوك من خلال بيئة تدعم

الدافع الجوهري، ونظرية حق تقرير المصير والتي تركز على الدوافع الجوهريّة التي يجد فيها الأفراد الأنشطة مثيرة للاهتمام بغض النظر عن طبيعة البيئة المحيطة مع عدم إغفال ضرورة عدم أعاقه البيئة للنشاط، وأيضاً هذا ما أشارت له الملاحظات الميدانية فلم يختلف الشعور بدعم الاستقلالية باختلاف الفرقة والتخصص للطالبة ولكن لوحظ مدى تأثرها بالتنشئة الاجتماعية وأساليبها، فوجد أن الطالبات التي يتعرضن لأساليب تنشئة خاطئة سواء حماية زائدة أو تدليل زائد كانوا أقل في شعورهم بدعم الاستقلالية.

الفرض الثاني: ونصه "تباين ومهارة اتخاذ القرار بتباين المتغيرات الديموجرافية (الفرقة - التخصص)"

وللتحقق من صحة الفرض السابق، عولجت إستجابات (ن=٥٣٥) على مقياس مهارة اتخاذ القرار بإستخدام قيمة t.test وتحليل التباين one way anova ونوضح ذلك في جدول (١٢)، و جدول (١٣).

جدول (١٢)

قيمة (ت) لدلالة الفروق بين التخصص (علمي - أدبي) في مهارة اتخاذ القرار

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	التخصص	القيم الإحصائية مهارات اتخاذ القرار
٠,٦٦١	٠,٤٣٩	٣,٢٧٣	٢٦,٠١	٢٦٥	علمي	تحديد المشكلة
		٣,٢٠٨	٢٦,١٥	٢٧٥	أدبي	
٠,٩٧٥	٠,٠٣١	٣,٧٦١	٣٢,٦٠	٢٦٥	علمي	جمع المعلومات
		٣,٧٤٢	٣٢,٥٩	٢٧٥	أدبي	
٠,٤٦٠	٠,٧٤١	٣,٢٨٠	٢٤,٠٥	٢٦٥	علمي	طرح البدائل
		٣,١٤٣	٢٤,٢٨	٢٧٥	أدبي	
٠,٨٢٤	٠,٢٢٢	٣,٤٠٨	٢٤,٥٢	٢٦٥	علمي	تقييم البدائل
		٣,٢٤٣	٢٤,٤٥	٢٧٥	أدبي	
٠,٠٩٠	١,٦٩٩	٣,٠٨٧	٢٢,٨٣	٢٦٥	علمي	اختيار أفضل البدائل
		٣,٠٤٠	٢٣,٣٢	٢٧٥	أدبي	
٠,٢٩٩	١,٠٤١	٤,٤٥٧	٢٩,٧٦	٢٦٥	علمي	التنفيذ
		٣,٨٧٢	٣٠,١٨	٢٧٥	أدبي	
٠,٤٨٧	٠,٦٩٧	١٨,٨٧٨	١٥٩,٧٥	٢٦٥	علمي	الدرجة الكلية
		١٧,٥٧٠	١٦٠,٩٦	٢٧٥	أدبي	

جدول (١٣)

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مهارات اتخاذ القرار باختلاف الفرقة الدراسية

مستوى الدلالة	قيمة ف	الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الفرقة الدراسية	القيم الإحصائية مهارات اتخاذ القرار
٠,٧٠٧	٠,٤٦٤	٣,٤٢٧	٢٥,٧١	١١٨	الأولى	تحديد المشكلة
		٣,٣٤٠	٢٦,١٥	١٣٨	الثانية	
		٣,١٦٢	٢٦,١٨	١٥٠	الثالثة	
		٣,٣١٣	٢٦,١٩	١٢٦	الرابعة	
٠,٩١٩	٠,١٦٦	٣,٨٨٨	٣٢,٣٧	١١٨	الأولى	جمع المعلومات
		٣,٥٧٤	٣٢,٥٤	١٣٨	الثانية	
		٣,٧٥١	٣٢,٦٢	١٥٠	الثالثة	
		٣,٨٥٥	٣٢,٧٧	١٢٦	الرابعة	
٠,٤٢٨	٠,٩٢٦	٣,٤٠٢	٢٣,٧٣	١١٨	الأولى	طرح البدائل
		٣,٠١٤	٢٤,١٩	١٣٨	الثانية	
		٣,١٧٥	٢٤,٢٥	١٥٠	الثالثة	
		٣,٢٢٤	٢٤,٥٥	١٢٦	الرابعة	
٠,٣٠٠	١,٢٢٤	٣,٥٤٤	٢٣,٩٦	١١٨	الأولى	تقييم البدائل
		٣,٢٧٤	٢٤,٢٣	١٣٨	الثانية	
		٣,٢١٥	٢٤,٦٤	١٥٠	الثالثة	
		٣,٢٩٥	٢٤,٧٣	١٢٦	الرابعة	
٠,٧١٢	٠,٤٥٧	٣,٠٧٩	٢٢,٩٧	١١٨	الأولى	اختيار أفضل البدائل
		٢,٩٨١	٢٣,٠١	١٣٨	الثانية	
		٣,٠١٩	٢٣,٣٢	١٥٠	الثالثة	
		٣,٢٨٦	٢٣,٠٧	١٢٦	الرابعة	
٠,٤١٢	٠,٩٥٨	٤,٤٥٦	٢٩,٦٩	١١٨	الأولى	التنفيذ
		٤,١٢٥	٢٩,٦٥	١٣٨	الثانية	
		٤,٠٠٤	٣٠,١٩	١٥٠	الثالثة	
		٣,٧٧٥	٣٠,٤٧	١٢٦	الرابعة	
٠,٥٧٤	٠,٦٦٥	١٩,١٤٢	١٥٨,٤٤	١١٨	الأولى	الدرجة الكلية
		١٧,٦٦٠	١٥٩,٧٦	١٣٨	الثانية	
		١٧,٧٥٦	١٦١,١٧	١٥٠	الثالثة	
		١٨,٠٥١	١٦١,٧٧	١٢٦	الرابعة	

مناقشة نتائج الفرض الثاني:

أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية الواردة في جدول (١٢، ١٣) أن مهارة اتخاذ القرار لا تختلف باختلاف المتغيرات الديموجرافية، وإن هذه النتيجة لم تحسم نتائجها في الدراسات السابقة وبمراجعة دراسة (حسناء الفياض، ١٩٨٧) تبين

إختلاف مهارة اتخاذ القرار بإختلاف التخصص (علمي- أدبي)، وهذا ما أكدت عليه أيضًا دراسة (Alicia J, et al., 2016) والتي اشارت إلى أن اتخاذ القرار يختلف تبعًا لاختلاف الأجيال، وطبيعة الكلية، والمستوى الاجتماعي الاقتصادي، وأن كانت النتيجة التي أكدت عليها دراسة (خالد المطيري، ٢٠١٩)، قد أتفقت مع نتائج هذه الدراسة، وهي عدم اختلاف مهارة اتخاذ القرار باختلاف المستوى الدراسي للطلاب أو إختلاف التخصص، متفقين بذلك أيضًا مع دراسة (عبير محب، ٢٠١٤)، وهذا ما أكدت عليه الشواهد الميدانية أثناء التطبيق العملي فلم نلاحظ وجود فروق في مهارة اتخاذ القرار ترجع للفرقة أو التخصص ولكن يمكن إرجاعها إلى عوامل أخرى يأتي في صدارتها التنشئة الأسرية بما تتضمنه من دعم استقلالية الفرد، والبعد عن التسلط، وإفساح المجال للتعبير عن الرأي وهذا كله يؤدي إلى اكتساب الفرد القدرة على اتخاذ قرارات بنفسه، وهذا ما أكدت عليه النظريات المختلفة، ومنها نظرية آن رو ١٩٩١ والتي أشارت إلى دور المناخ الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة وتأثيرها في ميول الفرد المهنية واتخاذ القرار، ونظرية جيلات ١٩٨٩ والتي ترى بأن عملية اتخاذ القرار عملية مستمرة في حياة الفرد.

الفرض الثالث: ونصه "يتباين النضج المهني بتباين المتغيرات الديموجرافية (الفرقة- التخصص)"

وللتحقق من صحة الفرض السابق، عولجت إستجابات العينة (ن=٥٣٥) على مقياس النضج المهني بإستخدام قيمة t.test وتحليل التباين one way anova ونوضح ذلك في الجدولين (١٤، ١٥).

جدول (١٤)

قيمة (ت) لدلالة الفروق بين التخصص (علمي - أدبي) في النضج المهني

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	التخصص	القيم الإحصائية / مهارات دعم الاستقلالية
٠,٠٣٠	٢,١٨٣	٢,٢٦٤	٢٥,١٢	٢٦٥	علمي	النمو المعرفي
		٢,٥٦٧	٢٤,٦٣	٢٧٥	أدبي	
٠,٠٣٦	١,٨٦٨	٢,٤٣٣	٢٣,٩٧	٢٦٥	علمي	النمو الدافعي
		٢,٦٤٤	٢٣,٥٣	٢٧٥	أدبي	
٠,١٩٠	١,٣١٤	٢,٧٩٤	٢٥,٥٦	٢٦٥	علمي	اتخاذ القرار
		٣,١٥٩	٢٥,٢١	٢٧٥	أدبي	
٠,٠٤٣	٢,٠٣١	٦,٣٩٠	٧٤,٦٥	٢٦٥	علمي	الدرجة الكلية
		٧,٤١٩	٧٣,٣٧	٢٧٥	أدبي	

جدول (١٥)

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في النضج المهني باختلاف الفرقة الدراسية

مستوى الدلالة	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الفرقة الدراسية	القيم الإحصائية / مهارات دعم الاستقلالية	
٠,٠٦٨	٢,٣٩٢	٢,٢٦٨	٢٤,٨٨	2.268	١١٨	الأولى	النمو المعرفي
		٢,٢٠٣	٢٥,٣١	2.203	١٣٨	الثانية	
		٢,٥٥٣	٢٤,٥٩	2.553	١٥٠	الثالثة	
		٢,٧٢٨	٢٤,٦٢	2.728	١٢٦	الرابعة	
٠,٣٣٩	١,١٢٤	٢,٢٩٩	٢٤,٠١	2.299	١١٨	الأولى	النمو الدافعي
		٢,٤٤٥	٢٣,٨٨	2.445	١٣٨	الثانية	
		٢,٦٧٦	٢٣,٤٩	2.676	١٥٠	الثالثة	
		٢,٧١٨	٢٣,٦٣	2.718	١٢٦	الرابعة	
٠,١٠٥	٢,٠٥٩	٢,٩٦٤	٢٥,٦٩	2.964	١١٨	الأولى	اتخاذ القرار
		٢,٦٩٩	٢٥,٦٩	2.699	١٣٨	الثانية	
		٣,١٣٦	٢٤,٩٩	3.136	١٥٠	الثالثة	
		٣,٢٣١	٢٥,٥١	3.231	١٢٦	الرابعة	
٠,١٠١	٢,٠٨٣	٦,٥٠٨	٧٤,٥٩	6.508	١١٨	الأولى	الدرجة الكلية
		٦,٣٦٥	٧٤,٨٨	6.365	١٣٨	الثانية	
		٧,٣٢١	٧٣,٠٦	7.321	١٥٠	الثالثة	
		٧,٨٤٨	٧٣,٧٦	7.848	١٢٦	الرابعة	

مناقشة نتائج الفرض الثالث:

أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية التي أستخدمت للتحقق من علاقة النضج المهني ببعض المتغيرات الديموجرافية (الفرقة- التخصص)، كما في جدول (١٤، ١٥) أن النضج المهني يختلف باختلاف المتغيرات الديموجرافية، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Alicia Jm et al., 2016) (Sun ah, Sukkyung., 2017) (Ozdemir, et al., 2008) والتي أكدت أختلاف النضج المهني باختلاف الأجيال، وطبيعة الكلية، والمستوى الاجتماعي الاقتصادي، بينما اختلفت تلك النتائج مع دراسة كلاً من (سعاد سعدون، ٢٠١٩) (حورية بدر، ٢٠١٦) بعدم وجود فروق في النضج المهني ترجع للتخصص أو النوع.

والجدير بالذكر أن بعدي (اتخاذ القرار) لم يظهر أي إختلاف باختلاف المتغيرات الديموجرافية، ولعل عدم اختلاف مهارة اتخاذ القرار قد سبق الإشارة إليه في الفرض الثاني في نتائج تطبيق مقياس مهارة اتخاذ القرار، وهو أيضاً ما أشارت إليه الرؤية الميدانية فلم يختلف طالبات التخصص العلمي والأدبي في قدرتهم على اتخاذ القرار إختلاف يرجع للتخصص الدراسي بالدرجة الأولى ولكنه يعتمد على متغيرات أخرى سبق الإشارة إليها.

ويمكن أن يفسر ذلك في ضوء عدم ضبط القياس، أو ضعف جدية تعامل العينة مع المقاييس المختلفة، أو شعف عبارات المقياس في التمييز.

ويمكن تفسير النتيجة في ضوء آراء النظريات المختلفة فتتفق نتائج الدراسة الحالية مع النظرية الاجتماعية المعرفية والتي تركز على تأثير الايمان بالكفاءة الذاتية والنتائج المتوقعة على الأهداف والسلوك، فالأفراد إذا آمنوا بقدراتهم فسيعرفون مواطن القوة والضعف ويستطيعون تحديد ما يرمون إليه وبالتالي سيتصرفون بطريقه توصلهم إلى أهدافهم وإنجازها، وهو ما يتفق مع رأي نظرية سوبر والتي ترى بأن يستطيع أن يدرك نفسه كفرد متميز كما يدرك مدي تشابهه مع الآخرين مما يساعده على اتخاذ القرار المهني الذي ينسجم مع مفهومه لذاته. وترى بأن النضج المهني

مفهوم تطوري شامل، ونظرية ايزنبرج ١٩٥٣ والتي ترى أن اختيار المهنة لا يحدد بالعوائد المادية او المتطلبات التي توفرها المهنة فقط وإنما يعتمد على إشباع احتياجات نفسية واجتماعية للفرد وتختلف حسب طبيعة الأدوار التي يمارسها.

الفرض الرابع: ونصه "دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار ينبئان بالنضج المهني لدي الطالبات"

وللتحقق من صحة الفروض عولجت إستجابات العينة بإستخدام الإنحدار الخطي البسيط (Simple liner Regression)، ونوضح ذلك في الجدول (١٦)، (١٧):

جدول (١٦) معامل الارتباط الخطي لحساب التنبؤ بالنضج المهني

Sig	R-squar (معامل التحديد)	R
.000	.853	.868

جدول (١٧) نتائج تحليل الإنحدار

معامل تضخم التباين	دلالة ت	ت	بيتا	دلالة ف	ف	مربع ر (معامل التحديد)	ر	المتغيرات المنبئة	المتغير التابع
1.887	.002	3.428	.583	.000	57.48	.853	.868	دعم الاستقلالية	النضج المهني
1.887	.000	8.10	.927					اتخاذ القرار	

مناقشة نتائج الفرض الرابع: بتحليل القيم الوارده عبر جدولي (١٦، ١٧)

نستخلص عدة قراءات من أهمها

- ١- أن هنالك علاقة إيجابية قوية طردية بين المتغير التابع (النضج المهني) والمتغيرات المنبئة (دعم الاستقلالية- مهارة اتخاذ القرار) أي أنه كلما زاد كلاً من دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار زاد النضج المهني لدي عينة الدراسة.
- ٢- ولتحديد قيمة العلاقة بين النضج المهني والمتغيرات المنبئة (دعم الاستقلالية- مهارة اتخاذ القرار) تم استخدام نموذج الإنحدار الخطي المتعدد، والذي اعتبر فيه متغيرات دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار كمتغيرات تفسيرية ومتغير

النضج المهني متغير تابع، أظهرت نتائج نموذج الإنحدار المتعدد أن نموذج الإنحدار معنوي من خلال قيمة (ف) البالغة (٥٧.٤٨) بدلالة (0.000). أصغر من مستوى الدلالة (0.01).

٣- وتفسر النتائج أن المتغيرات المنبئة تفسر ٨٥.٣٪ من التباين الحاصل في النضج المهني وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (مربع ر)، كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النضج المهني ودعم الاستقلالية بقيمة (0.583). ذات دلالة إحصائية حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها.

٤- ويعني ذلك أنه كلما تحسن دعم الاستقلالية بمقدار وحدة تحسن مستوى النضج المهني بمقدار (0.583) وحدة، وكذلك كلما تحسنت مهارة اتخاذ القرار بمقدار وحدة تحسن مستوى النضج المهني بمقدار (0.927) وحدة.

٥- كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية حيث كشفت النتيجة أن عامل تضخم التباين كان (١.٨٨٧) أصغر من ٣ مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج.

٦- لذلك نستطيع كتابة معادلة الإنحدار كالتالي:

النضج المهني المتوقع = ثابت (قيمة النضج المهني في حالة انعدام دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار) + قيمة بيتا لدعم الاستقلالية + قيمة بيتا لمهارة اتخاذ القرار + خطأ التنبؤ

النضج المهني المتوقع = 0.843 + 0.583 * دعم الاستقلالية + 0.927 * مهارة اتخاذ القرار + خطأ التنبؤ

وفي ضوء ما سبق فإن دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار يعتبران منبئان للنضج المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كلاً من (Pyle, Wanda., 1998) والتي أشارت إلى أنه بتحسين مهارة اتخاذ القرار وزيادة المعرفة عن المهن تتحسن

توجيهات الطلاب نحو الاختيار المهني، وزاد النضج المهني لديهم، وكذلك دراسة (Peter A, Wendy p., 2003) التي أكدت أن الإلتزام بالعمل واتخاذ القرار الوظيفي من العوامل الرئيسية للتنبؤ بالنضج المهني. ودراسة (سعاد سعدون وآخرون، ٢٠١٩) أوضحت العلاقة بين النضج المهني والدافعية لدى الطلاب، ونتائج دراسة (Doehee. et al., 2013) التي أكدت أن العلاقة بين الوالدية والنضج المهني يتوسطها الإدارة الذاتية (الاستقلالية) ومفهوم الذات الأكاديمي، وأيضًا دراسة (Alicia, et al 2016) والتي أكدت على وجود علاقة بين مهارة اتخاذ القرار والنضج المهني، وهو نفس ما أشارت إليه دراسة (سمر شديفات، ٢٠١٩).

الفرض السادس ونصه "النضج المهني يمكن قياسه وتحليله إلى عدة

عوامل"

وللتحقق من صحة هذا الفرض ثم معالجة استجابات العينة على مفردات مقياس دعم الاستقلالية عاملًا باستخدام طريقة المكونات الأساسية " Principal Components" لما تتسم به هذه الطريقة من استخلاص أقصى تباين ممكن، ثم أعقب ذلك تدوير العوامل المستخرجة تدورًا متعامدًا بطريقة Varimax واستبعدت العبارات التي تشبعها أقل من (300)، وبناءً على المحكات السابقة أسفر التحليل العاملي لدعم الاستقلالية عن خمسة عوامل، ويمكن تفسير هذه العوامل على النحو التالي:

العامل الأول: يتضمن العامل الأول بعد التدوير ١٠ مفردة تراوحت تشبعاتها

بين (343)، (٠.٦٥٨)، والجدول (١٨) يمثل متغيرات العامل الأول. ويمكن تسمية هذا

العامل في ضوء تشبعاته ب(النمو المعرفي)

جدول (١٨) العامل الأول

درجة التشبع	مفردات العامل
.658	معلوماتي عن المهنة التي أريدها قليلة
.440	أفكر من الآن في المهنة المناسبة لي
.322	يمكنني النجاح في أي مهنة
.343	معرفتي محدودة حول المهن المتاحة
.489	يمكنني اختيار المهنة المناسبة لقدراتي
.465	اخترت تخصصي الحالي لأنه مناسب لقدراتي
.432	من متطلبات المهنة أن يعرف الفرد قدراته
.651	أسعى لمعرفة متطلبات سوق العمل
.447	أجمع المعلومات حول المهن المختلفة لدراسة ما يناسبني
.510	أدرك جيدًا ما أقوم به من جهد لتحقيق طموحاتي المهنية

العامل الثاني: يتضمن العامل الأول بعد التدوير ١٠ مفردة تراوحت تشبعاتها بين (403)، (673) والجدول (١٩) يمثل متغيرات العامل الثاني. ويمكن تسمية هذا العامل في ضوء تشبعاته ب(النمو الدافعي)

جدول (١٩) العامل الثاني

درجة التشبع	مفردات العامل
.551	يتوقف اختياري للمهنة على ما إذا كان الأجر جيدًا
.451	سأختار العمل الذي يعلي من شأنى بين الناس
.304	العمل واجهة اجتماعية
.673	اختياري للمهنة أتركه للظروف
.477	أشعر بالإحباط فقدراتي أقل من المهن المتاحة
.340	أخطط جيدًا لمهنة المستقبل
.450	أضع أهداف أصل إليها من أجل الاندماج في الوظيفة المناسبة
.662	لدي من القدرات ما يؤهلني للوصول إلى أفضل المهن
.422	العمل هو غاية أسعى للوصول إليها
.501	لدي الاستعداد للتعامل مع مهام المهنة المفضلة

العامل الثالث: يتضمن العامل الأول بعد التدوير ١٠ مفردة تراوحت تشبعاتها بين (333)، (667)، والجدول (٢٠) يمثل متغيرات العامل الثالث. ويمكن تسمية هذا العامل في ضوء تشبعاته ب (اتخاذ القرار)

جدول (٢٠) العامل الثالث

درجة التشبع	مفردات العامل
.523	أخذ القرارات التي تخص اختيار مهنتي المستقبلية
.467	أستطيع إيجاد بدائل جديدة للتعامل مع المواقف المختلفة
.339	أعرف كيف أتصرف عندما تواجهني مشكلة ما
.667	أضع العديد من البدائل لمواجهة التحديات
.338	أضع هدف أساسي أسعي إلى تحقيقه
.654	أستطيع تحقيق ما أضعه لنفسي من أهداف
.333	أجد صعوبة في اتخاذ قرار باختيار المهنة المناسبة
.467	أختار بنفسني العمل المناسب لي
.367	من المفيد أن يختار لي والدي المهنة المناسبة

في ضوء ما تقدم، وبالاستناد إلى نتائج التحليلات الإحصائية التي عولجت بموجبها استجابات أفراد العينة على كل من مقياس دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار والنضج المهني وجدت علاقة إيجابية بين كلاً من دعم الاستقلالية ومهارة اتخاذ القرار والنضج المهني، وأن ثمة عوامل نفسية وإجتماعية مرتبطة بالنضج المهني لدى الطالبات حددت بموجب التحليل العاملي بالعوامل التالية (النمو المعرفي - النمو الدافعي - اتخاذ القرار).

خلاصة النتائج أسفرت الدراسة الحالية عن عدة نتائج نجملها فيما يلي:-

- ١- لا يختلف الشعور بدعم الاستقلالية باختلاف المتغيرات الديموجرافية (التخصص - الفرقة).
- ٢- لا تختلف مهارة إتخاذ القرار باختلاف المتغيرات الديموجرافية السابق الإشارة لها.
- ٣- يختلف النضج المهني باختلاف المتغيرات الديموجرافية، بالرغم من عدم إختلاف البعدين الثاني والثالث بإختلافها.
- ٤- دعم الإستقلالية ومهارة إتخاذ القرار ينبئان بالنضج المهني للطالبات.
- ٥- توجد مجموعة من العوامل الكمية المرتبطة بالنضج المهني وهي (النمو المعرفي، النمو الدافعي، اتخاذ القرار).

توصيات الدراسة

بعد الإطلاع على التراث النظري من (تعريفات سابقة ونظريات سابقة ودراسات سابقة)، وتحليل واستنباط الباحثين للعناصر الهامة لمتغيرات الدراسة من خلال (استبانة مفتوحة، وتطبيق المقاييس المعده من قبل الباحثين على عينة كبيرة من الطالبات، وإستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة)، يمكننا رصد مجموعة من العوامل التي من شأنها تحسين وتنشيط متغيرات الدراسة داخل البيئة الجامعية ومنها...

- ١- عقد ندوات ومؤتمرات لتعريف الطالبات على المهن المختلفة داخل سوق العمل ومتطلبات كل مهنة.
- ٢- الاهتمام ببرامج التعليم المهني لإعداد الطلاب للقرارات المهنية.
- ٣- تشجيع الطالبات على المشاركة في إتخاذ القرارات داخل البيئة التعليمية وإعطائهن حرية الاختيار.
- ٤- دعم استقلالية الطالبات من جهة السادة أعضاء هيئة التدريس.
- ٥- عقد ورش عمل لتسليط الضوء على جوانب القوة داخل الشخصية وكيفية إستخدامها.
- ٦- توفير المعلومات اللازمة حول التخصص الذي تقوم بدراسته الطالبة وطبيعة المهام المرتبطة به.

بحوث مقترحة

بمراجعة الدراسات السابقة وتحليل الشواهد الميدانية يمكن طرح عدة بحوث مقترحة منها

- ١- تأثير النضج المهني على اتخاذ القرار المهني.
- ٢- أثر تنمية النضج المهني على الرضا الوظيفي.
- ٣- التعلم التخيلي وتنمية مهارات اتخاذ القرار.

٤- تأثير دعم الوالدين على النضج المهني للمراهقين.

قائمة المراجع

- التلاهين، فاطمة، أثر أنماط الميول المهنية عند هولاند على النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، ٢٠١٣م، ١ (١٥٤)، ١٤-٥٠.
- الحوارنة، إياد، ٢٠٠٥م، "أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول الثانوي في محافظة الكرك (رسالة ماجستير)، جامعة مؤتة، الكرك، الصاعدي، اعتدال، "النضج المهني وعلاقته بمهارات اتخاذ القرار المهني لطلاب وطالبات الثانوية دراسة تنبؤية" (رسالة ماجستير) جامعة طيبة، السعودية، ٢٠١٢م.
- الغافري، سليمان، "النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة بسلطنة عُمان وعلاقته ببعض المتغيرات" (رسالة ماجستير) جامعة السلطان قابوس، عُمان، ٢٠٠٥م.
- بدر، حورية، تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٠١٦م، ٢٦، ٣٩٧-٤١٤.
- المطارنة، سحر، "الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في محافظة الكرك" (رسالة ماجستير) جامعة مؤتة، الكرك، ١٩٩٥م.
- جروان، فتحى (١٩٨٦). فاعلية برنامج إرشادي مهني في النضج المهني وفي اتخاذ القرار المهني. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- عبدالحميد، إبراهيم، النضج المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة وتقدير الذات - دراسة مقارنة وفقا للجنس ومحل الإقامة، حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، الحولية الثالثة، الرسالة الثانية، جامعة القاهرة، مصر، ٢٠٠٧م.
- مبارك، خضر، "أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية الخليل" (رسالة ماجستير) جامعة القدس، فلسطين، ٢٠٠٢م.
- الشرعة، حسين (١٩٩٨). علاقة مستوى الطموح بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي. المجلد ١٣. العدد ٥. الأردن.
- ابوسعاد أحمد والهوراري لمياء (٢٠٠٨): (التوجه التربوي المهني، دار الشروق، عمان.
- الداهري صالح حسن (٢٠٠٥): سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل، عمان.
- الفياض، حسناء (١٩٨٧): أثر أسلوب التنشئة الأسرية وبعض العوامل الاجتماعية في القدرة على اتخاذ القرار المهني لطلبة الصف الثالث الثانوي. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- مبارك، خضر (٢٠٠٢)، أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مدارس مديرية خليل، ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- المطيري، خالد عبد العزيز (٢٠١٩): الفاعلية الذاتية وأساليب التفكير كمنبئات بمهارات اتخاذ القرار لدى طلاب جامعة القصيم. مجلد ٣٥- العدد السابع- الجزء الثاني. المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة اسبوط

- محب، عبير عبد المنعم(٢٠١٤): سمات الشخصية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى عينة من الأبناء في محافظة الدقهلية. مجلة بحوث التربية النوعية- جامعة المنصورة، عدد٣٤٤.
- عبدالله شراب(٢٠١٣): فعالية برنامج لتنمية الثقة بالنفس كمدخل لتحسين المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، دكتوراة الفلسفة فى التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- فريح عويد العنزي(١٩٩٩): الثقة بالنفس وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية ، دراسات نفسية،م٧,٢٤، القاهرة، تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسية المصرية.
- Bandey, B. Level of aspiration of science and arts college student in relation neuroticism an extraversion. Indian psychological review, 2002, 32 (7), 44-67.
- Benschoff, J., Kroger, S., & Scalia, V. Career maturity and academic achievement in college students with disabilities. The Journal of Rehabilitation, 1990, 56, 40-45.
- Creed, P. & Patton, W. Predicting two components of career maturity in school based adolescents. Journal of Career Development, 2003, 29 (4), 277-290.
- Deci, E. & Ryan, R. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 2000, 11, 227-268.
- Kawai, K. & Yamazaki, Y. The effects of pre-entry career maturity and support networks in work-place on newcomers' mental health. Journal of Occupational Health, 2006, 4 (6), 451-461.
- Lundberg, D., Osborne, W., & Miner, C. Career maturity and personality preferences of mexican-American and anglo-American Adolescents. Journal of Career Development, 1997, 23 (3), 203-213
- Levinson, F., Ohler, D., Caswell, S., & Kiewra, K. Six approaches to the assessment of career maturity. Journal Of Counseling & Development, 1998, 76 (4), 475-482.
- Naidoo, A., Bowman, S., & Gerstein, L. Demographics, Causality, Work Salience and the career maturity of African-American students: A causal model. Journal of Vocational Behavior, 1998, 53(1), 15-27.
- Patton, W. & Creed, P. The Relationship Between Career Maturity and Wok Commitment in a Sample of Australian High School Students. Journal of Career Development, 2002, 29 (2), 69–85
- Patton, W., Watson, M., & Creed, A. Career maturity of Australian and South African high School Students: Developmental and Contextual explanations. Australian Journal of Career Development, 2004, 13(1), 33-41.
- Savickas, M., Briddick, W., Watkins, C., & Edward, J.(2002) The relation of career maturity to personality type and social adjustment. Journal Of Career

- Vansteenkiste, M., Matos, L., Lens, W., & Soenens, B. Understanding the impact of intrinsic versus extrinsic goal framing on exercise performance: The conflicting role of task and ego involvement. *Psychology of Sport & Exercise*, 2007, 8, 771-794.
- Assessment, 2002, 10 (1), 24-41.
- Kuzgun, Y. & Bacanlı, F. (2005). Career maturity scale for high school students handbook. Y. Raven and F. Bacanlı (Ed.), *Measuring Tools and*
- *Programs Used in Guidance and Counseling Series: Pcg Used Scales* (1), pp :109-140. Ankara: Nobel Publication Distribution.
- Harlow, A. J., & Bowman, S. L. (2016). Examining the career decision self-efficacy and career maturity of community college and first-generation students. *Journal of Career Development*, 43(6), 512-525.
- Lim, S. A., & You, S. (2019). Long-term effect of parents' support on adolescents' career maturity. *Journal of Career Development*, 46(1), 48-61.
- Super, D.E (1960): vocational choice or vocational exploration, *personnel and guidance journal*. Vol,39(3).
- Super, D.E & Jjordan J,P (1982): *careers in the making: floundering, trail and stamilization after high school*, N.Y Teachers college, press, Columbia.
- Zunker, V.G (1990): *career counseling applied concepts of life planning*, 3rd Ed, Books, Cole publishing company.
- Crites, J. O. (1978b). *Theory and research handbook* (2nd ed.). Monterey, CA: CTB/McGrawHill.
- Anisha v. (2016): *Difficulties in Decision Making (With Solution) Directing | Management*. Available At <http://www.businessmanagementideas.com> : Toney R., (2015): *THE FOUR RULES FOR DECISION-MAKING AT:WWW.TONEYROBIN.COM*.
- Concordia P., (2017): *7 Steps of the Decision Making Process*. Available At: <https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process>
- Monahan, George E. (2000). *Management decision making spreadsheet modeling, analysis, and application*. Cambridge, UK; New York: Cambridge University Press. pp. 33
- ANDINI Devi, 2013. Supported Decision-Making and personal autonomy for person with intellectual disabilities: article 12 of the un convention on the rights of person with disabilities. *Journal of law, medicine & ethics*.
- Yang Tang, Chaoqiang Zhao, Jianrui Wang, Chongzhen Zhang, Qiyu Sun, Wei Xing Zheng, Wenli Du, Feng Qian, and Jurgen

- Kurths. 2020: An Overview of Perception and Decision-Making in Autonomous Systems in the Era of Learning.
- Wieland Wermke, Sigrid Olason Rick & Maija Salokangas. 2019. Decision-making and control: perceived autonomy of teachers in Germany and Sweden. *Journal of Curriculum Studies*. ISSN: 0022-0272 (Print) 1366-5839 (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/tcus20>
 - Doug Guess, Holly Anne Benson, and Ellin Siegel-Causey, 1985. Concepts and Issues Related to Choice-Making and Autonomy Among Persons with Severe Disabilities. *The Association for Persons with Severe Handicaps*. 1985, Vol. 10, No. 2, 79-86
 - Frankl, V. (1963). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. Boston: Beacon
 - Hooker, C. E. (1976). Learned helplessness. *Social Work*, 21(3), 194-198
 - Seligman, M. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. San Francisco: W. H. Freeman.
 - Iordanis Kavathatzopoulos, 1994. Training Professional Managers in Decision-Making About Real Life Business Ethics Problems: The Acquisition of the Autonomous Problem-Solving Skill. *Journal of Business Ethics* 13: 379--386, 1994.
 - Ozdemir, Nesrin, and Hacifiazliogu, Ozge (2008) Influence of Family and Environment on Students occupational choices and expectations of their prospective. *Universalities. Social Behavior and Personality* (36).4.433-446.
 - Baiocco, R.; Laghi, F. & Dalessio, M. (2009). Decision-Making Style among Adolescents: Relationship with Sensation Seeking and Locus of Control. *Journal of Adolescence*, 32, 963-976.



Egyptian Journal For Specialized Studies

Quarterly Published by Faculty of Specific Education, Ain Shams University



المجلة
المصرية
للدراستات
المتخصصة

Board Chairman

Prof. Osama El Sayed

Vice Board Chairman

Prof. Dalia Hussein Fahmy

Editor in Chief

Dr. Eman Sayed Ali

Editorial Board

Prof. Mahmoud Ismail

Prof. Ajaj Selim

Prof. Mohammed Farag

Prof. Mohammed Al-Alali

Prof. Mohammed Al-Duwaihi

Technical Editor

Dr. Ahmed M. Nageib

Editorial Secretary

Dr. Mohammed Amer

Laila Ashraf

Usama Edward

Zeinab Wael

Mohammed Abd El-Salam

Correspondence:

Editor in Chief

365 Ramses St- Ain Shams University,

Faculty of Specific Education

Tel: 02/26844594

Web Site :

<https://ejos.journals.ekb.eg>

Email :

egyjournal@sedu.asu.edu.eg

ISBN : 1687 - 6164

ISSN : 4353 - 2682

Evaluation (July 2023) : (7) Point

Arcif Analytics (Oct 2023) : (0.3881)

VOL (12) N (42) P (1)

April 2024

Advisory Committee

Prof. Ibrahim Nassar (Egypt)

Professor of synthetic organic chemistry

Faculty of Specific Education- Ain Shams University

Prof. Osama El Sayed (Egypt)

Professor of Nutrition & Dean of

Faculty of Specific Education- Ain Shams University

Prof. Etidal Hamdan (Kuwait)

Professor of Music & Head of the Music Department

The Higher Institute of Musical Arts – Kuwait

Prof. El-Sayed Bahnasy (Egypt)

Professor of Mass Communication

Faculty of Arts - Ain Shams University

Prof. Badr Al-Saleh (KSA)

Professor of Educational Technology

College of Education- King Saud University

Prof. Ramy Haddad (Jordan)

Professor of Music Education & Dean of the

College of Art and Design – University of Jordan

Prof. Rashid Al-Baghili (Kuwait)

Professor of Music & Dean of

The Higher Institute of Musical Arts – Kuwait

Prof. Sami Taya (Egypt)

Professor of Mass Communication

Faculty of Mass Communication - Cairo University

Prof. Suzan Al Qalini (Egypt)

Professor of Mass Communication

Faculty of Arts - Ain Shams University

Prof. Abdul Rahman Al-Shaer

(KSA)

Professor of Educational and Communication

Technology Naif University

Prof. Abdul Rahman Ghaleb (UAE)

Professor of Curriculum and Instruction – Teaching

Technologies – United Arab Emirates University

Prof. Omar Aqeel (KSA)

Professor of Special Education & Dean of

Community Service – College of Education

King Khaild University

Prof. Nasser Al- Buraq (KSA)

Professor of Media & Head of the Media Department

at King Saud University

Prof. Nasser Baden (Iraq)

Professor of Dramatic Music Techniques – College of

Fine Arts – University of Basra

Prof. Carolin Wilson (Canada)

Instructor at the Ontario institute for studies in

education (OISE) at the university of Toronto and

consultant to UNESCO

Prof. Nicos Souleles (Greece)

Multimedia and graphic arts, faculty member, Cyprus,
university technology