OPEN ACCESS
Received: 14/03/2026
Accepted: 26/07/2026

مجلة الآداب

The Effectiveness of a Vocational Guidance Program Based on Holland and Soper's Theories in Improving Self-Efficacy and Vocational Decision-Making Skills among Female First-Year Secondary School Students in Amanat Al-Asimah

Dr. Amal Yahya Abdullah Al-Hadi *

dr.amal.ye@gmail.com

Abstract

This study examined the effectiveness of a vocational guidance program grounded in Holland and Soper's theories in enhancing self-efficacy and career decision-making skills among female first-year secondary students in Amanat Al-Asimah. Using an experimental design with 60 participants divided equally into experimental and control groups, the program was implemented alongside pre-, post-, and follow-up measurements, employing researcher-developed tools including a self-efficacy scale and a career decision-making skill scale. Results revealed statistically significant improvements at the 0.05 level in the experimental group compared to the control group, with gains in both self-efficacy and decision-making skills confirmed by post-test outcomes. Moreover, the absence of significant differences between post- and follow-up measurements indicated the program's sustained impact, while effect size analysis showed a strong influence on self-efficacy and a moderate effect on career decision-making, affirming the program's overall effectiveness.

Keywords: Vocational Guidance, Holland's Theory, Soper's Theory, Self-Efficacy, Vocational Decision-Making, Female Secondary School Students.

* PhD in Psychological Guidance and Counseling, Republic of Yemen.

Cite this article as: Al-Hadi, A Y. A. (2026). The Effectiveness of a Vocational Guidance Program Based on Holland and Soper's Theories in Improving Self-Efficacy and Vocational Decision-Making Skills among Female First-Year Secondary School Students in Amanat Al-Asimah, *Journal of Arts, 14* (3), 271 -307 https://doi.org/10.35696/8bz96x83

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.

OPEN ACCESS
تاريخ الاستلام: 14/ 03/ 2026
تاريخ القبول:26/ 07/ 2026

مجلة الآداب

فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي بأمانة العاصمة

د. أمل يحيى عبد الله الهادي*
dr.amal.ye@gmail.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي بأمانة العاصمة. وتم استخدام المنهج التجريبي بتصميم المجموعتين: التجريبية والضابطة مع القياسات القبلي والبعدي والتتبعي. تكونت أدوات البحث من برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر، ومقياس فعالية الذات، ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني (جميعها من إعداد الباحثة). وطبقت الأدوات على عينة مكونة من (60) طالبة من طالبات الصف الأول الثانوي في المدارس الحكومية بأمانة العاصمة للعام الدراسي (2020–2021م)، وزعت بالتساوي إلى مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية على مقياسي فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي، مما يدل على فاعلية البرنامج في تحسين فعالية الذات وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني. كذلك بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية، وهو ما يشير إلى استمرار أثر البرنامج بعد انتهاء تطبيقه. كما أظهرت نتائج حجم الأثر أن البرنامج حقق أثراً كبيراً في تحسين فعالية الذات وأثراً متوسطاً في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد المهني، نظرية هولاند، نظرية سوبر، فعالية الذات، اتخاذ القرار المهني، طالبات المرحلة الثانوية.

* دكتوراه في التوجيه والإرشاد النفسي، الجمهورية اليمنية.

للاقتباس: الهادي، أ. ي. ع. (2026). فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي بأمانة العاصمة، *مجلة الآداب*، *14* (3)، 271- 307
https://doi.org/10.35696/8bz96x83

© نُشر هذا البحث وفقًا لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أُجريت عليه.

مقدمة:

تمثل المرحلة الثانوية مرحلة مفصلية في حياة الطلبة، إذ تتزامن مع مرحلة المراهقة التي تشهد تغيرات جسمية وعقلية واجتماعية وانفعالية متسارعة تؤثر في بناء الشخصية وتشكيل الاتجاهات المستقبلية. كما تعد هذه المرحلة نقطة انطلاق نحو تحديد المسار الأكاديمي والمهني، الأمر الذي يجعلها من أكثر المراحل حاجة إلى الرعاية والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني.

وتعد فعالية الذات من المفاهيم الأساسية في النظرية المعرفية الاجتماعية، وتشير إلى معتقدات الفرد حول قدرته على إنجاز المهام المطلوبة وتحقيق الأهداف المنشودة. وقد أوضح باندورا أن هذه المعتقدات تؤثر في مستوى الأداء والدافعية والمثابرة ومواجهة التحديات المختلفة، كما تسهم في تعزيز الثقة بالنفس والقدرة على التحكم في المواقف الحياتية (خليل، 2010، ص. 42).

وتشير الأدبيات التربوية إلى أن الأفراد ذوي فعالية الذات المرتفعة يكونون أكثر قدرة على التخطيط والإنجاز ومواجهة المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة، في حين يرتبط انخفاض فعالية الذات بالتردد وضعف الثقة بالنفس والشعور بالعجز أمام متطلبات الحياة المختلفة (الدبابي وآخرون، 2019، ص 49). وقد أكدت العديد من الدراسات أهمية فعالية الذات ودورها في النجاح الأكاديمي والمهني وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي.

ومن المجالات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بفعالية الذات مجال اتخاذ القرار المهني، الذي يعد من أهم القرارات التي تواجه الفرد خلال حياته الدراسية والمهنية. فاختيار المهنة المناسبة لا يعتمد على الرغبة الشخصية فحسب، وإنما يتطلب معرفة دقيقة بالقدرات والميول والاستعدادات، إضافة إلى فهم متطلبات سوق العمل والفرص المهنية المتاحة (أبو حلو، 2008ص. 8).

ويؤكد الباحثون أن فعالية الذات تمثل أحد العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني، إذ إن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من فعالية الذات يكونون أكثر قدرة على استكشاف البدائل المهنية، وجمع المعلومات، وتقييم الخيارات المتاحة، واتخاذ قرارات مهنية أكثر واقعية وملاءمة لقدراتهم وطموحاتهم المستقبلية (العلوية،2017، ص. 20). وقد دعمت العديد من الدراسات هذه العلاقة، وأشارت إلى الدور الإيجابي لفعالية الذات في تنمية مهارات اتخاذ القرار المهني.

وفي هذا الإطار تبرز أهمية التوجيه والإرشاد المهني بوصفه أحد المداخل التربوية التي تساعد الطلبة على فهم ذواتهم المهنية واكتشاف قدراتهم وميولهم واتخاذ قرارات مهنية أكثر وعياً. ومن أبرز النظريات التي أسهمت في تطوير الإرشاد المهني نظرية هولاند التي تفسر الاختيار المهني في ضوء أنماط الشخصية والبيئات المهنية المناسبة، ونظرية سوبر التي تؤكد أن الاختيار المهني عملية نمائية ترتبط بتطور مفهوم الذات المهني لدى الفرد (روايقية، 2019، ص.20).

وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات فاعلية البرامج الإرشادية المهنية المستندة إلى نظريات الإرشاد المهني في تنمية الوعي المهني وتحسين مهارات اتخاذ القرار المهني وتعزيز فعالية الذات لدى الطلبة، ومع ذلك ما تزال الدراسات اليمنية التي تناولت بناء برامج إرشادية مهنية قائمة على نظريتي هولاند وسوبر لتحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني محدودة، خاصة لدى طالبات المرحلة الثانوية.

وانطلاقاً من أهمية فعالية الذات واتخاذ القرار المهني في هذه المرحلة العمرية، ومن الحاجة إلى برامج إرشادية مهنية تستند إلى أسس نظرية وعلمية، جاء هذا البحث للكشف عن فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي بأمانة العاصمة.

مشكلة البحث:

تُعد المرحلة الثانوية من المراحل التعليمية الحاسمة في حياة الطلبة، إذ يبدأ خلالها تكوين التصورات المستقبلية المتعلقة بالتخصص الدراسي والمهنة المستقبلية، ويُعد اتخاذ القرار المهني من أكثر القرارات تأثيراً في المسار الأكاديمي والمهني للفرد. وتشير الأدبيات التربوية إلى أن نجاح الفرد في اختيار مهنته يرتبط بدرجة وعيه بقدراته وميوله وقيمه المهنية، ومدى امتلاكه لمهارات اتخاذ القرار والثقة بقدراته الذاتية.

وتؤكد نظرية الكفاءة الذاتية لـ ألبرت باندورا أن معتقدات الفرد حول قدراته تؤثر في مستوى أدائه واختياراته وسلوكه المستقبلي، وأن ارتفاع فعالية الذات يسهم في زيادة قدرة الفرد على مواجهة المواقف واتخاذ القرارات المناسبة (Bandura,1997,P.38)

كما تشير الأدبيات المتعلقة بالإرشاد المهني إلى أن ضعف الوعي المهني وقلة المعرفة بالقدرات والميول المهنية يؤديان إلى اختيارات أكاديمية ومهنية غير ملائمة، الأمر الذي ينعكس سلباً على الرضا الدراسي والمهني مستقبلاً.

وقد أوصت العديد من الدراسات بأهمية تصميم برامج إرشادية مهنية تسهم في تنمية فعالية الذات وتحسين مهارة اتخاذ القرار المهني، ومنها دراسات البلوشي (2007)، والحوارنة (2014)، وأبو عطية والكوشة (2017)، والصقور (2019)، التي أكدت أهمية التدخلات الإرشادية المهنية في مساعدة الطلبة على التخطيط المهني واتخاذ القرارات المناسبة.

ومن خلال مراجعة الباحثة للدراسات السابقة، تبيّن وجود ندرة نسبية – في حدود ما اطلعت عليه الباحثة – في البحوث اليمنية التي تناولت بناء برامج إرشادية مهنية قائمة على أسس نظرية حديثة تجمع بين نظريتي هولاند وسوبر بهدف تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات المرحلة الثانوية. كما أشارت ملاحظات الباحثة الميدانية وآراء عدد من المرشدين التربويين في مدارس أمانة العاصمة إلى حاجة الطالبات إلى مزيد من الدعم والإرشاد المهني، خاصة في مرحلة اختيار المسار الدراسي والتخطيط للمستقبل المهني.

وانطلاقاً من ذلك، برزت الحاجة إلى التحقق من فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي بأمانة العاصمة.

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس فعالية الذات؟
2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس فعالية الذات؟
3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني؟
4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني؟
5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس فعالية الذات؟
6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني؟

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي في الجوانب الآتية:

أولاً: الأهمية العلمية:

1- يتناول البحث موضوعاً يرتبط بالتوجيه والإرشاد المهني، وهو من الموضوعات المهمة في المرحلة الثانوية لما له من دور في مساعدة الطلبة على التخطيط لمستقبلهم الأكاديمي والمهني بصورة أكثر وعياً وواقعية.

2- يسهم البحث في إثراء الأدب التربوي والنفسي المتعلق بفعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني، من خلال توظيف برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر.

3- يستمد البحث أهميته من تناوله لفئة طالبات الصف الأول الثانوي، وهي فئة تمر بمرحلة نمائية تتسم ببدء تكوين التصورات المهنية واتخاذ القرارات المتعلقة بالمسار الدراسي والمستقبل المهني.

4- يساهم البحث في سد جانب من النقص في الدراسات اليمنية التي تناولت البرامج الإرشادية المهنية وأثرها في تنمية فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1- يقدم البحث برنامجاً إرشادياً مهنياً يمكن الإفادة منه في برامج التوجيه والإرشاد المدرسي بالمرحلة الثانوية.

2- تساعد نتائج البحث القائمين على العملية التربوية والمرشدين التربويين في تطوير البرامج والخدمات الإرشادية الداعمة لفعالية الذات واتخاذ القرار المهني لدى الطلبة.

3- يوفر البحث أدوات مقننة لقياس فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني يمكن الاستفادة منها في البيئة التعليمية اليمنية وفي الدراسات المستقبلية.

4- يفتح البحث المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات لاحقة تتناول فاعلية البرامج الإرشادية المهنية لدى فئات تعليمية مختلفة ومتغيرات نفسية وتربوية أخرى.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التحقق من **فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي بأمانة العاصمة.** ويتفرع من هذا الهدف الأهداف الآتية:

1- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس فعالية الذات.

2- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس فعالية الذات.

3- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

4- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

5- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس فعالية الذات.

6- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في

القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

فرضيات البحث:

اشتق البحث عدة فرضيات من مشكلة البحث وأهدافه، وهي كالآتي:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس فعالية الذات.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس فعالية الذات.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس فعالية الذات.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على الحدود الآتية:

1- **الحدود الموضوعية:** فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني.

2- **الحدود البشرية:** طالبات الصف الأول الثانوي.

3- **الحدود المكانية:** مدرستا بلقيس وعائشة الحكوميتان بأمانة العاصمة.

4- **الحدود الزمنية:** الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2021/2020م.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

1- البرنامج الإرشادي المهني:

يُعرف بأنه العملية التي تهتم بالتوفيق بين الفرد بما له من خصائص مميزة من ناحية والفرص الدراسية المختلفة والمطالب المتباينة من ناحية أخرى والتي تهتم أيضاً بتوفير المجال الذي يؤدي إلى نمو الفرد (Badawi, 2010,P.32).

التعريف الإجرائي: يقصد بالبرنامج الإرشادي المهني في هذا البحث مجموعة الجلسات والأنشطة الإرشادية المخططة التي أعدتها الباحثة في ضوء نظريتي هولاند وسوبر، وتتكون من (18) جلسة إرشادية تهدف إلى تحسين فعالية الذات وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي بأمانة العاصمة.

2- فعالية الذات:

تُعرف بأنها معتقدات الفرد فيما يتعلق بقدرته على تنظيم وأداء المخططات العلمية اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة (Zulkosky, 2009,P.95).

التعريف الإجرائي: هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها الطالبة على مقياس فعالية الذات المستخدم في البحث الحالي، والتي تعكس مستوى ثقتها بقدرتها على أداء المهام المرتبطة بالتخطيط والاختيار المهني.

3- مهارة اتخاذ القرار المهني:

تُعرف بأنها قدرة الفرد التي تساعده في اختيار القرار الأنسب من خلال اختيار البديل الأنسب في ظل الظروف الممكنة أو الواقع المحيط بالفرد (Bensuk, 2005,P.2).

التعريف الإجرائي: هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها الطالبة على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني المستخدم في البحث الحالي، والتي تعكس قدرتها على تحديد البدائل المهنية المناسبة وتحليلها واختيار القرار المهني الملائم.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات فاعلية البرامج الإرشادية والمهنية في تنمية فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة في المراحل التعليمية المختلفة. ويمكن عرضها على النحو الآتي:

أجرت مكنيل (McNeill, 1992) دراسة هدفت إلى التحقق من أثر برنامج تدريبي قائم على استراتيجية حل المشكلات والبحث الموجه ذاتياً في تحسين فعالية الذات المهنية وتقليل التردد في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة جامعة فلوريدا. استخدمت الدراسة المنهج التجريبي على عينة بلغت (33) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين التجريبية والضابطة في فعالية الذات المهنية أو اتخاذ القرار المهني.

كما هدفت دراسة كراوس وهجي (Kraus & Hughey, 1999) إلى التعرف على أثر برنامج إرشاد مهني قائم على الكفاءات في تحسين فعالية الذات المهنية وتقليل التردد في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر. واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي على عينة بلغت (60) طالباً وطالبة، وأشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين التجريبية والضابطة في فعالية الذات المهنية أو اتخاذ القرار المهني.

وأجرى ستيفن (Stephen, 2010) دراسة هدفت إلى استقصاء أثر برنامج إرشادي قائم على نظام كودر في التخطيط المهني على فعالية الذات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة جامعة أيوا. وقد استخدمت الدراسة المنهج التجريبي على عينة بلغت (208) طلاب وطالبات، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً لصالح المجموعة التجريبية في فعالية الذات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني.

وفي السياق ذاته هدفت دراسة الحوارنة (2014) إلى التحقق من أثر برنامج توجيه مهني في تحسين فعالية الذات المهنية وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر بالأردن. واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي على عينة بلغت (47) طالباً، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للبرنامج في تحسين فعالية الذات المهنية وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني.

كما هدفت دراسة أبو عطية والكوشة (2017) إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فعالية الذات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر. واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي على عينة بلغت (20) طالباً، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً لصالح المجموعة التجريبية في كل من فعالية الذات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني.

وأجرت العلوية (2017) دراسة هدفت إلى استقصاء فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تحسين فعالية الذات المهنية لاتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر. واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي على عينة بلغت (60) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً لصالح المجموعة التجريبية في القياس البعدي، مع استمرار أثر البرنامج في القياس التتبعي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً: أبرز نتائج الدراسات السابقة:

أظهرت معظم الدراسات السابقة فاعلية البرامج الإرشادية والمهنية في تحسين فعالية الذات المهنية وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة، حيث توصلت دراسات ستيفن (2010)، والحوارنة (2014)، وأبو عطية والكوشة (2017)، والعلوية (2017) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعات التجريبية بعد تطبيق البرامج الإرشادية. في المقابل، أشارت دراستا مكنيل (1992) وكراوس وهجيي (1999) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعات التجريبية والضابطة في فعالية الذات المهنية أو اتخاذ القرار المهني.

ثانياً: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسات السابقة في اهتمامها بتوظيف البرامج الإرشادية والمهنية لتنمية فعالية الذات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني، كما اتفقت في اعتماد المنهج التجريبي للكشف عن أثر البرامج الإرشادية.

واختلفت فيما بينها من حيث الأسس النظرية التي استندت إليها البرامج الإرشادية، ونوع العينة المستهدفة، وحجمها، والمرحلة التعليمية التي طُبقت عليها، إضافة إلى اختلاف النتائج، إذ أظهرت غالبية الدراسات أثراً إيجابياً للبرامج الإرشادية، في حين لم تؤكد بعض الدراسات الأجنبية المبكرة هذا الأثر.

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، وتحديد مشكلة البحث وأهدافه، واختيار المنهج والتصميم التجريبي المناسب، وبناء البرنامج الإرشادي وجلساته، وإعداد أدوات القياس، واختيار الأساليب الإحصائية الملائمة، فضلاً عن الاستفادة من نتائج تلك الدراسات في تفسير نتائج البحث الحالي ومناقشتها.

رابعاً: ما يميز البحث الحالي:

يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في اعتماده برنامجاً إرشادياً مهنياً قائماً على التكامل بين نظريتي هولاند وسوبر، وفي تناوله متغيرين معاً هما فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني في إطار برنامج واحد، إضافة إلى تطبيقه على طالبات الصف الأول الثانوي في البيئة اليمنية.

خامساً: الفجوة البحثية:

على الرغم من وجود دراسات تناولت فعالية الذات المهنية أو مهارة اتخاذ القرار المهني من خلال برامج إرشادية متنوعة، إلا أن مراجعة الدراسات السابقة أظهرت ندرة الدراسات التي جمعت بين المتغيرين معاً في إطار برنامج إرشادي مهني قائم على التكامل بين نظريتي هولاند وسوبر. كما يلاحظ محدودية الدراسات اليمنية التي تناولت هذا الموضوع لدى طالبات الصف الأول الثانوي، وهو ما يسعى البحث الحالي إلى معالجته.

الإطار النظري:

أولاً: الإرشاد المهني:

يُعد الإرشاد المهني أحد المجالات الأساسية في الإرشاد النفسي والتربوي، ويهدف إلى مساعدة الأفراد على فهم ذواتهم والتعرف إلى قدراتهم واستعداداتهم وميولهم المهنية، وربطها بالفرص التعليمية والمهنية المتاحة بما يسهم في تحقيق التوافق المهني والرضا الوظيفي مستقبلاً. وقد ظهر الإرشاد المهني بوصفه استجابة للحاجة إلى توجيه الأفراد نحو الاختيارات المهنية الملائمة، حيث يُعد "فرانك بارسونز" من أوائل الرواد الذين أسهموا في تأسيس هذا المجال من خلال التأكيد على أهمية دراسة خصائص الفرد، وفهم متطلبات المهن المختلفة، وتحقيق المواءمة بينهما (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2000، ص. 3).

وتبرز أهمية الإرشاد المهني في المرحلة الثانوية بصورة خاصة، لأنها تمثل مرحلة انتقالية حاسمة يبدأ فيها الطلبة بتحديد توجهاتهم الدراسية والمهنية المستقبلية، الأمر الذي يتطلب توفير خدمات إرشادية تساعدهم على استكشاف قدراتهم واتخاذ قرارات مهنية أكثر واقعية وملاءمة (الخطيب، 2007، ص. 232).

كما يسهم الإرشاد المهني في تنمية الوعي بالذات، وتزويد الطلبة بالمعلومات المهنية اللازمة، وتنمية مهارات التخطيط المهني واتخاذ القرار، مما يساعدهم على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والمهني (عودة، 2015 ص. 326).

ثانياً: نظرية هولاند في الاختيار المهني:

تعد نظرية هولاند (Holland) من أكثر النظريات استخداماً في مجال الإرشاد المهني، حيث تنطلق من افتراض أساسي مفاده أن الأفراد يختلفون في أنماط شخصياتهم المهنية، وأن درجة التوافق بين نمط الشخصية والبيئة المهنية تؤثر في مستوى الرضا والاستقرار والنجاح المهني (الداهري، 2005، ص. 165). وصنف هولاند الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط رئيسة هي:

1. النمط الواقعي (Realistic)
2. النمط العقلي أو البحثي (Investigative)
3. النمط الاجتماعي (Social)
4. النمط التقليدي (Conventional)
5. النمط المغامر أو الريادي (Enterprising)
6. النمط الفني (Artistic)

ويرى هولاند أن الفرد يميل إلى اختيار البيئة المهنية التي تتوافق مع خصائص شخصيته وميوله وقدراته، وأن هذا التوافق يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا المهني والإنجاز والاستقرار الوظيفي (أبو عطية، 2015، ص. 40).

وتكمن أهمية النظرية بالنسبة للبحث الحالي في أنها تساعد الطالبات على اكتشاف أنماط شخصياتهن المهنية، وفهم ميولهن واستعداداتهن، بما يسهم في تحسين قراراتهن المهنية المستقبلية.

ثالثاً: نظرية سوبر في النمو المهني:

تُعد نظرية سوبر (Super) من النظريات النمائية في الإرشاد المهني، وتقوم على مفهوم الذات بوصفه محوراً أساسياً في الاختيار المهني. ويرى سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي تمكنهم من التعبير عن ذواتهم وتحقيق تصورهم الذاتي، وأن النمو المهني عملية مستمرة تمتد عبر مراحل الحياة المختلفة (القبيلات، 2019، ص. 41).

وتؤكد النظرية أن مفهوم الذات المهني يتطور تدريجياً من خلال الخبرات التعليمية والاجتماعية التي يمر بها الفرد، وأن جودة القرار المهني تعتمد على مستوى نضجه المهني وقدرته على استكشاف البدائل المتاحة وتقييمها (روايقية،2019، ص.41).

وقد استند البرنامج الإرشادي في البحث الحالي إلى هذه النظرية من خلال مساعدة الطالبات على بناء صورة أكثر وضوحاً عن ذواتهن المهنية، وربط قدراتهن وميولهن بخططهن المستقبلية.

رابعاً: فعالية الذات:

يُعد مفهوم فعالية الذات من المفاهيم المركزية في النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا، ويشير إلى معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم سلوكه وأداء المهام المطلوبة لتحقيق نتائج محددة. وتؤثر هذه المعتقدات في مستوى الجهد المبذول، ودرجة المثابرة، وطريقة مواجهة الصعوبات والتحديات (رفاعي وآخرون، 2010، ص. 306).

وأكد باندورا أن الأفراد ذوي فعالية الذات المرتفعة يتمتعون بدرجة أكبر من الثقة بالنفس، ويظهرون قدرة أعلى على مواجهة المشكلات واتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف مقارنة بالأفراد ذوي فعالية الذات المنخفضة.

وفي المجال المهني تؤدي فعالية الذات دوراً مهماً في استكشاف المهن والتخطيط للمستقبل المهني والقدرة على اتخاذ قرارات مهنية مناسبة، حيث ترتبط إيجابياً بدرجة الثقة في اختيار التخصص أو المهنة المناسبة.

خامساً: مهارة اتخاذ القرار المهني:

تمثل مهارة اتخاذ القرار المهني إحدى المهارات الأساسية التي يحتاجها الطلبة في مرحلة المراهقة، وتتمثل في قدرة الفرد على المفاضلة بين البدائل المهنية المختلفة واختيار البديل الأكثر توافقاً مع قدراته وميوله وقيمه ومتطلبات سوق العمل (الكوشة،2017، ص.12).

وتشمل عملية اتخاذ القرار المهني مجموعة من الخطوات المنظمة تبدأ بتحديد المشكلة المهنية، وجمع المعلومات، وتحليل البدائل المتاحة، ثم اختيار البديل الأنسب وتقويم نتائجه (المجالي وعبد الجبار، 2017، ص. 464).

ويؤكد الباحثون أن القرار المهني الرشيد يسهم في تحقيق التوافق المهني والرضا الوظيفي مستقبلاً، بينما يؤدي الاختيار المهني غير المدروس إلى العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية والمهنية (البراشدية، 2013، ص.402).

سادساً: العلاقة بين فعالية الذات و اتخاذ القرار المهني:

تشير الأدبيات التربوية والنفسية إلى وجود علاقة إيجابية بين فعالية الذات واتخاذ القرار المهني، إذ إن الأفراد الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من فعالية الذات يكونون أكثر قدرة على جمع المعلومات المهنية، وتحليل البدائل، واتخاذ قرارات مهنية أكثر واقعية وفاعلية.

كما أوضحت الدراسات أن فعالية الذات المهنية تعد من أهم المتغيرات المفسرة للقدرة على اتخاذ القرار المهني والتخطيط للمستقبل المهني، وأن البرامج الإرشادية المهنية تسهم في تنمية كلا المتغيرين معاً من خلال تعزيز الثقة بالذات وتنمية مهارات الاستكشاف والتخطيط المهني، ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي لبناء برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر بهدف تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي.

منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد البحث المنهج التجريبي، لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه المتمثلة في التحقق من فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي. وقد استخدم التصميم التجريبي القائم على مجموعتين (تجريبية وضابطة) مع القياسين القبلي والبعدي، بالإضافة إلى القياس التتبعي للمجموعة التجريبية، للتحقق من استمرارية أثر البرنامج بعد انتهاء تطبيقه.

ثانياً: مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع طالبات الصف الأول الثانوي في المدارس الحكومية بأمانة العاصمة للعام الدراسي (2020–2021م)، والبالغ عددهن (11,308) طالبات موزعات على (45) مدرسة حكومية في عشر مناطق تعليمية.

ثالثاً: عينة البحث:

1- العينة الاستطلاعية:

استخدمت عينة استطلاعية قوامها (220) طالبة للتحقق من الخصائص السيكو مترية لأدوات البحث، كما تم تطبيق البرنامج بصورة أولية على (20) طالبة للتحقق من ملاءمة محتواه وأنشطته وزمن جلساته وإجراء التعديلات اللازمة قبل التطبيق النهائي.

2- **العينة الأساسية:**

اختيرت العينة الأساسية بالطريقة العشوائية متعددة المراحل، حيث تم اختيار مدرستين حكوميتين من أمانة العاصمة، ثم تم تخصيص إحداهما كمجموعة تجريبية والأخرى كمجموعة ضابطة.

جدول رقم (1)

توزيع أفراد عينة البحث

المجموعة	المدرسة	العدد
التجريبية	مدرسة بلقيس	30
الضابطة	مدرسة عائشة	30
الإجمالي		**60**

رابعاً: أدوات البحث:

تنقسم الأدوات المستخدمة في البحث الحالي إلى ثلاثة أقسام:

1- أدوات لقياس المتغير التابع للدراسة التي تتمثل في مقياس فعالية الذات، ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني لطالبات الصف الأول الثانوي (إعداد الباحثة).

2- أدوات لغرض تحقيق التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في عدد من المتغيرات الدخيلة التي يمكن أن يكون لها تأثير غير مباشر على المتغيرات التابعة (فعالية الذات، ومهارات اتخاذ القرار المهني)، وتشمل هذه الأدوات في الآتي:

أ- مقياس فعالية الذات لطالبات الصف الأول الثانوي (إعداد الباحثة).

ب- مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني لطالبات الصف الأول الثانوي (إعداد الباحثة).

ج- استمارة البيانات الشخصية (إعداد الباحثة).

3 – برنامج إرشادي مهني وفقاً لنظرية هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني (إعداد الباحثة).

وفيما يلي عرض مفصل لإعداد تلك الأدوات:

القسم الأول: بناء مقياسي الدراسة (إعداد الباحثة)، وذلك لقياس المتغيرات التابعة للدراسة، وقد تطلبت الدراسة الحالية بناء مقياسين، وهما: مقياس فعالية الذات، ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني، وذلك لأن الباحثة لم تجد مقياساً خاصاً يشتمل على المجالات المختارة في الدراسة، حيث قامت الباحثة بإعداد هذين المقياسين وفق الخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: تحديد الهدف من المقياسين، وهو:(التعرف على فاعلية برنامج إرشادي مهني وفقاً لنظرية هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي).

الخطوة الثانية: تحديد مجالات المقياسين وصياغة فقراتها، لأجل إعداد مقياسين: أحدهما يقيس فعالية الذات، والثاني يقيس مهارة اتخاذ القرار المهني، وقد تم ذلك من خلال الأسس الآتية:

- الأطر النظرية المتعلقة بفعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني.
- الاطلاع على ما توفر للباحثة من المقاييس التي اهتمت بفعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي، وعلى الدارسات التي تناولت إعداد مقاييس فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني، وفيما يلي عرض لكيفية إعداد تلك المقاييس، وذلك على النحو الآتي:

أ- مقياس فعالية الذات:

تم تصميمه بحسب مقاييس الدراسات الآتية: دراسة السواط (2010)، دراسة **الكيالي** (2011)، دراسة بازياد (2013)، دراسة يوسف (2016)، دراسة العلوية (2017)

ب- مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني:

تم تصميمه بحسب **مقياس دراسة البلوشي** (2007)، دراسة السواط (2008)، دراسة نوافلة(2014)، دراسة الفوارعة (2017)، دراسة مشري (2019).

ومن خلال الاطلاع على المقاييس سابقة الذكر تم إعداد مقياس فعالية الذات، بحيث يضم (4) مجالات تقيس فعالية الذات: (التقييم الصحيح للذات – جمع المعلومات المهنية – إعداد الخطط المستقبلية – حل المشكلات)، وكذلك تم إعداد مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني، بحيث يضم (4) مجالات تقيس مهارة اتخاذ القرار المهني:(تحديد وتحليل مشكلة القرار المهني – الموازنة بين البدائل– عملية اتخاذ القرار المهني – الاستقلالية في اتخاذ القرار المهني).

الخطوة الثالثة: قياس الخصائص السيكو مترية للمقياسين: وتتمثل في الآتي:

1- الصدق:

يعد الصدق من الخصائص المهمة واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس، ويمكن قياس الصدق بعدة طرق منها:

أ- **الصدق الظاهري:**

ولتحقيق الصدق الظاهري للمقياسين قامت الباحثة بعرضهما على عدد من المحكمين من الأساتذة والمختصين في التربية وعلم النفس والصحة النفسية، والبالغ عددهم (8) محكمين، وقد أجمع المحكمون على مناسبة المقياسين للتطبيق.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

يعد هذا الصدق أحد أنواع الصدق البنائي، وهو يعتمد على حساب ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للأداة، ويتم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياسين عن طريق إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياسين، حيث يعني ذلك أن فقرات المقياس تقيس نفس المفهوم الذي يقيسه المقياس، وقد تم حساب الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية بلغ قوامها (220) طالبة، وقد قامت الباحثة بالاستعانة ببرنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لاستخراج الصدق، وسوف يتم توضيح هذه المعاملات في الآتي:

- **الاتساق الداخلي لمقياس فعالية الذات:** تعتمد هذه الطريقة على إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة بدرجات المجال الذي تنتمي إليه وفق إجابات جميع طالبات العينة، وهذا يشير إلى اتساق فقرات كل مجال داخلياً مع بعضها البعض، والجدول (2) يوضح صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه.

الجدول (2)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة المجالات وكذلك الدرجة الكلية لمقياس فعالية الذات.

الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس	الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس	الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس	الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس
1	394**.	213**.	11	358**.	.394**	21	564**.	558**.	31	502**.	456**.
2	535**.	372**.	12	487**.	317**.	22	496**.	426**.	32	605**.	485**.
3	433**.	309**.	13	459**.	371**.	23	565**.	538**.	33	407**.	308**.
4	564**.	358**.	14	615**.	540**.	24	690**.	616**.	34	646**.	459**.
5	532**.	360**.	15	558**.	416**.	25	630**.	563**.	35	535**.	463**.

الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس	الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس	الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس
6	587**.	512**.	**16**	506**.	409**.	**26**	574**.	480**.
7	511**.	396**.	17	496**.	381**.	27	594**.	542**.
8	539**.	380**.	**18**	293**.	361**.	**28**	569**.	489**.
9	527**.	378**.	19	549**.	428**.	29	660**.	532**.
10	515**.	404**.	**20**	469**.	412**.	**30**	544**.	456**.

الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس
36	579**.	491**.
37	499**.	326**.
38	591**.	434**.
39	625**.	469**.
40	547**.	424**.

(**) الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول (2) أن درجة كل فقرة من فقرات كل مجال مرتبطة بإجمالي درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس فعالية الذاتية بشكل عام، وقد تراوحت قيم معامل الارتباط درجة كل فقرة من فقرات مجال التقييم الصحيح للذات بين أعلى قيمة (0.587)، وأدنى قيمة (0.394)، في حين تراوحت قيم معامل الارتباط درجة كل فقرة لنفس المجال بدرجة المقياس ككل بين أعلى قيمة (0.512) وأدنى قيمة (0.213)، وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني أن جميع الفقرات في مجال التقييم الصحيح للذات تنتمي لهذا المجال، وبذلك تعد صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

وقد تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة من الفقرات لمجال جمع المعلومات المهنية بين أعلى قيمة (0.615) وأدنى قيمة (0.293)، في حين تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة لنفس المجال بدرجة المقياس ككل بين أعلى قيمة (0.540) وأدنى قيمة (0.317)، وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني أن جميع الفقرات في مجال جمع المعلومات المهنية تنتمي لهذا المجال، وبذلك تعد صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

وقد تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات مجال إعداد الخطط المستقبلية بين أعلى قيمة (0.690) وأدنى قيمة (0.496)، في حين تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة لنفس المجال بدرجة المقياس ككل بين أعلى قيمة (0.616) وأدنى قيمة (0.426)، وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني أن جميع الفقرات في مجال إعداد الخطط المستقبلية تنتمي لهذا المجال، وبذلك تعد صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

وقد تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة من الفقرات لمجال حل المشكلات بين أعلى قيمة (0.646) وأدنى قيمة (407)، في حين تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة لنفس المجال بدرجة المقياس ككل بين أعلى قيمة (0.491) وأدنى قيمة (308)، وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني أن جميع الفقرات في مجال حل المشكلات تنتمي لهذا المجال، وبذلك تعد صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

- **اتساق مجالات المقياس فيما بينها وبين الدرجة الكلية:**

فقد تم حساب معاملات الارتباط بين مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (3) يوضح معاملات ارتباط مجالات المقياس بالدرجة الكلية.

الجدول (3)

معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية لمقياس فعالية الذات.

م	المجالات	معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية
1	التقييم الصحيح للذات	0.720**
2	جمع المعلومات المهنية	0.766**
3	إعداد الخطط المستقبلية	0.881**
4	حل المشكلات	0.756**

(**) الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات مقياس فعالية الذات دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك تعتبر جميع مجالات المقياس صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

2- الثبات:

تم التحقق من ثبات مقياس فعالية الذات بتطبيقه على نفس العينة التي تم من خلالها استخراج الصدق، والمكونة من (220) طالبة من طالبات المدارس الحكومية في أمانة العاصمة، وتم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما:

الطريقة الأولى: حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ(Cronbach's Alpha) :

تم حساب قيمة الثبات بطريقة معامل **ألفا كرونباخ** للمقياس ككل، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات مقياس فعالية الذات.

م	المجالات	معامل ألفا كرونباخ
1	التقييم الصحيح للذات	0.74
2	**جمع المعلومات المهنية**	0.69
3	إعداد الخطط المستقبلية	0.83
4	**حل المشكلات**	0.79
	الدرجة الكلية	**0.90**

(**) الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول (4) أن قيمة معامل **ألفا كرونباخ**، مقبولة إحصائياً لكل مجال من مجالات مقياس فعالية الذات وتتراوح بين (0.69-0.83)، كذلك كانت قيمة معامل **ألفا كرونباخ** للمقياس ككل (0.90)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفعة.

- **الاتساق الداخلي لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني:** تعتمد هذه الطريقة على إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة بدرجات المجال الذي تنتمي إليه إجابات جميع طالبات العينة، وهذا يشير إلى اتساق فقرات كل مجال داخلياً مع بعضها البعض، والجدول (5) يوضح صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه.

الجدول (5)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة المجالات وكذلك الدرجة الكلية لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس	الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس	الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس	الفقرات	ارتباطها بالمجال	ارتباطها بالمقياس
1	596**.	479**.	11	647**.	551**.	21	492**.	488**.	31	512**.	419**.
2	527**.	414**.	**12**	585**.	457**.	**22**	337**.	321**.	**32**	552**.	427**.
3	549**.	422**.	13	613**.	574**.	23	518**.	347**.	33	524**.	389**.
4	474**.	485**.	**14**	588**.	488**.	**24**	701**.	575**.	**34**	520**.	390**.
5	526**.	526**.	15	569**.	488**.	25	471**.	363**.	35	520**.	498**.
6	699**.	530**.	**16**	450**.	429**.	**26**	586**.	466**.	**36**	606**.	480**.
7	611**.	441**.	17	548**.	459**.	27	595**.	447**.	37	521**.	381**.
8	553**.	358**.	**18**	523**.	500**.	**28**	283**.	275**.	**38**	542**.	380**.
9	589**.	484**.	19	629**.	564**.	29	496**.	503**.	39	486**.	422**.
10	498**.	437**.	**20**	587**.	449**.	**30**	526**.	404**.	**40**	508**.	455**.

(**) الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول (5) أن درجة كل فقرة من الفقرات لكل مجال مرتبطة بإجمالي درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني بشكل عام، وقد تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة من الفقرات لمجال تحديد وتحليل مشكلة القرار المهني بين أعلى قيمة (0.699) وأدنى قيمة (0.474)، في حين تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة لنفس المجال بدرجة المقياس ككل بين أعلى قيمة (0.530) وأدنى قيمة (0.358)، وهي قيم مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني أن جميع الفقرات في مجال تحديد وتحليل مشكلة القرار المهني تنتمي لهذا المجال، وبذلك تعد صالحة للقياس ما وضعت من أجله.

وقد تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة من الفقرات لمجال الموازنة بين البدائل بين أعلى قيمة (0.647) وأدنى قيمة (0.450)، في حين تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة لنفس المجال بدرجة المقياس ككل بين أعلى قيمة (0.574) وأدنى قيمة(0.429)، وهي قيم مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعنى أن جميع الفقرات في المجال الموازنة بين البدائل تنتمي لهذا المجال، وبذلك تعد صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

وقد تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة من الفقرات لمجال عملية اتخاذ القرار المهني بين أعلى قيمة (0.701) وأدنى قيمة (0.283)، في حين تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة لنفس المجال بدرجة المقياس ككل بين أعلى قيمة (0.575) وأدنى قيمة (0.275)، وهي قيم مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني أن جميع الفقرات في مجال عملية اتخاذ القرار المهني تنتمي لهذا المجال، وبذلك تعد صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

وقد تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة من الفقرات لمجال الاستقلال في اتخاذ القرار المهني بين أعلى قيمة (0.606) وأدنى قيمة(0.486)، في حين تراوحت قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة لنفس المجال بدرجة المقياس ككل بين أعلى قيمة (0.498) وأدنى قيمة(0.380)، وهي قيم مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني أن جميع الفقرات في مجال الاستقلال في اتخاذ القرار المهني تنتمي لهذا المجال، وبذلك تعد صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

- **اتساق مجالات المقياس فيما بينها وبين الدرجة الكلية:**

تم حساب معاملات الارتباط بين مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (6) يوضح معاملات ارتباط مجالات المقياس بالدرجة الكلية.

الجدول (6)

معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

م	المجالات	معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية
1	تحديد وتحليل مشكلات القرار المهني	0.816**
2	**الموازنة بين البدائل**	0.862**
3	عملية اتخاذ القرار المهني	0.834**
4	**الاستقلال في اتخاذ القرار المهني**	0.797**

(**) الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول (6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني دالة إحصائياً، وبدرجة قوية عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك تعتبر جميع مجالات المقياس صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

وقد تم التحقق من ثبات مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني بتطبيقه على نفس العينة التي تم من خلالها استخراج الصدق والمكونة من (220) طالبة من طالبات المدارس الحكومية في أمانة العاصمة، وتم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما:

الطريقة الأولى: حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ(Cronbach's Alpha) :

تم حساب قيمة الثبات بطريقة معامل **ألفا كرونباخ** للمقياس ككل، والجدول(7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

م	المجالات	معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية
1	تحديد وتحليل مشكلات القرار المهني	0.80
2	**الموازنة بين البدائل**	0.81
3	عملية اتخاذ القرار المهني	0.73
4	**الاستقلال في اتخاذ القرار المهني**	0.78
	الدرجة الكلية	**0.92**

(**) الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول (7) أن قيمة معامل **ألفا كرونباخ**، مقبولة إحصائياً لكل مجال من المجالات مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني، وتتراوح بين (0.73-0.81)، كذلك كانت قيمة معامل **ألفا كرونباخ** للمقياس ككل (0.92)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفعة.

الخطوة الرابعة: طريقة تصحيح المقياسين (تقدير درجات المقياسين):

1- مقياس فعالية الذات: تم إعطاء (ثلاث درجات ثقة عالية، ودرجتين ثقة متوسطة، ودرجة واحدة قليل من الثقة)، وبهذا تكون درجة المقياس بين أعلى قيمة(120) وأدنى قيمة(40).

2- مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني: تم إعطاء (ثلاث درجات دائماً، ودرجتين أحياناً، ودرجة واحدة نادراً)، وبهذا تكون درجة المقياس بين أعلى قيمة(120) وأدنى قيمة(40).

القسم الثاني: بناء أدوات لتحقيق التكافؤ بين المجموعتين: التجريبية والضابطة، وتشمل هذه الأدوات الآتي:

أ- استمارة البيانات الشخصية:

وتتضمن مجموعة من المعلومات المتعلقة بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للأسرة والوضع الثقافي للأبوين، من أجل التعرف على خصائص الطالبات في المجموعتين التجريبية والضابطة وتعبأ الاستمارة من قبل الطالبات.

ب- مقياسا فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني: وقد تم توضيحهما سابقاً.

القسم الثالث: تصميم وبناء البرنامج الإرشادي المهني وفقاً لنظرية هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي (إعداد الباحثة).

تم إعداد البرنامج الإرشادي المهني في ضوء الأدبيات النظرية والتربوية والنفسية المرتبطة بالإرشاد المهني، واستناداً إلى نظريتي هولاند وسوبر، كما تمت الاستفادة من عدد من الدراسات والبرامج السابقة ذات الصلة، ومنها دراسات: البلوشي (2007)، والسواط (2008)، والعزيزي (2011)، والكيالي (2011)، والحوارنة (2014)، والعلوية (2017)، والفوارعة (2017)، والكوشة (2017)، والصقور (2019).

وفي ضوء ما سبق خرجت الباحثة بالصورة النهاية للبرنامج المكون من (18) جلسة، ومدة كل جلسة تتراوح ما بين (45-90) دقيقة بواقع (5) جلسات أسبوعياً، وقد مر تصميمه وبناؤه بالخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: التعريف الإجرائي للبرنامج الإرشادي المهني

يقصد بالبرنامج الإرشادي المهني في هذا البحث مجموعة من الجلسات الإرشادية المنظمة والمخططة علمياً، والهادفة إلى تحسين فعالية الذات وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي، من خلال مساعدتهن على التعرف إلى قدراتهن وميولهن وقيمهن المهنية، والتخطيط لمستقبلهن المهني بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

الخطوة الثانية: أسس بناء البرنامج

استند البرنامج إلى مجموعة من الأسس، تمثلت في:

- الأسس النظرية: الاعتماد على مبادئ نظريتي هولاند وسوبر في الإرشاد المهني.
- الأسس النفسية: مراعاة الخصائص النمائية والحاجات النفسية والفروق الفردية لدى الطالبات.
- الأسس التربوية: ارتباط البرنامج بأهداف العملية التربوية ودوره في دعم التوجيه المهني.
- الأسس الاجتماعية: مراعاة البيئة الاجتماعية والثقافية والقيم السائدة في المجتمع.
- الأسس الفلسفية: احترام حرية الطالبة في اختيار مستقبلها المهني وتنمية قدرتها على اتخاذ القرار.

الخطوة الثالثة: أهمية البرنامج

تنبع أهمية البرنامج من دوره في مساعدة الطالبات على فهم ذواتهن المهنية، واكتشاف قدراتهن وميولهن، وتنمية مهارات التخطيط واتخاذ القرار المهني، بما يسهم في تحقيق التوافق المهني والاستعداد للحياة التعليمية والمهنية المستقبلية.

الخطوة الرابعة: أهداف البرنامج

الأهداف العامة:

1- تحسين مستوى فعالية الذات لدى طالبات الصف الأول الثانوي.
2- تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني.
3- تعزيز الوعي بالقدرات والميول والقيم المهنية.
4- مساعدة الطالبات على التخطيط لمستقبلهن التعليمي والمهني.

الأهداف الخاصة:

1- تنمية الوعي بالذات والقدرات والميول المهنية.
2- تنمية مهارات جمع المعلومات المهنية وتحليلها.
3- تدريب الطالبات على توليد البدائل المهنية وتقويمها.
4- تنمية القدرة على اتخاذ القرار المهني بصورة علمية.
5- تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والمهن المختلفة.
6- تنمية مهارات التخطيط للمستقبل المهني.

الخطوة الخامسة: مجالات البرنامج

اشتمل البرنامج على ثلاثة مجالات رئيسة:

1- المجال المعرفي: ويتضمن المعلومات المتعلقة بالذات والمهن والتخطيط المهني واتخاذ القرار المهني.
2- المجال المهاري: ويتضمن المهارات المرتبطة بجمع المعلومات المهنية وتحليلها والتخطيط واتخاذ القرار.
3- المجال الوجداني: ويتضمن تعزيز الثقة بالنفس والاتجاهات الإيجابية نحو العمل والمستقبل المهني.

الخطوة السادسة: محتوى البرنامج

في ضوء أهداف البرنامج وأسسه النظرية ونتائج الدراسات السابقة، تم إعداد البرنامج في صورته النهائية متضمناً (18) جلسة إرشادية، تراوح زمن الجلسة الواحدة بين (45–90) دقيقة، ونُفذ بواقع خمس جلسات أسبوعياً، وتناولت الجلسات موضوعات مرتبطة بالتعرف إلى الذات، والميول المهنية، والقدرات والاستعدادات، وأنماط الشخصية المهنية، والتخطيط المهني، وجمع المعلومات المهنية، وحل المشكلات، واتخاذ القرار المهني.

وقد عُرض البرنامج على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس والإرشاد النفسي للتحقق من ملاءمته العلمية، كما جُرب على عينة استطلاعية قبل تطبيقه بصورته النهائية.

الخطوة السابعة: حدود تطبيق البرنامج:

حددت الباحثة الحدود الآتية:

1- الحدود البشرية للبرنامج: طبق البرنامج على (30) طالبة.

2- الحدود الزمنية للبرنامج: تم تطبيق البرنامج لمدة (6) أسابيع، حيث بلغ عدد جلسات البرنامج (18) جلسة، ويتراوح زمن الجلسة بين: (45 – 90) دقيقة، بمعدل خمس جلسات أسبوعياً.

3- الحدود المكانية للبرنامج: تم تطبيق جلسات البرنامج داخل غرفة الأنشطة في مدرسة بلقيس.

الخطوة الثامنة: الأساليب والفنيات التدريبية المستخدمة في تنفيذ البرنامج:

اعتمدت الدراسة الحالية الأساليب والفنيات التدريبية المتنوعة، وذلك للتأكد من تحسين فعالية الذات، ومهارات اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي، ويمكن تلخيصها كما هو موضح في الجدول (8)، كالآتي:

الجدول (8)

الأساليب والفنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج.

الأسلوب	التعريف	الغرض من استخدامه
1- التعزيز	اثابة المرشدة الطالبات على السلوك السوي المطلوب، مما يعززه ويثيبه ويؤدي الى تكرار نفس السلوك المطلوب إذا تكرر الموقف.	يستخدم هذا الأسلوب بإثابة السلوك السوي وهما نوعان تعزيز إيجابي وسلبي. التعزيز الإيجابي: تستخدم المرشدة المعززات الإيجابية عند تكرار السلوك السوي من الطالبة والمعززات السلبية لإطفاء السلوك غير السوي أو غير المرغوب فيه عندما يصدر عن الطالبة.
2- التغذية الراجعة	**توجيه المرشدة الطالبات بالاستجابات الصحيحة وغير الصحيحة، مما يقلل الممارسات للاستجابات الخاطئة، وزيادة نسبة الممارسات للاستجابات الصحيحة**	**تجعل عملية التعلم مستمرة ومتواصلة لأداء أفضل، وتعزيزها لأنها تشكل تشجيعا وإثابة وتثبيتا، وكذلك يمكن أن تكون تقويمية، لأنها تخبر الطالبة بموقعها الحالي ومدى تقدمها**
3- الواجب المنزلي	مجموعة من المهارات والأنماط السلوكية المتابعة، يتم تحديدها من قبل المرشدة في نهاية كل جلسة لتتناسب مع أهدافها وتنفذها الطالبات خارج الجلسة.	ممارسة طالبات المجموعة التجريبية لما اكتسبن من معلومات في الجلسة من أساليب وفنيات من أجل الاستمرار في الجلسات الإرشادية لتحقيق نتائج أفضل.

4- النمذجة	**أحد الأساليب التي تقوم بها المرشدة من خلال عرض السلوك المرغوب فيه للطالبات عدة مرات لتقوم بمحاكاته.**	**لترسيخ المعلومة في ذهن الطالبات في صورة معرفية تشير إلى التعلم بالملاحظة لتحقيق أهداف معينة من خلال مناقشة نماذج ناجحة مهنية.**
5- التخيل	هي أحد الأساليب المعرفية وتستخدم بإحدى طريقتين: التخيلات السلبية لمواقف غير سارة تثير المشاعر والأفكار السلبية لدى الطالبات والتخيلات الإيجابية التي تركز على المشاعر الإيجابية والأفكار العقلانية لمواقف سارة.	تخييل بعض المواقف والأحداث التي تثير الأفكار لمساعدة طالبات المجموعة التجريبية للتعرف على الأفكار اللامنطقية لديهن وإكسابهن أنماط تفكير جديدة تساعدهن على تغيير أفكارهن اللامنطقية بأفكار منطقية.
6- المحاضرة	**أسلوب معرفي يهدف إلى تزويد الطالبات بالمعلومات والمعارف عن طريق تفكيرهن واتجاهاتهن نحو موضوع معين.**	**لتعريف المجموعة التجريبية بمفاهيم مختلفة لها علاقة بفعالية الذات واتخاذ القرار المهني.**
7- لعب الدور	أحد الأساليب السلوكية التي تقوم بها المرشدة وطالبات المجموعة التجريبية بتبادل الأدوار التمثيلية بحيث يتم ممارسة الأداءات في مواقف مختلفة، للكشف عن الأفكار اللامنطقية لدى الطالبات وإكسابهن أنماط تفكير جديدة للسلوك المراد تعلمه.	لمساعدة طالبات المجموعة التجريبية للتعرف على الأفكار اللامنطقية لديهن وإكسابهن أنماط تفكير جديدة تساعدهن على تغيير أفكارهن اللامنطقية بأفكار منطقية.
8- الحديث الذاتي	**مخاطبة الطالبة نفسها بعبارات محددة تصف حدثا أو موقفا معينا ترددها داخلياً.**	**تحسين تقدير طالبات المجموعة التجريبية لذاتهن ولزيادة الشعور بالإيجابية نحوها ونحو الآخرين وللتخلص من الشعور بالفشل وبث الرسائل الإيجابية إلى الذات.**
9- العصف الذهني	يقوم هذا الأسلوب على إعطاء الطالبات موضوعاً أو سؤالاً أو مشكلة مرتبطة بمعلومات مهنية بحيث يتم استدعاء أقصى قدر من المعلومات أو الأفكار أو الحلول حسب المهمة المعطاة لهن.	قيام المرشدة بتوضيح كيفية العمل وتطلب من الطالبات أن يأتين بمقترحات سريعة وممكنة، ومن ثم تتم مراجعة هذه المقترحات للوصول إلى عدد محدد من الأفكار الممكنة والمفيدة والتوصل إلى حل إبداعي للمشكلة.
10- النشاط القصصي	**يتمثل هذا الأسلوب في تدريب الطالبات على التفكير في تفاصيل القصص ومن ثم إدارة الحوار والمناقشة بين المرشدة وطالبات المجموعة التجريبية من جهة وبين الطالبات أنفسهن من جهة أخرى حتى يوضحن أهم الاستفادة من هذه القصة**	**تعد القصة وسيلة تعليمية فاعلة تهدف إلى تنمية الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية لدى الطالبات، وتتمثل الغاية من تعليم القصة في إثارة دافعية الطالبات للتعلم، وتوسيع مداركهن وثقافتهن من خلال إكسابهن المعارف والقيم والخبرات وتنمية مهارات التفكير العليا، وتعزيز مهارات التواصل اللغوي، وكذلك فهم وجهات النظر المختلفة وترسيخ القيم والسلوكيات الإيجابية.**
11- الحوار والمناقشة	مجموعة من الأسئلة والأجوبة المثارة بين المرشدة والطالبات	زيادة التفاعل الإيجابي بين طالبات المجموعة التجريبية وتقوية الروابط فيما بينهن، للوصول إلى تحقيق هدف مشترك، وتستثير المرشدة مشاركة الطالبات من خلال طرح لبعض الأسئلة المثيرة للتفكير، والمفتوحة لدفعهن للمشاركة والتفاعل الإيجابي.

12- التلخيص	مجموعة من التغييرات والانعكاسات تكشف ما تريد الطالبة أن توصله للمرشدة	ربط وتنظيم الأفكار والمشاعر والخبرات المطروحة في الجلسة والتحقق من فهم المرشدة لها، بما يسهم في توضيح مسار الجلسة والانتقال بين مراحلها واختتامها بصورة منظمة.
13- طرح الأسئلة	تساعد على استكشاف أفكار الطالبة ومشاعرها واتجاهاتها، وتوضيح المعلومات الغير مكتملة أو الغامضة، وتعزيز مشاركتها في الحوار الإرشاد، بما يسهم في بناء فهم دقيق للجلسة الإرشادية.	تهدف إلى توضيح أفكار ومشاعر الطالبة ومعلوماتها المرتبطة بالمشكلة، والتحقق من دقة فهم المرشدة لاستجاباتها، بما يساعد على تحديد المشكلة وأبعادها بصورة واضحة ودقيقة تمهيداً للتدخل الإرشادي المناسب.

الخطوة الثامنة: المعايير التي تمت مراعاتها عند تقويم الطالبات:

راعت الباحثة عند تقويم الطالبات أهم المعايير الآتية:

1- شمولية التقويم لكل جلسة في البرنامج على المستوى: المعرفي والمهارى والوجداني.
2- الإكثار من استخدام المعززات اللفظية لتدعيم عمل الطالبات وتنمية ثقتهن بأنفسهن.
3- متابعة سلوك الطالبات من وقت لآخر، لمعرفة مدى تقدمهن وتحسن مستواهن في فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني.
4- مقارنة مستوى الطالبات بمستوى زميلاتهن لمعرفة مدى تفوقهن.
5- استخدام نتائج التقويم في تحسين خطوات البرنامج في ضوء مدى ما تحقق من أهدافه.

الخطوة التاسعة: التأكد من صلاحية البرنامج:

للتأكد من صلاحيته قامت الباحثة بتطبيقه استطلاعياً على (20) طالبة من طالبات مدرسة (القدس) في الفترة (2020/11/4- 2020/12/16)، بهدف التعرف على مدى صلاحية البرنامج المقترح ومدى ملاءمة محتوى الأنشطة للتطبيق، في زمن تطبيق الجلسة، وأظهرت النتائج أن محتوى البرنامج واضح ومفهوم ومثير لاهتمامات الطالبات، حيث إنهن تفاعلنّ مع الموضوعات والأنشطة المطروحة عليهنّ، وبذلك أطمأنت الباحثة إلى إمكانية تطبيق برنامجها على عينة بحثها، وتم من خلال ذلك تحديد الوقت المناسب للجلسات وتحديد الأساليب والفنيات المستخدمة في البرنامج.

الخطوة العاشرة: تقويم فاعلية البرنامج:

تم تقويم البرنامج من خلال مراحل متعدد:

1- **التقويم القبلي**: حيث تم تطبيق مقياسي: فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني لطالبات الصف الأول الثانوي قبل تنفيذ البرنامج، وذلك من أجل التأكد من تكافؤ المجموعتين: التجريبية والضابطة، ومعرفة التحديات والصعوبات التي قد تواجه الباحثة قبل تطبيق البرنامج.
2- **التقويم المرحلي**: فقد تم أثناء تطبيق الجلسات إجراء تقويم مرحلي للأداء الفعلي لممارسة الطالبات بعد الانتهاء من كل جلسة، بحيث يتم إعادة أي نشاط لم تتمكن منه أي طالبة في المجموعة التجريبية، وذلك من أجل التأكد من تحقق أهداف البرنامج أولاً بأول.
3- **تقويم ختامي**: ويكون بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج (التطبيق البعدي) بواسطة مقياسي فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني لطالبات الصف الأول الثانوي، لمعرفة مدى فعالية البرنامج وتحقيق أهدافه.
4- **تقويم تتبعي**: تم تطبيق مقياسي فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني على طالبات المجموعة التجريبية بعد شهرين من انتهاء البرنامج، للتأكد من استمرار فاعلية البرنامج الإرشادي.

خامساً: إجراءات تطبيق الدراسة:

لإجراء الدراسة ميدانياً قامت الباحثة بالخطوات الآتية:

1-تكافؤ المجموعتين:

قامت الباحثة بالتحقق من تكافؤ المجموعتين بطريقة إحصائية للمجموعتين: التجريبية والضابطة في متغيرات الدراسة لمقياسي: فعالية الذات، ومهارات اتخاذ القرار المهني، وتم استخدام استمارة البيانات الشخصية للطالبات لمعرفة المستوى الاجتماعي والاقتصادي لأسر الطالبات والمستوى الثقافي للأبوين(من إعداد الباحثة)، بالإضافة إلى تطبيق الاختبار القبلي للمقياسين لتحقيق تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج، وعلى أساس هذه المعلومات تم التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في هذه المتغيرات الوسيطة، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

أ- المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة:

قامت الباحثة بتطبيق استمارة المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة (إعداد الباحثة) على طالبات الدراسة (التجريبية والضابطة)، واستخدمت الباحثة كاي تربيع، لمعرفة الفروق بين المجموعتين، ويوضح الجدول (9) نتائج تكافؤ المجموعتين في المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة.

الجدول (9)

اختبار كاي تربيع لدلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة.

م	المتغيرات	كاي تربيع	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
1	وظيفة الأب	1.370	1	0.543	غير دالة
2	**وظيفة الأم**	**1.923**	**2**	**0.630**	**غيردالة**
3	المرتب الشهري للأب	2.058	1	0.152	غير دالة
4	**المرتب الشهري للأم**	**3.940**	**2**	**0.013**	**غيردالة**
5	عدد أفراد الأسرة	5.459	6	0.048	غير دالة
6	**ترتيب الطالبة بين إخوتها**	**2.569**	**6**	**0.086**	**غيردالة**
7	الحالة الاجتماعية للأم	8.938	2	0.093	غير دالة

يتضح من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات المجموعة التجريبية والضابطة في متغير المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين: التجريبية والضابطة في المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة.

ب- المستوى الثقافي للأبوين (مستوى تعليم الأب والأم):

لضبط متغير المستوى الثقافي للأبوين قامت الباحثة بتوجيه سؤال متدرج من سبعة مستويات تعليمية ابتداءً من مستوى الأمية (عدم القراءة والكتابة) وانتهاءً (بشهادة الماجستير والدكتوراه)، ويوضح الجدول (10) نتائج تكافؤ المجموعتين في المستوى الثقافي للأبوين.

الجدول (10)

اختبار كاي تربيع لدلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغيرات المستوى الثقافي للأبوين (تعليم الأب والأم).

م	المتغيرات	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
1	مستوى تعليم الأب	9.848	4	0.073	غير دالة
2	**مستوى تعليم الأم**	**5.955**	**4**	**0.203**	**غير دالة**

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات المجموعة التجريبية والضابطة في متغير المستوى الثقافي للأبوين، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين: التجريبية والضابطة في المستوى الثقافي للأبوين.

ج- تطبيق مقياس فعالية الذات:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس فعالية الذات (إعداد الباحثة) على عينة الدراسة، ويوضح الجدول (11) نتائج تكافؤ المجموعتين على مقياس الذات.

الجدول (11)

اختبار مان-ويتني (U) لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية والضابطة في ضوء نتائج التطبيق القبلي على مقياس فعالية الذات.

م	المجالات	التطبيق	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
1	التقييم الصحيح للذات	التجريبية	30	29.81	864.50	353.500	0.627	531	غير دالة
		الضابطة	30	27.09	731.50				
2	جمع المعلومات المهنية	التجريبية	30	30.05	871.50	346.500	0.741	459	غير دالة
		الضابطة	30	26.83	724.50				
3	إعداد الخطط المستقبلية	التجريبية	30	26.21	760.00	325.000	1.105	269	غير دالة
		الضابطة	30	30.96	836.00				
4	حل المشكلات	التجريبية	30	31.09	901.00	316.500	1.237	216	غير دالة
		الضابطة	30	25.72	694.50				
الدرجة الكلية		**التجريبية**	30	29.45	854.00	364.000	0.451	652	غير دالة
		الضابطة	30	27.48	742.00				

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات المجموعتين: التجريبية والضابطة على جميع مجالات المقياس والدرجة الكلية، مما يشير إلى تكافؤ الطالبات في المجموعة التجريبية والضابطة على مجالات المقياس والدرجة الكلية.

د- مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني (إعداد الباحثة) على عينة الدراسة، ويوضح الجدول (12) نتائج تكافؤ المجموعتين على مقياس مهارة اتخاذ القرار.

الجدول (12)

اختبار مان – ويتني(U) لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية والضابطة في ضوء نتائج التطبيق القبلي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

م	المجالات	التطبيق	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
1	تحديد وتحليل مشكلة القرار المهني	التجريبية	30	25.64	743.50	284.500	1.368	.171	غير دالة
		الضابطة	**30**	**31.57**	**852.50**				
2	الموازنة بين البدائل	التجريبية	30	26.55	770.00	254.500	.931	.352	غير دالة
		الضابطة	**30**	**30.59**	**826.00**				
3	عملية اتخاذ القرار المهني	التجريبية	30	27.36	793.00	242.500	.544	.586	غير دالة
		الضابطة	**30**	**29.72**	**802.50**				
4	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	التجريبية	30	27.69	803.00	300.000	.387	.699	غير دالة
		الضابطة	30	29.37	793.00				
الدرجة الكلية		**التجريبية**	**30**	**26.83**	**778.00**	**241.500**	**.796**	**.426**	**غير دالة**
		الضابطة	30	30.30	818.00				

يتضح من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات المجموعتين: التجريبية والضابطة على جميع مجالات المقياس والدرجة الكلية، مما يشير إلى تكافؤ الطالبات في المجموعة التجريبية والضابطة على مجالات المقياس والدرجة الكلية.

2-القياس القبلي:

للتأكد من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية والضابطة في متغيرات الدراسة وذلك قبل تطبيق البرنامج، ومن ثم التأكد من تكافؤ المجموعتين من حيث المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة والمستوى الثقافي للأبوين، وصلاحية مقياسي فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني، فقد تم إجراء التطبيق القبلي للمقياسين في تاريخ 2021/2/13م.

3-تطبيق البرنامج:

تم تطبيقهُ على طالبات المجموعة التجريبية المكونة من (30) طالبة، وذلك بعد أخذ موافقة إدارة مدرسة بلقيس، وقد حددت الباحثة الفترة الزمنية لتنفيذ البرنامج من الفترة (2021/2/13-2021/3/25)، بعدد جلسات (18) جلسة في (6) أسابيع بواقع (5) جلسات أسبوعيا، وزمن الجلسة تتراوح ما بين (45-90) دقيقة، وكانت الباحثة بداية كل جلسة تراجع الجلسة السابقة، وقسمت الباحثة جلسات البرنامج على النحو الآتي:

- الجلسة (1): الجلسة التمهيدية (جلسة التعارف).
- الجلسة من (2– 17): جلسات البرنامج لتحسين فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني.
- الجلسة (18): الجلسة الختامية.

4-القياس البعدي:

تم إجراؤه لطالبات المجموعة التجريبية والضابطة، وذلك بهدف التعرف على فاعلية البرنامج الإرشادي المهني وفقاً لنظرية هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني، وقد تم إجراء التطبيق البعدي للمقياسين في تاريخ 2021/3/25م.

سادساً: الأساليب الإحصائية:

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS)، حيث تم اختيار الأساليب الآتية:

1- معامل ارتباط بيرسون، لمعرفة درجة الاتساق الداخلي (ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه – ارتباط المجال بالمقياس الكلي).
2- معامل الثبات (**ألفا كرونباخ**).
3- اختبار كلمجروف وسميرنوف واختبار شابيرو وويلك لمعرفة اعتدالية التوزيع الطبيعي.
4- مربع كاي، لاحتساب التكافؤ بحسب متغيرات استمارة البيانات الشخصية.
5- اختبار مان ويتني لعينين مستقلتين، لدلالة الفروق بين المجموعة التجريبية والضابطة، وكذلك للاختبار القبلي للمجموعتين: التجريبية والضابطة لمقياسي فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني.
6- اختبار ولكوكسون لعينتين مترابطتين، لدلالة الفروق بين القياسين: القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لمقياسي فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني، وكذلك للاختبار البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية لمقياسي فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني.
7- معادلة حجم الأثر " r " للتعرف على أثر البرنامج المستخدم في الدارسة، وهي:

حجم الأثر r = قيمة Z/ الجذر التربيعي لـ (ن)

حيث (ن) تمثل عدد الاستجابات للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية.

عرض نتائج البحث ومناقشتها:

يهدف هذا القسم إلى عرض نتائج البحث ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، للتحقق من فاعلية البرنامج الإرشادي المهني القائم على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي بأمانة العاصمة. وقد عُرضت النتائج وفقاً لفرضيات البحث، مع تفسيرها ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة ذات العلاقة.

أولاً: التوزيع الطبيعي للبيانات:

للتحقق من اعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات تم استخدام اختبار كلمجروف وسميرنوف (Komogrove - Smernove Test)، واختبار شابيرو وويلك (Shapiro-Wilk)، لقياس مدى اعتدالية البيانات، والنتائج موضحة من خلال الجدول (13).

الجدول (13)

اختبار كلمجروف - سميرنوف (K.S) وشابيرو وويلك (S-W) لمعرفة اعتدالية التوزيع الطبيعي.

م	مقاييس الدراسة ومجالاتها	K.S (Z)	مستوى الدلالة	S.W (Z)	مستوى الدلالة	النتيجة
1-	التقييم الصحيح للذات	0.123	0.024	0.955	.038	لا تتبع التوزيع الطبيعي
2-	**جمع المعلومات المهنية**	**0.133**	**0.010**	**0.945**	**.012**	**لا تتبع التوزيع الطبيعي**
3-	إعداد الخطط المستقبلية	0.237	0.000	0.959	.036	لا تتبع التوزيع الطبيعي
4-	**حل المشكلات**	**0.128**	**0.016**	**0.964**	**.033**	**لا تتبع التوزيع الطبيعي**

الدرجة الكلية	**0.117**	**0.040**	**0.976**	**.036**	**لا تتبع التوزيع الطبيعي**
1- **تحديد وتحليل مشكلة القرار المهني**	**0.136**	**0.008**	**0.926**	**.002**	**لا تتبع التوزيع الطبيعي**
2- الموازنة بين البدائل	0.135	0.009	0.965	.010	لا تتبع التوزيع الطبيعي
3- **عملية اتخاذ القرار المهني**	**0.121**	**0.028**	**0.956**	**.040**	**لا تتبع التوزيع الطبيعي**
4- الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	0.095	0.023	0.969	.014	لا تتبع التوزيع الطبيعي
الدرجة الكلية	**0.116**	**0.042**	**0.968**	**.036**	**لا تتبع التوزيع الطبيعي**

يتضح من الجدول (13) أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث ظهر أن جميع المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05)، ولهذا يجب استخدام الإحصاء اللامعلمي للإجابة عن فرضيات الدراسة.

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

وهي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس فعالية الذات ".

وللتحقق من صحة هذا الفرضية تم استخدام اختبار مان – وتني لعينتين مستقلتين لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي على أداة القياس، والجدول (14) يوضح ذلك.

الجدول (14)

اختبار مان-وتني (U) لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس فعالية الذات.

م	المجالات	التطبيق	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
1	التقييم الصحيح للذات	التجريبية	30	31.35	749.50	314.500	1.270	0.024	دالة
		الضابطة	30	25.84	846.50				
2	جمع المعلومات المهنية	التجريبية	30	33.72	685.50	250.500	2.320	0.020	دالة
		الضابطة	30	23.64	910.50				
3	إعداد الخطط المستقبلية	التجريبية	30	34.07	676.00	241.000	2.479	0.013	دالة
		الضابطة	30	23.31	920.00				
4	حل المشكلات	التجريبية	30	31.57	743.50	308.500	1.367	0.012	دالة
		الضابطة	30	25.64	852.50				
	الدرجة الكلية	**التجريبية**	**30**	**33.19**	**700.00**	**265.000**	**2.074**	**0.038**	**دالة**
		الضابطة	30	24.14	896.00				

يتضح من النتائج في الجدول (14) وجود فروق واضحة بين طالبات المجموعة التجريبية وطالبات المجموعة الضابطة في القياس البعدي في قيمة (U) المحسوبة للدرجة الكلية للاختبار البعدي (265.000)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لصالح طالبات المجموعة التجريبية التي تعرضت لمتغير البرنامج، وبهذا نرفض الفرضية الصفرية التي نصها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة

على مقياس فعالية الذات".

تشير هذه النتيجة إلى فاعلية البرنامج الإرشادي المهني في تحسين فعالية الذات لدى الطالبات، ويُعزى ذلك إلى ما تضمنه البرنامج من أنشطة وتدريبات ركزت على تنمية الوعي بالذات والميول المهنية والقدرات والاستعدادات، وتعزيز المعرفة بعالم العمل والمهن.

كما أسهمت الخبرات العملية المباشرة، مثل جمع المعلومات المهنية والتعرف إلى متطلبات سوق العمل والتخصصات التعليمية، في رفع مستوى ثقة الطالبات بقدراتهن. وقد ساعد استخدام فنيات الحوار والمناقشة، والنمذجة، ولعب الدور، والواجبات المنزلية، والتغذية الراجعة والتشجيع المستمر، على تعزيز شعورهن بالكفاءة والقدرة على الإنجاز، الأمر الذي انعكس إيجاباً على مستوى فعالية الذات لديهن.

وجاءت نتائج الدراسة متطابقة مع ما توصلت إليه دراسة ستيفين (Stephen,2010)، ودراسة الحوارنة (2014)، ودراسة أبو عطية والكوشة (2017)، ودراسة العلوية (2017).

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة كراوس وهجي (Kraus and Hughey,1999)، ودراسة مكنيل (Mcneill,1992).

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

وهي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس فعالية الذات".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ولكوكسون لعينتين مترابطتين لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على أداة القياس، والجدول (15) يوضح ذلك.

الجدول (15)

اختبار ولكوكسون لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس فعالية الذات.

م	المجالات	التطبيق	العدد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
1	التقييم الصحيح للذات	القبلي	30	السالبة	9	11.44	91.50	2.731	0.006	دالة
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**21**	**16.36**	**343.50**			
2	جمع المعلومات المهنية	القبلي	30	السالبة	11	11.06	88.50	2.419	0.016	دالة
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**19**	**15.24**	**289.50**			
3	إعداد الخطط المستقبلية	القبلي	30	السالبة	8	7.86	55.00	3.514	0.000	دالة
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**22**	**17.27**	**380.00**			
4	حل المشكلات	القبلي	30	السالبة	7	7.75	46.50	3.570	0.000	دالة
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**23**	**16.34**	**359.50**			
الدرجة الكلية		**القبلي**	**30**	**السالبة**	**7**	**10.00**	**60.00**	**3.406**	**0.001**	**دالة**
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**23**	**16.30**	**375.00**			

يتضح من الجدول (15) وجود فروق واضحة بين طالبات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي، حيث بلغت قيمة (Z) المحسوبة للدرجة الكلية لمجالات المقياس (3.406)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي، فقد جاء لصالح القياس البعدي الذي يعزى إلى فاعلية البرنامج الذي تعرضت له طالبات المجموعة التجريبية، وبهذا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس فعالية الذات".

فقد أظهرت النتائج وجود فروق، وهذا يشير إلى فاعلية البرنامج في تحسين فعالية الذات في الدراسة لدى طالبات الصف الأول الثانوي، وقد اتضح ذلك من خلال ارتفاع درجات طالبات المجموعة التجريبية في القياس البعدي على مقياس فعالية الذات من خلال ملاحظة الباحثة المباشر لطالبات المجموعة التجريبية خلال فترة التطبيق.

وتُعزى هذه النتيجة إلى ما تضمنه البرنامج الإرشادي من أنشطة وأساليب ملائمة لخصائص طالبات الصف الأول الثانوي، أسهمت في تنمية الوعي بالذات والقدرات والميول المهنية، وتعزيز الثقة بالنفس والقدرة على التخطيط للمستقبل المهني.

كما ساعدت مرونة البرنامج، وتنوع الأنشطة، ومناسبة الزمن المخصص للجلسات، في زيادة تفاعل الطالبات ومشاركتهن الإيجابية. وأسهمت فنيات الحوار والمناقشة، والنمذجة، ولعب الدور، والتغذية الراجعة، في تنمية معارف الطالبات المتعلقة بالمهن ومتطلبات سوق العمل، ومساعدتهن على اختيار البدائل المهنية الملائمة لقدراتهن واهتماماتهن. وقد انعكس ذلك في ارتفاع درجات المجموعة التجريبية في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، مما يؤكد فاعلية البرنامج في تحسين فعالية الذات لدى طالبات الصف الأول الثانوي.

وهذه النتيجة متطابقة مع دراسة الحوارنة (2014).

حساب حجم التأثير:

للتعرف على أثر البرنامج الإرشاد المهني وفقاً لنظرية هولاند وسوبر في تحسين فعالية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني المحدد في الدراسة لدى طالبات المجموعة التجريبية قامت الباحثة باستخدام معادلة حجم التأثير الخاصة بالإحصاء اللامعلمي، حيث قامت بحساب قيمة (r)، وقارنتها بالقيمة المرجعية لكوهين (Paul ،2010)، ويوضح ذلك الجدول(16).

الجدول (16)

القيم المرجعية لكوهين لتحديد مستويات حجم الأثر.

حجم الأثر			
معامل حجم الأثر	صغير	متوسط	كبير
R	0.10	0.30	0.50

والجدول (16) يوضح حجم الأثر لكل مجال من مجالات مقياس فعالية الذات ولدرجة المقياس الكلية.

الجدول(17)

قيمة "Z" و"R" لكل مجال من مجالات مقياس فعالية الذات ودرجته الكلية لإيجاد حجم التأثير.

م	المجالات	قيمةN	قيمة Z	حجم الأثر
1	التقييم الصحيح للذات	60	2.731	0.498
2	**جمع المعلومات المهنية**	**60**	**2.419**	**0.441**
3	إعداد الخطط المستقبلية	60	3.514	0.641
4	**حل المشكلات**	**60**	**3.570**	**0.651**
	الدرجة الكلية للمقياس	**60**	**3.406**	**0.621**

تشير النتائج المبينة في الجدول (17) إلى أن حجم الأثر بين القياسين القبلي والبعدي كبير في كل المجالات والدرجة الكلية للمقياس، أي أن البرنامج المستخدم في الدراسة قد أثر بشكل كبير لدى طالبات المجموعة التجريبية، مما يدل على كفاءة البرنامج المستخدم في التطبيق في تحسين فعالية الذات لطالبات الصف الأول الثانوي، حيث ساعدت الأساليب والفنيات المستخدمة في البرنامج على جعل الأثر في اكتساب الطالبات باقيا بعد تطبيق البرنامج.

رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

وهي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدم اختبار مان – ويتني لعينتين مستقلتين لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي على أداة القياس، والجدول (18) يبين ذلك.

الجدول (18)

اختبار مان – ويتني (U) لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

م	المجالات	التطبيق	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
1	تحديد وتحليل مشكلة القرار المهني	التجريبية	30	35.28	1058.50	308.500	2.139	0.062	دالة
		الضابطة	**30**	**25.72**	**771.50**				
2	الموازنة بين البدائل	التجريبية	30	35.25	1057.50	335.000	2.115	0.034	دالة
		الضابطة	**30**	**25.75**	**772.50**				
3	عملية اتخاذ القرار المهني	التجريبية	30	35.90	1077.00	358.500	2.407	0.016	دالة
		الضابطة	**30**	**25.10**	**753.00**				
4	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	التجريبية	30	34.18	1025.50	368.000	1.642	0.011	دالة
		الضابطة	**30**	**26.82**	**804.50**				
	الدرجة الكلية	**التجريبية**	**30**	**36.18**	**1085.50**	**343.000**	**2.523**	**0.012**	**دالة**
		الضابطة	**30**	**24.82**	**744.50**				

تشير النتائج المبينة في الجدول (18) وجود فروق واضحة بين طالبات المجموعة التجريبية وطالبات المجموعة الضابطة في القياس البعدي في قيمة (U) المحسوبة للدرجة الكلية للاختبار البعدي (343.000)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لصالح طالبات المجموعة التجريبية التي تعرضت لمتغير البرنامج، وبهذا نرفض الفرضية الصفرية التي نصها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني".

وتُعزى هذه النتيجة إلى فاعلية البرنامج الإرشادي المهني القائم على نظريتي هولاند وسوبر، وما تضمنه من أنشطة هدفت إلى تنمية الوعي بالذات والميول المهنية والقدرات الشخصية، وربطها بالبدائل التعليمية والمهنية المتاحة. كما أسهم البرنامج في تزويد الطالبات بالمعلومات اللازمة عن التخصصات والمهن ومتطلبات سوق العمل، ومساعدتهن على المقارنة بين

البدائل المهنية واختيار الأنسب منها في ضوء قدراتهن واهتماماتهن. كذلك ساعدت فنيات الحوار والمناقشة، ولعب الدور، والتغذية الراجعة، وحل المشكلات، في تنمية مهارات التفكير واتخاذ القرار بصورة أكثر وعياً واستقلالية. وقد انعكس ذلك في تحسن أداء طالبات المجموعة التجريبية على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني بعد تطبيق البرنامج، مما يؤكد فاعليته في تنمية هذه المهارة.

وجاءت نتائج هذه الدراسة متطابقة مع ما توصلت إليه دراسة ستيفين (Stephen,2010)، ودراسة الحوارنة(2014)، ودراسة أبو عطية والكوشة(2017)، واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة كراوس وهجي (Kraus and Hughey,1999)، ودراسة مكنيل (Mcneill,1992).

خامساً: عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

وهي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ولكوكسون لعينتين مترابطتين لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على أداة القياس، والجدول (19) يبين ذلك.

الجدول (19)

اختبار ولكوكسون لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

م	المجالات	التطبيق	العدد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
1	تحديد وتحليل مشكلة القرار المهني	القبلي	30	السالبة	9	13.06	104.50	2.448	0.014	دالة
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**21**	**15.74**	**330.50**			
2	الموازنة بين البدائل	القبلي	30	السالبة	7	12.75	76.50	2.708	0.007	دالة
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**23**	**14.36**	**301.50**			
3	عملية اتخاذ القرار المهني	القبلي	30	السالبة	8	12.94	103.50	2.271	0.023	دالة
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**22**	**15.13**	**302.50**			
4	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	القبلي	30	السالبة	11	12.75	102.00	2.095	0.036	دالة
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**19**	**14.53**	**276.00**			
	الدرجة الكلية	**القبلي**	**30**	**السالبة**	**7**	**13.64**	**95.50**	**2.639**	**0.008**	**دالة**
		البعدي	**30**	**الموجبة**	**23**	**15.43**	**339.50**			

تشير النتائج المبينة في الجدول (19) إلى وجود فروق واضحة بين طالبات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي، حيث بلغت قيمة (Z) المحسوبة للدرجة الكلية لمجالات المقياس (2.639)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، والذي يعزى إلى فاعلية البرنامج الذي تعرضت له طالبات المجموعة التجريبية، وبهذا نرفض الفرضية الصفرية التي نصها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: القبلي والبعدي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني".

وقد أظهرت النتائج وجود فروق، وهذا يشير إلى فاعلية البرنامج في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني في الدراسة لدى

طالبات الصف الأول الثانوي، وهذا يتضح من خلال ارتفاع درجات طالبات المجموعة التجريبية في القياس البعدي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني وملاحظة الباحثة المباشرة خلال فترة التطبيق.

وتُعزى هذه النتيجة إلى ما تضمنه البرنامج من أنشطة وإجراءات ساعدت الطالبات على تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني من خلال التعرف إلى قدراتهن وميولهن واهتماماتهن، وربطها بالبدائل التعليمية والمهنية المتاحة ومتطلبات سوق العمل. كما أسهمت بيئة الإرشاد الداعمة وإتاحة الفرصة للحوار والتعبير عن الآراء والطموحات في تعزيز وعي الطالبات بالخيارات المهنية المناسبة لهن، الأمر الذي ساعدهن على اتخاذ قرارات مهنية أكثر واقعية وملاءمة لخصائصهن الشخصية وظروفهن الاجتماعية.

وتتطابق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحوارنة (2014). والجدول (19) يوضح حجم الأثر لكل مجال من مجالات مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني ولدرجة المقياس الكلية.

جدول (20)

قيمة "Z" و"R" لكل مجال من مجالات مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني ودرجته الكلية لإيجاد حجم التأثر.

م	المجالات	قيمةN	قيمة Z	حجم الأثر
1	تحديد وتحليل مشكلة القرار المهني	60	2.448	0.446
2	**الموازنة بين البدائل**	**60**	**2.708**	**0.494**
3	عملية اتخاذ القرار المهني	60	2.271	0.414
4	**الاستقلال في اتخاذ القرار المهني**	**60**	**2.095**	**0.382**
	الدرجة الكلية للمقياس	**60**	**2.639**	**0.481**

تشير النتائج المبينة في الجدول (20) إلى أن حجم الأثر بين القياسين القبلي والبعدي متوسط في كل المجالات والدرجة الكلية للمقياس، أي أن البرنامج المستخدم في الدراسة قد أثر بشكل جيد على طالبات المجموعة التجريبية، مما يدل على كفاءة البرنامج المستخدم في التطبيق في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لطالبات الصف الأول الثانوي، حيث ساعدت الأساليب والفنيات المستخدمة في البرنامج على جعل الأثر في اكتساب الطالبات باقيا بعد تطبيق البرنامج.

سادساً: عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

وهي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس فعالية الذات".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ولكوكسون لعينتين مترابطتين لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على أداة القياس، والجدول(21) يوضح ذلك.

الجدول (21)

اختبار ولكوكسون لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس فعالية الذات.

م	المجالات	التطبيق	العدد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
1	التقييم الصحيح للذات	البعدي	30	السالبة	13	11.88	95.00	1.576	0.115	غير دالة
		التتبعي	**30**	**الموجبة**	**17**	**12.81**	**205.00**			

م	المجالات	التطبيق	العدد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
2	جمع المعلومات المهنية	البعدي	30	السالبة	12	14.90	149.00	0.965	0.335	غير دالة
		التتبعي	**30**	**الموجبة**	**18**	**13.47**	**229.00**			
3	إعداد الخطط المستقبلية	البعدي	30	السالبة	12	14.25	171.00	1.006	0.315	غير دالة
		التتبعي	**30**	**الموجبة**	**18**	**15.53**	**264.00**			
4	حل المشكلات	البعدي	30	السالبة	13	14.83	133.50	1.336	0.182	غير دالة
		التتبعي	**30**	**الموجبة**	**17**	**13.58**	**244.50**			
	الدرجة الكلية	**البعدي**	**30**	**السالبة**	**13**	**12.50**	**150.00**	**1.460**	**0.144**	**غير دالة**
		التتبعي	30	الموجبة	17	16.76	285.00			

يتضح من الجدول (21) عدم وجود فروق بين طالبات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي في قيمة (Z) المحسوبة للدرجة الكلية لمجالات المقياس (1.460)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي، مما يدل على ثبات أثر البرنامج حتى بعد الانتهاء من التطبيق.

وتُعزى هذه النتيجة إلى استمرارية أثر البرنامج الإرشادي المهني في تحسين فعالية الذات لدى طالبات المجموعة التجريبية، نتيجة لما تضمنه من أنشطة وخبرات تدريبية أسهمت في تعزيز الثقة بالقدرات الذاتية، وتنمية الشعور بالكفاءة والقدرة على الإنجاز. كما ساعدت المشاركة الفاعلة والانتظام في الجلسات على ترسيخ المعارف والمهارات المكتسبة واستمرار أثرها بعد انتهاء البرنامج، مما انعكس في المحافظة على مستوى فعالية الذات لدى الطالبات خلال القياس التتبعي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كراوس وهجي (Kraus and Hughey,1999)، ودراسة ودراسة العلوية (2017).

سابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

وهي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ولكوكسون لعينتين مترابطتين لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على أداة القياس، والجدول (22) يبين ذلك.

الجدول (22)

اختبار ولكوكسون لحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

م	المجالات	التطبيق	العدد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
1	تحديد وتحليل مشكلة القرار المهني	البعدي	30	السالبة	14	12.35	123.50	1.326	0.185	غير دالة
		التتبعي	**30**	**الموجبة**	**16**	**14.22**	**227.50**			
2	الموازنة بين البدائل	البعدي	30	السالبة	14	13.33	160.00	0.698	0.485	غير دالة
		التتبعي	**30**	**الموجبة**	**16**	**14.35**	**218.00**			

م	المجالات	التطبيق	العدد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	دالة عند α	الدلالة اللفظية
3	عملية اتخاذ القرار المهني	البعدي	30	السالبة	13	14.95	149.50	0.662	0.508	غير دالة
		التتبعي	**30**	**الموجبة**	**17**	**12.59**	**201.50**			
4	الاستقلالية في اتخاذ القرار المهني	البعدي	30	السالبة	14	10.83	97.50	1.753	0.080	غير دالة
		التتبعي	**30**	**الموجبة**	**16**	**14.22**	**227.50**			
	الدرجة الكلية	**البعدي**	**30**	**السالبة**	**12**	**13.50**	**162.00**	**1.201**	**0.230**	**غير دالة**
		التتبعي	**30**	**الموجبة**	**18**	**16.06**	**273.00**			

تشير النتائج المبينة في الجدول(22) إلى عدم وجود فروق بين طالبات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي في قيمة (Z) للدرجة الكلية لمجالات المقياس (1.201)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي.

وهذا يؤكد ثبات أثر البرنامج حتى بعد الانتهاء من التطبيق، وبهذا نقبل الفرضية الصفرية التي نصها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين: البعدي والتتبعي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني".

وتُعزى هذه النتيجة إلى استمرارية أثر البرنامج الإرشادي المهني في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات المجموعة التجريبية، من خلال تعزيز وعيهن بقدراتهن وميولهن المهنية وتزويدهن بالمعلومات اللازمة عن التخصصات والمهن ومتطلبات سوق العمل. كما أسهمت الأنشطة الإرشادية في ترسيخ مهارات تحليل البدائل والمفاضلة بينها واختيار البديل المناسب بصورة أكثر استقلالية وواقعية، مما ساعد على استمرار التحسن في مهارة اتخاذ القرار المهني خلال القياس التتبعي.

وقد جاءت نتائج هذه الدراسة متطابقة مع ما توصلت إليه دراسة كراوس وهجي (Kraus and Hughey,1999).

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث، توصي الباحثة بالآتي:

1- الإفادة من البرنامج الإرشادي المهني القائم على نظريتي هولاند وسوبر في المدارس الثانوية، لما أثبته من فاعلية في تحسين فعالية الذات وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى الطالبات.

2- تعزيز خدمات التوجيه والإرشاد المهني في المرحلة الثانوية، وتزويد الطلبة بالمعلومات المتعلقة بالتخصصات الدراسية والمهن ومتطلبات سوق العمل، بما يساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية أكثر وعياً وواقعية.

3- تدريب المرشدين التربويين على تطبيق البرامج الإرشادية المهنية واستخدام الأساليب العلمية التي تنمي فعالية الذات ومهارات اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة.

4- تنفيذ أنشطة وبرامج مدرسية تسهم في تنمية الثقة بالذات، وتحمل المسؤولية، والاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمستقبل الدراسي والمهني.

5- تعزيز الشراكة بين المدرسة والأسرة في توجيه الطلبة مهنياً، ومساعدتهم على اختيار التخصصات والمسارات المهنية بما يتوافق مع قدراتهم وميولهم واهتماماتهم.

6- الاستفادة من أدوات البحث الحالية في تشخيص مستوى فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية، بما يدعم تصميم البرامج الإرشادية المناسبة لاحتياجاتهم.

المقترحات:

استكمالاً لما بدأته الباحثة في الدراسة الحالية وما توصلت إليه من نتائج ترى الباحثة إجراء المزيد من الدراسات، وهي كالآتي:

1- إجراء بحوث ودراسات لاحقة في مجال فعالية الذات واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي وعلاقة ذلك بمتغيرات أخرى: (كالنوع، والعمر، والتنشئة الوالدية، وأنماط الشخصية).

2- إجراء دراسات على البرنامج الإرشادي الحالي ليشمل فئات عمرية أخرى كطلبة المدارس في المراحل التعليمية الأخرى أو طلبة السنة الأولى في الجامعة.

3- دراسة فاعلية برنامج إرشادي قائم على استراتيجيات الذكاءات المتعددة في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية.

4- دراسة فاعلية برنامج إرشادي مهني وفقاً لنظرية سوبر في تنمية مفهوم الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية.

5- دراسة فاعلية برنامج إرشادي مهني وفقاً لنظرية هولاند في تنمية الميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية.

6- دراسة دور المدرسة التربوي والمهني في بناء اتجاهات مهنية نحو مهنة المستقبل لدى طلبة المرحلة الثانوية.

7- دراسة أثر أسلوب التنشئة الوالدية على القدرة على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية.

المراجع

بازياد، ت. (2013). *فعالية برنامج إرشاد في تنمية فعالية الذات لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

البراشدية، ح. (2013). تقدير الذات وعلاقته باتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، (35)، 7432–7389.

البلوشي، ر. (2007). *بناء برنامج مهني يستند إلى أنموذج جيلات وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة عمّان العربية للدراسات العليا.

أبو حلو، ن (2008). *المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسوية في المجتمع المدني الفلسطيني*. دار شؤون المرأة.

الحوارنة، إ. (2014). *فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

الخطيب، ص. (2007). الإرشاد النفسي في المدرسة: أسسه ونظرياته وتطبيقاته. دار الكتاب الجامعي.

خليل، و. (2010). *أثر التدريب على مهارات ما وراء المعرفة في فعالية الذات والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

الداهري، ص. (2005). *سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته*. دار وائل للنشر.

الدبابي، خ. والدبابي، ر. وعبد الرحمن، ع. (2019). النمذجة السببية للعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والكفاءة الذاتية والسعادة لدى طلبة جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 13* (1)، 46-64.

رفاعي، ن. وإيمان، م. وأشرف، أ. (2010). دراسة لمستوى فعالية الذات المدركة لدى عينة من المراهقين المتلعثمين. *مجلة كلية التربية، 21*(84)، 305- 424.

روايقية، ع. (2019). *واقع التوجيه بمراكز التكوين المهني دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني (حماني عباس) بدائرة مسكيانة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

السواط، و. (2008). *فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أم القرى.

الصقور، آ. (2019). *فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في ضوء نظرية سوبر في تنمية مفهوم الذات ومهارة اتخاذ القرار لدى عينة من الطلبة الموهوبين* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

العزيزي، س. (2011). *فاعلية برنامج إرشاد جمعي يستند لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.

أبو عطية، س. (2015). *نظريات الإرشاد والنمو المهني*. دار الفكر.

أبو عطية، س. والكوشة، ف. (2017). فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فعالية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مديرية تربية لواء ماركا. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 11* (3)، 545- 564.

العلوية، ي. (2017). *فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تحسين مستوى فعالية الذات لاتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السلطان قابوس.

عودة، م. (2015). *التربية المهنية في عصر متجدد* .دار أسامة للنشر والتوزيع.

الفوارعة، ب. (2017). *فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى نظرية هولاند في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في المدارس الخاصة بمديرية وسط الخليل* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الخليل.

القبيلات، أ. (2019). *فاعلية برنامج إرشاد مهني مستند إلى نظرية سوبر لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية وتنمية الاستقلالية لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة مؤتة.

الكوشة، ف. (2017). *فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظرية هولاند في تحسين مهارة اتخاذ القرار وجودة الحياة لدى طلاب الصف العاشر* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة مؤتة.

كيالي، س. (2011). *أثر برنامج في التوجيه المهني في تحسين فعالية الذات المهنية ومهارة حل المشكلات وتعديل الأفكار المهنية السلبية لدى عينة من طالبات الصف العاشر* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. الجامعة الأردنية.

المجالي، إ. وعبد الجبار، س. (2017). مفاهيم النضج المهني واتخاذ القرار والاتجاه نحو التعليم المهني المتضمنة في كتب التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26*(1)، 485-458.

مشري، آ. (2019). *دور خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في تنمية مهارات اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عبد الحميد بن باديس.

مكتب التربية العربي لدول الخليج. (2000). *التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية*. مركز برامج التربية.

نوافلة، أ. (2014). *فاعلية برنامج إرشاد جمعي قائم على نظرية هولاند في تعزيز الطموحات المهنية وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في الأردن* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

يوسف، و. (2016). *فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة دمشق.

References

Abū ʿAṭiyyah, S. (2015). *Naẓariyyāt al-irshād wa-al-numū al-mihnī* [Theories of counseling and career development] [in Arabic]. Dār al-Fikr.

Abū ʿAṭiyyah, S., & Al-Kūshah, F. (2017). The effectiveness of a group career counseling program based on information-processing theory in improving self-efficacy and career decision-making skills among tenth-grade students in the Marka Education Directorate. *Journal of Educational and Psychological Studies, 11*(3), 545–564. [in Arabic]

Abū Ḥulū, N. (2008). *Al-mahārāt al-ijtimāʿiyyah wa-ʿalāqatuhā bi-al-qudrah ʿalā ittikhādh al-qarār ladā al-qiyādāt al-niswiyyah fī al-mujtamaʿ al-madanī al-Filasṭīnī* [Social skills and their relationship to decision-making ability among female leaders in Palestinian civil society] [in Arabic]. Dār Shuʾūn al-Marʾah.

Al-ʿAlawiyyah, Y. (2017). *Faʿāliyat barnāmij irshādī jamʿī fī taḥsīn mustawā faʿāliyat al-dhāt li-ittikhādh al-qarār al-mihnī ladā ṭalabat al-ṣaff al-ʿāshir* [The effectiveness of a group counseling program in improving self-efficacy for career decision-making among tenth-grade students] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. Sultan Qaboos University.

Al-ʿAzīzī, S. (2011). *Faʿāliyat barnāmij irshād jamʿī yastanid ilā naẓariyyatī Hūland wa-Sūbar fī taḥsīn mustawā ittikhādh al-qarār al-mihnī li-ṭullāb al-taʿlīm al-asāsī* [The effectiveness of a group counseling program based on Holland's and Super's theories in improving career decision-making among basic education students] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. University of Nizwa.

Al-Balūshī, R. (2007). *Bināʾ barnāmij mihnī yastanid ilā unmūdhaj Jilat wa-qiyās atharihi fī taḥsīn mustawā ittikhādh al-qarār al-mihnī ladā ṭalabat al-ṣaff al-ʿāshir fī Sulṭanat ʿUmān* [Developing a career program based on Gelatt's model and measuring its effect on improving career decision-making among tenth-grade students in the Sultanate of Oman] [Unpublished doctoral dissertation] [in Arabic]. Amman Arab University for Graduate Studies.

Al-Barāshdiyyah, Ḥ. (2013). Self-esteem and its relationship to career decision-making among tenth-grade students in South Al Batinah Governorate and its relationship to some variables. *Journal of Studies in Social Work and Humanities, (35)*, 7389–7432. [in Arabic]

Al-Dabbābī, Kh., Al-Dabbābī, R., & ʿAbd al-Raḥmān, ʿ. (2019). Causal modeling of the relationship between the Big Five personality factors, self-efficacy, and happiness among students at Jordan University of Science and Technology. *Journal of Educational and Psychological Studies, 13*(1), 46–64. [in Arabic]

Al-Dāhirī, Ṣ. (2005). *Saykūlūjiyyat al-tawjīh al-mihnī wa-naẓariyyātuhu* [The psychology and theories of career guidance] [in Arabic]. Dār Wāʾil lil-Nashr.

Al-Fawāriʿah, B. (2017). *Faʿāliyat barnāmij irshādī yastanid ilā naẓariyyat Hūland fī taḥsīn mustawā ittikhādh al-qarār al-mihnī ladā ṭalabat al-ṣaff al-ʿāshir fī al-madāris al-khāṣṣah bi-Mudīriyyat Wasaṭ al-Khalīl* [The effectiveness of a counseling program based on Holland's theory in improving career decision-making among tenth-grade students in private schools in the Central Hebron Directorate] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. Hebron University.

Al-Ḥawārnah, I. (2014). *Faʿāliyat barnāmij tawjīh mihnī fī taḥsīn al-faʿāliyah al-dhātiyyah al-mihniyyah wa-iktisāb mahārat ittikhādh al-qarār al-mihnī ladā ṭullāb al-ṣaff al-ʿāshir* [The effectiveness of a career guidance program in improving career self-efficacy and acquiring career decision-making skills among tenth-grade students] [Unpublished doctoral dissertation] [in Arabic]. World Islamic Sciences and Education University.

Al-Khaṭīb, Ṣ. (2007). *Al-irshād al-nafsī fī al-madrasah: Ususuhu wa-naẓariyyātuhu wa-taṭbīqātuhu* [Psychological counseling in schools: Foundations, theories, and applications] [in Arabic]. Dār al-Kitāb al-Jāmiʿī.

Al-Kūshah, F. (2017). *Faʿāliyat barnāmij irshādī mustanid ilā naẓariyyat Hūland fī taḥsīn mahārat ittikhādh al-qarār wa-jawdat al-ḥayāh ladā ṭullāb al-ṣaff al-ʿāshir* [The effectiveness of a counseling program based on Holland's theory in improving decision-making skills and quality of life among tenth-grade students] [Unpublished doctoral dissertation] [in Arabic]. Mutah University.

Al-Majālī, I., & ʿAbd al-Jabbār, S. (2017). Concepts of career maturity, decision-making, and attitudes toward vocational education included in vocational education textbooks for the upper basic stage in Jordan. *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies, 26*(1), 458–485. [in Arabic]

Al-Qubaylāt, A. (2019). *Faʿāliyat barnāmij irshād mihnī mustanid ilā naẓariyyat Sūbar li-istikshāf wa-bilwarat mafhūm al-dhāt al-mihniyyah wa-tanmiyat al-istiqlāliyyah ladā al-afrād min dhawī al-iʿāqah al-ʿaqliyyah al-basīṭah* [The effectiveness of a career counseling program based on Super's theory for exploring and developing vocational self-concept and autonomy among individuals with mild intellectual disabilities] [Unpublished doctoral dissertation] [in Arabic]. Mutah University.

Al-Sawāṭ, W. (2008). *Faʿāliyat barnāmij irshādī maʿrifī sulūkī fī taḥsīn mustawā al-nuḍj al-mihnī wa-tanmiyat ittikhādh al-qarār al-mihnī ladā ṭullāb al-ṣaff al-awwal thanawī bi-Muḥāfaẓat al-Ṭāʾif* [The effectiveness of a cognitive-behavioral counseling program in improving career maturity and developing career decision-making among first-year secondary students in Taif Governorate] [Unpublished doctoral dissertation] [in Arabic]. Umm Al-Qura University.

Al-Ṣuqūr, Ā. (2019). *Faʿāliyat barnāmij irshād jamʿī mihnī fī ḍawʾ naẓariyyat Sūbar fī tanmiyat mafhūm al-dhāt wa-mahārat ittikhādh al-qarār ladā ʿayyinah min al-ṭalabah al-mawhūbīn* [The effectiveness of a group career counseling program based on Super's theory in developing self-concept and decision-making skills among a sample of gifted students] [Unpublished doctoral dissertation] [in Arabic]. World Islamic Sciences and Education University.

Arab Bureau of Education for the Gulf States. (2000). *Al-tawjīh al-madrasī wa-al-mihnī fī al-marḥalah al-thanawiyyah fī ḍawʾ al-tajārib al-ʿarabiyyah wa-al-ʿālamiyyah* [School and vocational guidance at the secondary level in light of Arab and international experiences] [in Arabic]. Center for Educational Programs.

ʿAwdah, M. (2015). *Al-tarbiyah al-mihniyyah fī ʿaṣr mutajaddid* [Vocational education in a changing era] [in Arabic]. Dār Usāmah lil-Nashr wa-al-Tawzīʿ.

Badawi, A. (2010). *Proposal for Introducing Career Guidance in Egypt, Cairo*.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman

Bāzyād, T. (2013). *Faʿāliyat barnāmij irshād fī tanmiyat faʿāliyat al-dhāt ladā ʿayyinah min ṭullāb al-marḥalah al-thānawiyyah* [The effectiveness of a counseling program in developing self-efficacy among a sample of secondary school students] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. King Abdulaziz University, Saudi Arabia.

Bensuk, A, (2005): Decision and its relationship with thinking dtays, *Journal of Educational Psychology, 47*(65)، 1-126.

Khalīl, W. (2010). *Athar al-tadrīb ʿalā mahārāt mā warāʾ al-maʿrifah fī faʿāliyat al-dhāt wa-al-taḥṣīl al-dirāsī ladā talāmīdh al-marḥalah al-iʿdādiyyah* [The effect of training in metacognitive skills on self-efficacy and academic achievement among preparatory-stage students] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. Institute of Educational Studies, Cairo University.

Kiyālī, S. (2011). *Athar barnāmij fī al-tawjīh al-mihnī fī taḥsīn faʿāliyat al-dhāt al-mihniyyah wa-mahārat ḥall al-mushkilāt wa-taʿdīl al-afkār al-mihniyyah al-salbiyyah ladā ʿayyinah min ṭālibāt al-ṣaff al-ʿāshir* [The effect of a career guidance program on improving career self-efficacy, problem-solving skills, and modifying negative career thoughts among a sample of tenth-grade female students] [Unpublished doctoral dissertation] [in Arabic]. University of Jordan.

Kraus, L. J., & Hughey, K. F. (1999). The impact of an intervention on career decision-making self-efficacy and career indecision. *Professional School Counseling, 2*(5), 384–390.

McNeill, P. (1992). *Impact of a problem-solving vocational intervention on career decision-making self-efficacy and career indecision* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Florida).

Mishrī, Ā. (2019). *Dawr khadamāt al-tawjīh wa-al-irshād al-madrasī wa-al-mihnī fī tanmiyat mahārāt ittikhādh al-qarār al-mihnī ladā talāmīdh al-sanah al-ūlā thanawī* [The role of school and vocational guidance and counseling services in developing

career decision-making skills among first-year secondary students] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. Abdelhamid Ibn Badis University.

Nawāfilah, A. (2014). *Fa'āliyat barnāmij irshād jam'ī qā'im 'alā naẓariyyat Hūland fī ta'zīz al-ṭumūḥāt al-mihniyyah wa-tanmiyat mahārat ittikhādh al-qarār al-mihnī ladā ṭalabat al-ṣaff al-'āshir fī al-Urdun* [The effectiveness of a group counseling program based on Holland's theory in enhancing career aspirations and developing career decision-making skills among tenth-grade students in Jordan] [Unpublished doctoral dissertation] [in Arabic]. World Islamic Sciences and Education University.

Rifā'ī, N., Īmān, M., & Ashraf, A. (2010). A study of perceived self-efficacy among a sample of adolescents who stutter. *Journal of the Faculty of Education, 21*(84), 305–424. [in Arabic]

Ruwāyiqiyyah, '. (2019). *Wāqi' al-tawjīh bi-marākiz al-takwīn al-mihnī: Dirāsah maydāniyyah bi-markaz al-takwīn al-mihnī (Ḥamānī 'Abbās) bi-dā'irat Miskīyānah* [The reality of guidance services in vocational training centers: A field study at Hamani Abbas Vocational Training Center in Meskiana District] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. Larbi Ben M'Hidi University of Oum El Bouaghi.

Stephen, A. (2010). *The effect of the Kuder Career Planning System used in a classroom setting on perceived career barriers, coping self-efficacy, career decidedness, and retention* [Unpublished doctoral dissertation]. Iowa State. University

Yūsuf, W. (2016). *Fa'āliyat al-dhāt wa-'alāqatuhā bi-al-mas'ūliyyah al-ijtimā'iyyah* [Self-efficacy and its relationship to social responsibility] [Unpublished master's thesis] [in Arabic]. University of Damascus.

Zulkosky, K. (2009). Self-efficacy: A concept analysis. Nursing Forum, 44(2), 93–102. https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2009.00132.x