

**فاعلية برنامج إرشادي مهني يركز على التوجه  
النظري التطوري لنمو المهني في تحسين مستوى  
الوعي المهني وتنمية مهارة إتخاذ القرار المهني لدى  
طلبة الصف السادس الأعدادي في مديرية تربية  
الرصافة الأولى محافظة بغداد.**

**د.م. ماجد إحياب رمضان الراشد**

**كلية التربية للعلوم الصرفة – جامعة الأنبار**

The Effectiveness Of Career Counseling Program the theoretical  
Development approach to raise the raise the level Of Career awareness Based  
On among And Making Career Decision Skill among Sex Grade Students In  
the Education of the First Rsafa Baghdad City .

**Dr.Majid A.Ramadh**

**University AL-Anbar**

هدف البحث الحالي الى إستقصاء فاعلية برنامج إرشادي مهني يركز على البعد النظري التطوري لأرتقاء في تطوير درجة الوعي المهني وتطوير مهارة إصدار القرار المهني عند طلبة صف السادس الاعدادي في مدارس تربية الرصافة الاولى محافظة بغداد ، تألفت عينة البحث من ( ٢٧٧ ) طالب وطالبة ، وبعد تطبيق الأداتين على كل أفراد عينة البحث في التطبيق القبلي ، وبعد تصحيح الأداتين تم أدرج الطلبة الذين حصلوا على درجات أدنى من المتوسط الحسابي على أداتي الوعي المهني ومهارة فن اتخاذ القرار المهني ، حيث أصبح عددهم ( ٦٤ ) طالب وطالبة ، تم تجزئتهم بطريقة عشوائية الى فئتين أحدهما "المجموعة التجريبية" والآخرى "المجموعة ضابطة" ، وتكونت المجموعة التي تخضع لتجريب من ( ٣٢ ) طالب والمجموعة الأخرى "الضابطة" تكونت من ( ٣٢ ) طالب ، خضعت المجموعة الأولى (التجريبية) الى برنامج إرشادي مهني مكثف أستمر الى مايقرب ( ١٧ ) جلسة إرشادية ، بينما لن تحصل المجموعة الثانية (الضابطة) على أي فعالية . أستخدم البحث المنهج التجريبي . كشفت نتائج البحث الى وجود فروقات إحصائية دالة ما بين متوسط إستجابات أفراد العينة في المجموعة الأولى "التجريبية" والمجموعة الثانية "الضابطة" على مقياس الوعي المهني ومقياس اتخاذ القرار وأبعادهما على التطبيق البعدي ، وذلك لصالح المجموعة الأولى "التجريبية" ويعزى هذا التقدم الحاصل الى البرنامج المقدم لهم . كما أظهرت نتائج البحث الى عدم ظهور فروق إحصائية دالة بين أفراد المجموعة التجريبية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور وأناث) وهذا يوضح بأن البرنامج يمكن أن يستفيد منه (الذكور والاناث) على حد سواء . كما إن نتائج البحث أظهرت أن أثر البرنامج قد أستمر الى ما بعد الاختبار البعدي بمرور شهر من تطبيقه ، وهذا يعني ان البرنامج كان فعالاً وترك أثراً في تطلعات الطلبة ، وفي ضوء النتائج تم وضع حزمة من الوصايا والمقترحات منها ضرورة أستعمال هذه البرامج الإرشادية المهنية في المدارس الاعدادية والثانوية لتوعية الطلبة لمستقبلهم المهني .

المصطلحات المفتاحية: الوعي المهني ، مهارة اتخاذ القرار المهني ، برنامج إرشادي مهني ، تربية الرصافة الاولى ،

### Abstract:

The study aimed to investigate the effectiveness of a career counseling program to development career awareness and making career decision skill among sixth grade in the directorate of education rusafa first province Baghdad . the sample of the study consisted of 64 female and male students and was divided into two group:the experimental group consisted of 32 male and female students and the control group consisted of 32 female and male student .the esxperimental group undertoo ;acareer counseling program while the control group was given normal activities in career counseling .This study adobted a experimental method .The result of (t-test)showed that there were statistically significant differences between the average responses of students in the excpermental group and the controls on the level career awareness and career dicision-making skill on the career awareness scale for the experimental group The result also indicate that there are no statistically significant differences among the experimental group due to the gender variable .This means that the program is suitable for males and females.The results of the reseach showed that the impact of the program has continued beyond the post-implementation period of one month of its application ,which means that the program was effective and left an impact on the attitudes of students . in the light of these result,anumber of recommendation and suggestion were presented ,including the use of the vocational extension program in school .

**Keyword:**career counseling program ,caree awareness development ,making career decision,sixth grade students.

**المقدمة :-** أن أي مجتمع ينشد التقدم ويسعى الى تحقيق نهضة حضارية تعم كل نواحي الحياة .لابد من تركيز أهتمامه على أبنائه لأنهم عماد المستقبل ومركز طاقته الفعالة والمنتجة والقادرة على أحداث التغيير في مفاصل الحياة (الكبيسي، ١٩٨٧، ص ٢٨). وأن هذا التغيير يستوجب العمل على توجيه طاقات الشباب بصورة مثلى تقود بالنفع على كل من الفرد والمجتمع ،لأن رعاية رأس المال البشري وحسن توجيهه هو أساس كل تنمية وبناء وتطور (عبدالديم ، ١٩٨٠، ص ٢٧). لذا تولى الدول المتقدمة أهمية كبيرة لهندسة قواها البشرية وتحرص على توفير خدمات التوجيه المهني والأرشاد المهني لمكونات هذه القوة .مما جعل التربية الحديثة تنظر لشخص المتعلم بأنه كيانا واحدا في مكونات شخصيته وميوله وقدراته الجسدية والعقلية تنمو وتتطوفا في ظل تفاعله مع البيئة (رواقه ، ١٩٩٠، ص ٨٠). والتوجيه المهني هو جزء من التعليم المعاصر الذي يسعى الى خلق الظروف التي يمكن في ظلها أن يصل الفرد الى طموحاته المهنية التي يطمح بتحقيقها .وبذلك تصبح التربية ذات معنى ،حيث أالأفراد يمكنهم ربط التعلم بأدوارهم التي سيمارسوها أو تلك التي يفترض أن يمارسوها في حياتهم القادمة

(النصير، ١٩٩٣، ص ٨٠). ولما كانت للمهنة هذه الاهمية الكبيرة في حياة الانسان فإنه من المهم أن يعتني كل فرد بأختيار مهنته أختياراً دقيقاً ، غير أن الكثير من الناس لا يفكرون في هذه المشلة تفكيراً واعياً ومنظماً (نجاتي، ١٩٩٤، ٢٦). لذا يعد قرار الطالب في أتحاذ مهنة المستقبل من أهم الأولويات وأخطرها في حياته ، فهذا القرار دائماً ما يحدد نمط حياته وموقعه الاجتماعي وسلمه الوظيفي ، لذا فإن عملية أتحاذ القرار بخصوص مهنة المستقبل يجب أن يكون منسجماً مع حياته وصورته عن ذاته وموقعه بين أفراد مجتمعه (ابو غزالة، ١٩٩١، ص ٦٣). ويعد التوجيه المهني لدى الطلبة أساساً مهماً في أتحاذ القرار المهني السليم فيما يخص المهنة التي يطمح أن يشتغل بها مستقبلاً ، ويتطلب معرفة مسبقة بأهمية القرار المهني وما سيترتب عليه مستقبلاً، ويتطلب ذلك معرفة بالتخصصات الدراسية المتاحة وفرص العمل المتاحة (الهنائية، ٢٠١٨، ص ٣٤١). كما أن الوعي المهني لا ينمو تلقائياً نتيجة أومجرد التكرار والخطأ أو عن طريق التفوق العلمي في المدارس والجامعات ، وأما يفنقر الى تعليم وتمارين وممارسة وتعليم منظم يرتقي بالفرد الى مستوى ملائم من الثقافة المهنية (العزي ، الشرعة ، ٢٠١٧، ص ٢٥٢). لذا أصبحت الحاجة ماسة الى العناية بدراسة الوعي المهني لانه من المفاهيم الحديثة والمتداولة ويتمثل في أدراك الفرد لذاته المهنية ومالديه من قدرات واستعدادات وميول وأتجاهات هذا من ناحية ومن ناحية أخرى معرفته بسوق العمل وما توفره هذه الأعمال من متطلبات مختلفة سواء كانت متطلبات أكاديمية أو تدريب ، فهذا الوعي يساعد الفرد على الاختيار الموضوعي الواقعي لمهنته مما يزيد من فرصة نجاحه وعطائه فيها (أبن فردية ، ٢٠١٨، ص ٦). ومن هنا يبرز دور التوجيه المهني في تطوير وتطبيق وتنفيذ برامج الارشاد المهني من أجل مساعدة الطلاب للألتحاق الواعي والسليم بالتخصصات أو المهن المستقبلية أمر في غاية الأهمية . لكون مفهوم الوعي المهني يعتبر أساساً مهماً في إصدار القرار المهني .

### مشكلة البحث:

نظر للتطور السريع في جميع مجالات الحياة العلمية والعملية والاقتصادية والاجتماعية والنمو الكبير في مجال تكنولوجيا المعلومات والتغير الذي يشهده سوق المهن وعالم العمل فإن الطلبة في مدارسنا يعانون من عدم القدرة على أتحاذ القرارات فيما يخص أختيار نوع التخصص أو المهنة التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم ، ويعود ذلك لعدد من الأسباب التي تؤثر في درجة الوعي المهني لديهم ، مما يؤدي الى عدم القدرة على أتحاذ القرارات المهنية الملائمة . ومن هذه الاسباب أفقارهم للمعلومات والمعرفة ذاتهم وقدراتهم وميولهم والمهن وأحتياجات سوق المهن ، كما يتدخل تأثير الأباء والبيئة المحيطة في تكوين اتجاهاتهم عن عالم المهن ونوع التخصص مما يعيق التوجه المهني لديهم ويعرقل اتحاذ قرار المهنة الملائمة (السواط، ٢٠٠٨، ص ٩). وقد اظهرت مشكلة البحث الحالية من خلال شغل الباحث كندريسي لمادة الارشاد التربوي في كلية التربية لسنوات عديدة ، ومن خلال تعامله المباشر مع مشكلات الطلبة . أنضح له تخبط واضح وحيرة وتردد عند الطلبة الملتحقين في المراحل الاولى في الكليات والجامعات . حيث هنالك نقص في أمتلاك الطلبة للمفاهيم حول الأقسام التي يرغبون الألتحاق بها ، ومن خلال عدد من اللقات العديدة والمتكررة مع هؤلاء الطلبة الجدد . وجد الباحث ثمت هنالك ثمة ضعفاً في التوجيه المهني ، مما أنتج عن هذا الضعف الرغبة في تغيير تخصصاتهم بين فترة وأخرى دون معرفة كافية لهذا التخصصات التي تتلائم وقدراتهم وميولهم وتوجهاتهم . والبعض من هؤلاء الطلبة يعزي سبب هذا التخبط الى أسباب كثيرة منها (معدل التحصيل الدراسي) الذي يتحكم بتحديد طموحاتهم ، فضلاً عن وجود ضعفاً واضحاً في المعلومات المهنية في الانشطه والممارسات التدريبية المهنية التي تلقوها في مدارسهم ، مما يترتب عن ذلك عدم الوضوح في أختيار نوع التخصص الذي يفضي الى المهنة التي يلتحق بها مستقبلاً . وحتى يكون الاختيار موفقاً لا بد من معرفة الطلبة بذواتهم ، والوعي بقدراتهم وميولهم وقيمهم المهنية وتجمع البيانات السليمة عن سوق العمل والمهن التي فيه ، ومجال العمل المتوفر ولا بد من حصول الطلبة على مهارات وتدريبات لازمه لأتحاذ القرار المهني السليم ، وحل المشكلات وبالتالي تكوين صورة متكاملة عن أنفسهم وعن عالم المهن ولا يتحقق ذلك إلا من خلال توجيههم توجيهاً صحيحاً من خلال الأنشطة التدريبية المبرمجة والهادفة في التوعية المهنية . ومن هنا برزت مشكلة البحث من أهمية تطوير وتطبيق برنامج ارشادي مهني يرتكز على أفاق التطور النظري في تطور الوعي المهني من أجل تقديم العون لهؤلاء الشريحة من الطلبة في تنمية وعيهم المهني وكيفية أمكانية صدور القرار المهني السليم لديهم الذي يلائم توجهاتهم ومن هنا يمكن بلورة فكرة مشكلة البحث في التسؤال التالي : "ما مدى تأثير فاعلية برنامج ارشادي مهني يرتكز على التوجه النظري التطوري لنمو المهني في تطوير درجة الوعي المهني وتحسين فكرة أتحاذ القرار المهني عند طلبة الصف السادس الاعدادي ؟"

**اهداف البحث :** البحث الحالي يهدف الى الاجابة عن السؤال الرئيسي والمهم : ما تأثير فاعلية برنامج ارشادي يركز على التوجه النظري التطوري لنمو الوظيفي في تحسين الوعي المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني عند طلبة الصف السادس الاعداي ؟ ويشتمل منه الاهداف التالية :

- 1- بناء برنامج ارشادي مهني يركز على نظريات النمو المهني ونظريات اتخاذ القرار في تطوير مستوى الوعي المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني عند طلبة الصف السادس الاعداي في تربية الرصافة الاولى - محافظة بغداد /قاطع الأعظمية .
- 2- التعرف على أثر فاعلية برنامج ارشادي مهني في تطوير درجة الوعي المهني وتنمية مهارة إتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف السادس الاعداي في تربية الرصافة الاولى في محافظة بغداد .
- 3- التعرف على مدى استمرارية فعالية برنامج ارشادي مهني في رفع درجة الوعي المهني وتطوير مهارة إصدار القرار المهني وذلك بعد مرور شهر من تطبيق البرنامج .

### فرضيات البحث:

- 1- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فروق ذات دلالة أحصائية بين متوسط أجابات الطلبة في المجموعة " التجريبية " ,ومتوسط أجابات الطلبة في "المجموعة الضابطة" على مقياسي الوعي المهني ومهارة إتخاذ القرار المهني في التطبيق ( البعدي )
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة أحصائية بين متوسط أستجابات الطلبة في المجموعة التجريبية على معيار الوعي المهني ومهارة إتخاذ القرار المهني في التطبيق "القبلي والبعدي" من تنفيذ البرنامج الارشادي المهني .
- 3- لا توجد فروقات دالة إحصائياً بين المتوسط الحسابي لأستجابات الطلبة في "المجموعة التجريبية" على مقياسي الوعي المهني ومهارة إتخاذ القرار المهني , تبعاً لنوع الجنس .
- 4- لا توجد فروقات دالة إحصائية بين متوسط أستجابات الطلبة على مقياسي الوعي المهني وأصدار القرار المهني لدى المجموعة "ت" بعد أختبار البرنامج مباشرة وبعد مرور (شهر واحد) من وقت متابعة البرنامج .

**أهمية البحث :** تتبع أهمية إجراء هذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتصدى له .أذ لابد من معرفة فاعلية برنامج ارشادي مهني مستند الى الاسس النظرية لنمو المهني في رفع درجة الوعي المهني وتطوير مهارة إصدار القرار المهني عند طلبة الصف السادس الاعداي ,ولذا فإن أهمية موضوع البحث الحالي تنطلق من أهمية البحث الكبيرة من ناحية التوجه النظري والتطبيقي.

**الأهمية النظرية :** قد يسهم البحث الحالي في زيادة الوعي المهني للطلبة الصف السادس الاعداي وهم الطلبة المستهدفون في هذا البحث .أن هؤلاء الطلبة هم على أعقاب مرحلة أنتقالية وأخيرة في سلم التعليم الثانوي تتقلهم الى مرحلة التعليم الجامعي والتي تنتظم فيها مهتهم المستقبلية على أعتبار أن التخصصات التي يختارونها هي بيئات مهنية تهيئهم وتعددهم لها .لذا رأى الباحث من خلال تطلعاته وعمله في هذا المجال أن هناك قصور واضح في الجانب الارشادي وفي التوجه المهني في تلك المرحلة حيث لا توجد لهؤلاء الطلبة أية برامج ارشادية أو خطط محددة في تنمية الوعي المهني في مدارسهم .وبالنهاية فإن البحث الحالي يعتبر مساهمة معرفية تسهم في حقل الارشاد والتوجيه المهني ودعم حاجة البحث العلمي الى تصميم برامج ارشادية مهنية فاعلة لتقديم الخدمات والمساعدة لهذه المجموعة من الطلبة وهم في أمس الحاجة اليها.

**الأهمية التطبيقية :** أن تطبيق برنامج ارشادي مهني ,يساعدهم على تطوير قدراتهم وأمكانياتهم الذاتية والعملية والتعرف على طبيعة الوظائف التي تحيط بهم وتناسب وتوجهاتهم ,وذلك ليتسنى لهم إصدار قراراتهم المهنية في نهاية المطاف بصورة سليمة تؤدي بهم أختيارالمهن التي تعبر عن اشباع حاجاتهم السايكولوجية والاجتماعية .ومن هذا يأمل الباحث أن يحقق هذا البحث أهدافه في الكشف عن عدم الوضوح في الرؤيا التي تعيق الطالب من رؤية أفاق مستقبله الوظيفي في نهاية النفق .كما أن البحث يوفر للمرشدين في المؤسسات التعليمية أضافة معرفية لأعمالهم وأنشطتهم اليومية لكي يستخدموا آلية البرنامج الارشادي المهني في تطوير توجهات طلبتهم .فضلاً عن أن هنالك حاجة ماسة لمثل هذه الابحاث لمعرفة المعوقات التي تقف حائل دون أنجاز الطالب لقراره المهني السليم .

**تحديد مصطلحات البحث:**

- ١- البرنامج الارشادي: **Counseling Program**. هو برنامج مخطط ومنظم يتضمن خدمات ارشادية تقدم بصورة مباشرة أو غير مباشرة الى فرد أو مجموعة من الأفراد ينطون تحت مظلة مؤسسة خاصة بهدف تقديم العون لهم على النمو الصحيح والاختيار المدرك وتحقيق المؤاممة بين ذواتهم ومدارسهم والواقع المحيطة بهم (زهرا، ١٩٨٠، ص٢٢).
- ٢- **البرنامج الارشادي المهني**: هو البرنامج الذي يقوم الباحث ببنائه وفق معايير وخطوات البرامج المصممه لأغراض البحث العلمي والذي يركز على الأطار النظري التطوري لأرتقاء المهني. وبعد الأطلاع على البحوث والادبيات في تصميم وبناء البرامج الارشادية. ويهدف البرنامج الى زيادة الوعي المهني وتطوير بلورة فكرة اتخاذ القرار المهني. وقد تكون البرنامج من (١٧) جلسة ارشادية مهنية بمعدل جلستين في الاسبوع الواحد مدة كل جلسة (٤٥) دقيقة. وتعتمد في كل لقاء حزمة من الاساليب والانشطة التي تهدف الى تحقيق وعي الطالب بفاعليته الذاتية وقدرته في اتخاذ القرار .
- ٣- **التوجه النظري التطوري**: هو من المفاهيم العلمية المستخدمة في التوجيه العملي المهني التي تعنتي بتطوير معنى الذات العملية. ويمثل هذا المنحى النظريات الانمائية التي تناولت تطور النمو المهني مثل نظرية سوبر وجينزبيرغ ونظرية تيدمان وجيلان .
- ٤- **الوعي المهني : Professional Awareness**: يشير (سيلكا) الى أن الوعي المهني هو أدراك الفرد لذاته وميوله واستعداداته وقدراته ومعايره العملية والبيانات التي يحتفظ بها الشخص عن العمل، والاتجاهات التي يحملها نحو الادوار المهنية المختلفة، وفهم ذاته في علاقتها بعالم المهن المحيطة به والمتوفرة في بيئته وكل مايرتبط بذلك (الصبحي، ٢٠١٠، ص٨). ويعرفه (مطر ٢٠٠٨) هو معرفة الفرد لسماته الذاتية التي تساعده على تكوين رؤية واضحة ودقيقة حول تطابق صفاته الذاتية مع البيئات المهنية التي تلائمه على اعتبار إن وعي الفرد لميوله ومهاراته تمكنه من رسم معالم مستقبله الوظيفي والمهني (مطر، ٢٠٠٨، ص٢١١). وبالتالي يمكن إعطاء مفهوم واضح عن الوعي المهني إجرائياً بالعلامة التي يجيب عليها الطالب على أستبانة الوعي المهني الذي تم تطويرها وتعديلها لهذا الغرض .
- ٥- **مهارة اتخاذ القرار**: عملية عقلية للاختيار بين بديلين أو أكثر من البدائل على أساس من التركيز والتفكير وصولاً الى إيجاد عدد من البدائل ثم أختيار البديل المناسب من البدائل المتاحة في موقف معين والعمل على تنفيذه وتقويمه (السواط، ٢٠٠٨، ص١٦).
- ٦- **ويعرف إجرائياً**: من خلال متوسط العلامة أو الدرجة التي تعطى له عند أستجابته على أستبانة اتخاذ القرار المهني المعدة لهذا البحث .
- ٧- **الصف السادس الاعدادي**: وهي مرحلة دراسية تاتي في نهاية التعليم الثانوي في العراق، وتعد خريجها من الفرعي العلمي والادبي بالتعليم الجامعي والمعاهد (فالح، ١٩٩٦، ص٣٢).
- ٨- **حدود البحث**: يقتصر البحث على طلبة مرحلة السادس الاعدادي من كلا النوعين (ذكور، أناث) من مدارس مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة الاولى /قاطع الاعضية حصراً، وذلك لقربها من إقامة الباحث ولتوفير الوقت اللازم لتنفيذ البرنامج، وللعام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩) ميلادي .

### الاطار النظري والدراسات السابقة :

- أولاً: الوعي المهني**: يشمل كل المدركات المهنية والافكار والمشاعر والاحاسيس، ولذا عليك أن تكون لديك القدرة على معرفة مايدور حولك في العالم الخارجي ، أن الوعي مصطلح مثير الاهتمام لدى العلماء إلا أنه ظاهرة محيرة من الصعب تحديد وظيفته وماهيته (Macmillan ,1989,p.90).
- النظريات التي فسرت الوعي المهني : نظرية سوبر: (1911-1994)** : تعتبرالنظرية الأكثر أنتشاراً من بين النظريات بعيدة المدى وتفترض بأن الافراد يمرون عبر مراحل من النمو المهني وتتضمن كل مرحلة مهمات نمو خاصة، كما تصف النظرية أداء الفرد لأدوار متعددة وتفاعلهم عبر فترة الحياة (الرواد، ١٩٩٦، ص٢٢) . يشيرسوبر الى أن الافراد يذهبون الى أنتقاء الوظائف التي من خلالها يمكن تحقيق مفهوم الذات لديهم وأنمعنى الذات العملية تتطور نتيجة تطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الاخرين. كما أكدت على أن الشخص ينوع بأسلوبه ويدمج سلوكياته العملية على شكل صور مع مفهوم ذاته مع مرور الزمن مع مرور، ويرتقي الفرد عبر الوقت من خلال مراحل حياته المتنوعة تنتهي الى تعيين مهنة محددة (Spokane,2001,p:23) . ويرى سوبر أن النمو المهني يمر بعدد من المراحل هي : ١- **مرحلة النمو** : (٠ - ١٤)، وتتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات ينمو من خلال التعرف على الاشخاص المعنيين في العائلة والمدرسة وهنا تسيطر الحاجات والخيالات والميول، وتصبح القدرات ذات أهمية كبيرة في التعاون الاجتماعي، وأختيار الواقع، كما يفترض أن يكون السلوك بدافع الاحتياجات والفضول، وتهدف هذه المرحلة الى مساعدة الفرد على تحقيق الذات من خلال القيام بأدوار

مختلفة في الحياة المدرسية .وفهم معنى العمل وافاقه , وتنقسم هذه المرحلة لثلاث مراحل وهي : أ- مرحلة الخيال (٤-١٠) سنة , ويكون أغلبها لعب تخيلي أيهامي .ب- ومرحلة الميول (١١-١٢) سنة ,وهي الميول التي توجه نشاط الطفل . ج - ومرحلة القدرة (١٣-١٤) سنة ,تبدأ القدرات الخاصة في الظهور .٢- مرحلة الاستكشاف: ( ١٥-٢٤) وهنا تصبح الاختيارات المهنية أكثر تحديداً ولكن لا تكون نهائية وتتميز هذه المرحلة بتحديد الأولويات العملية ثم اختيارها بأسلوب وربطها بأهداف التعليم الثانوي والجامعي .وتنقسم هذه المرحلة الى مرحلة أولية (١٥-١٧) تتبلور فكرة الاختيار المهني والتعرف على الميول والقدرات والقيم , ومرحلة أنتقالية (١٨-٢١). ومن ثم مرحلة التجريب: (١٨- ٢٤) . فعملية النمو المهني وفق ما جاء به النظرية الأنمائية هي نظرية تمتد عبر مراحل حياة الإنسان,وتحتوي على عوامل تربوية واجتماعية ونفسية وأقتصادية وجسمية وهذه العوامل تندمج بعضها البعض لتأثر على مهنة الشخص (Molto,2000,p:27).٣- مرحلة التأسيس (٢٢-٤٠سنة): وفي هذه المرحلة يحصل على عمل مناسب ويبدل جهدا للحصول على مكان دائم فيه ويحتمل أن يصبح هنالك بعض التغير في العمل ,وتتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمرة لتحسين مركز العمل وأوضاعه .٤- مرحلة الاستمرار (٢٥-٦٤) وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو ما اكتسبه من المهنة ,ويميل نحو عدم تغير المهنة لأن الفرد حقق مكانة في العمل ,وتتميز هذه المرحلة أكتساب المهارات الاساسية وتحسين واقع الفرد المهني .٥-مرحلة الانحدار (٦٥سنة فما فوق) وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية ,وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد (الصبحي,١٤٣٣, ص٢٣) . نظرية جينزبيرغ (Ginzberg,1963): ويرى جينزبيرغ إن النمو المهني يتم عبر مراحل ينتقل فيها الشخص من التصور الى التجربة الى الواقعية , ثم

تحديد مساره ونمط حياته المهنية (عبد القادر, ٢٠١٦, ص٣٥٩). ويحدد مفهومه لنظريته في العناصر الاساسية الثلاثة التالية :-  
١- إن الوعي المهني للفرد هو أسلوب أنمائي تطوري,وتشكل مجموعة من القرارات العملية المتناسكة الواحدة بالأخرة عبر حياة الفرد .

٢- إن هذه الأجزاء محدد من جهة بالظروف الزمنية والمادية والنفسية التي تجعل القرارات المهنية المتخذة غير قابلة للتنفيذ ,ومن ناحية أخرى فإن الأصدارات العملية الماضية تؤثر في القرارات الجديدة .

٣- أن أجزاء عملية الأنتقاء المهني من قبل الفرد هي حل وسط أو حل توافقي بين العوامل الداخلية والخارجية ,أي من الاهتمامات والقدرات والاتجاهات والقيم للفرد من جهة,وبين إمكانيات سوق المهن والدخل القومي ومكانة المهن من جهة أخرى(Sternberg,2003,p:25).

### مراحل الخيارات عند جينزبيرغ

١- المرحلة الخالية: (من ٤-سنوات الى ١٠سنوات) :يفسر جينزبيرغ هذه المرحلة إنطلاقاً من مبدأ اللذة يحققه الطفل خلال ممارسته اللعب , أي لعب تخيلي أيهامي ,حيث يبدأ الطفل وكأنه يحضر لمهنة ما فهو بهذا المعنى لايفكر في قدراته وإمكاناته المهنية بإعتبارها مصدر للمتاهي وتحقيق اللذة (أبو سعد والهوراي, ٢٠٠٨, ص١١٣) .

٢- المرحلة التجريب: Tenterest phase: (سنة ١١- ١٨سنة) وتعني هذه الفترة هو التعرف التدريجي للميول والقدرات والمتطلبات المرتبطة بالعمل .

٣- مرحلة الواقعية : Realisti phase: وتمتد من (١٨- ٢٢) سنة .

٤- مرحلة الاستكشاف: Exploration phase في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر تركيز على تحديد أهدافه العملية ويستطيع أن يختار مهنة من بين الوظائف الاخرى ليشغل بها .

٥- مرحلة التبلور: وهنا يكون الشخص أكثر إمكانية على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماماً ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله وقدراته.

٦- مرحلة التحديد والتخصص: وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد أختار تماماً العمل الذي يريد بعد أن كشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل,ويلورة فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات, ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في المهنة والبقاء فيها (Ginzberg,1963,p:61-62) .

نظرية تيدمان (Tideman Theory): تهتم هذه النظرية بمراحل نمو الفرد في عملية إتخاذ القرار المهني وتتضمن مرحلتين الاولى: مرحلة بناء التوقع وتشتمل على أربع خطوات أساسية (الاستكشاف ,التبلور ,الاختيار التجريبي (التوضيح التفسيري) والثانية : مرحلة التنفيذ والعمل :وتبدأ بمرحلة الجامعة ودخول الفرد العمل , بحيث يصل الفرد إلى الاندماج في المجتمع المهني ويرى تيدمان أن الفرد يتخذ قراره المهني من ذاته ويكون معبراً عن قدراته الذاتية (الداهري, ٢٠٠٥, ص ٨٦) . وترى نظرية تيدمان : أن الشخص يصل الى قمة في صنع

القرارات المهنية مرتكزاً على مبدئين: هما التفاضل والتكامل , فالأول يقع بين تقييم الذات وعالم العمل, ويقصد بالتفاضل تقييم الذات المهنية من المطابقة ومعرفة ما يميز الفرد من قدرات, ويبدأ بعملية المفاضلة بين أفكاره عن ذاته وأخرى عن عالم المهن , بينما يعني التكامل هو درجة الأحساس بالرضى الوظيفي , كمحصلة للأندماج مع الجماعات المهنية وتحقيق الذات (Zunker, 1990, p:23). والملاحظ أن نظرية تيدمان تصب اهتماماتها بالدرجة الاولى على نمو القرار المهني والقدرة على اتخاذه.

**نظرية "جيلات" (Gelatt Theory):** يعد جيلات خبيراً في اتخاذ القرارات المهني منذ أكثر من أربعين سنة تقريباً, فقد وضع جيلات نظرية قدمت تحليلاً مفصلاً يوضح معالم المدخل العام لعالم المهن , وتعد عملية إصدار القرار الوظيفي الناجح , كأحد العمليات المنظمة التي أستخدمت للوصول إلى تحقيق الاختيار المهني السليم , ومن خلال ذلك يعد متخذ القرار مسؤولاً عن اختياره , ويحتاج القرار الجيد إلى بيانات وافية لتحقيق الاختيار السليم, وأن عملية إتخاذ القرار يمكن وصفها من خلال مراحل متسلسلة هي: تحديد الغرض أو الهدف المراد تحقيقه , جمع معلومات عن البدائل المتاحة والمخرجات , جمع معلومات عن الاحتمالات التي تربط البدائل بالمخرجات بما أسماه نظام التنبؤ, فحص مرغوبية كل بديل على حده ثم مرغوبية كل بديل في علاقته بالبدائل الأخرى ثم ترتيب البدائل ترتيباً هرمياً بما أسماه نظام القيم , اختيار طريقة الاداء وتقييم البديل الذي تم اختياره ثم تقييم النتائج بما أسماه (محك القرار) (البلوشي , 2007, ص 83). وأوضح جيلات بأن فاعلية الذات تساعد الطالب في عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار نحو تخصص دراسي أو مهنة معينة (الكوشة , 2017, ص 566).

**الدراسات السابقة:** استهدفت الدراسات والبحوث السابقة عملية استكشاف تبرز أهميتها عند مناقشة مشكلات البحث العلمي المختلفة , من كونها مرجعية تمكن الباحثين من معالجة مشكلاتهم البحثية بناء على ما أنتهى إليه الآخرون , والاستفادة من ما وصلت اليه نتائج دراساتهم وبحوثهم في هذا المجال التي ناقشت الموضوع ذاته أو الدراسات التي ناقشة قضايا حول هذا الموضوع (عبد القوي, 2013, ص 9). لذا تناولت البحث الحالي البحوث والدراسات التي ذات الصلة بالبحث من حيث المشكلة والاهداف والمناهج المستخدمة فيها وأهم النتائج التي استخلصتها .

**دراسة مبارك (2002):** هدفت الراسة التعرف على أثر برنامج تدريبي في الارشاد المهني على النضج الوظيفي وأصدار القرار المهني لدى طلبة صف العاشر الاساسي في مدارس مديرية الخليل . تألفت عينة البحث من (263) طالب وطالبة , وشكلت نسبة (58%) من مجتمع الدراسة البالغ (4563) طالب وطالبة. أظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة أحصائية على مقياس حل المشكلات واتخاذ القرار المهني . كما أظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة أحصائية لصالح "المجموعة التجريبية" على مقياس النضج المهني . كما توصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية تعزى لمتغير "الجنس" على مقياس اتخاذ القرار . كما أظهرت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية على مقياس "النضج المهني" تبعاً لنوع الجنس (ذكور , أناث) .

**دراسة السواط ومحمد (2008):** استهدفت الدراسة التعرف على فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الاول الثانوي بمحافظة الطائف . وقد أسفرت نتائج البحث عن وجود فروقات ذات دلالة أحصائية بين درجات أفراد "المجموعة التدريبية" وعلامات أفراد "المجموعة الضابطة" على أستبانة مستوى النضج المهني في القياس البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية , كما أظهرت نتائج الدراسة الى عدم وجود فروقات ذات دلالة أحصائية بين درجات أفراد المجموعة "التجريبية" على مقياس درجة النضج المهني في التطبيقين البعدي والتتبعي , كما أظهرت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة أحصائية بين درجات أفراد عينة المجموعة "التجريبية" ودرجات أفراد عينة المجموعة "الضابطة" .

**دراسة الزين وأبو أسعد (2014):** هدفت الدراسة الى اتخاذ القرار المهني أستناداً لنموذج جيلات لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة . تألفت العينة من (474) طالب وطالبة منهم (201) من الذكور و(273) من الإناث من مدارس لواء الجيزة في الاردن . وتم بناء مقياس اتخاذ القرار أستناداً لنموذج جيلات . وأفصحت النتائج إن طلبة المرحلة الثانوية لديهم اتخاذ قرار مهني مهني بدرجة مرتفعة في كل من الدرجة الكلية والابعاد (الرغبة , والامنة , والمركبة) , وبينما كان متوسط في بعد (الهروبية) , كما تبين أن اتخاذ القرار المهني يختلف تبعاً لجنس ولصالح الإناث في أبعاد "الرغبة" و"المركبة" والدرجة المقياس الكلية " , كما توصلت نتائج الدراسة الى إن اتخاذ القرار المهني يعد أفضل عند الطلبة ذوي التخصص الفرع العلمي من ذوي التخصص الفرع الادبي .

دراسة أبو عيطة والكوشة (٢٠١٧): هدفت الدراسة الى التأكد من تأثير برنامج ارشادي جمعي وظيفي مستند الى نظرية معالجة البيانات في تحسين فاعلية الذات ,ومهارة اتخاذ القرار المهني عند طلاب الصف العاشر .ولتحقيق ما يصبو اليه البحث تم أعداد مقياس لفاعلية الذات المهنية ومقياس اتخاذ القرار المهني .وتألف البرنامج من (١٤) لقاء ارشادي , ووزعوا افرادالدراسة عشوائيا الى مجموعتين مجموعة ضابطة تتكون من (١٠) طلاب ومجموعة تجريبية تتكون من (١٠) طلاب طبق البرنامج على المجموعة (التجريبية ) فقط .استخدم تحليل التباين الاحادي للتحقق من فرضيات الدراسة .وأشارة النتائج الى وجود فروق احصائيا (٠,٠٥) في تحسين فاعلية الذات لجانب أفراد المجموعة "التجريبية" ,والى وجود فروقات دالة احصائياً (٠,٠٥) في تحسين مهارة اتخاذ القرار وتحسين مستوى الفاعلية الذاتية .

دراسة العززي والشرعة (٢٠١٧):هدفت الدراسة للتعرف على فاعلية برنامج ارشادي مهني يستندالى الاتجاه النظري التطوري ,لرفع درجة الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية ,تألفت عينة أفراد البحث من (٣٢) طالب من طلاب الكلية التقنية ,توزعوا عشوائيا الى مجموعتين (تجريبية ,وضابطة) أذ تضمنت كل مجموعة من (١٦) طالبا .ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم تصميم برنامج ارشادي مهني يستند الى الاتجاه النظري التطوري في الارشاد المهني ,كذلك تم أعداد أداة الوعي المهني .تم تطبيق الأداة على المجموعتين قبل تطبيق البرنامج الارشادي وبعده .توصلت نتائج الدراسة الى وجود فروق بين أعضاء المجموعتين "التجريبية والضابطة" في القياس البعدي لمستوى الوعي المهني ومجالاته الفرعية ولصالح المجموعة التجريبية .وتعزى هذه الفروق الى البرنامج الارشادي بينما أحتفظ أفراد المجموعة التجريبية بأثر البرنامج في الوعي المهني بعد شهر من تطبيقه.

دراسة الهنائية (٢٠١٨) :هدفت الدراسة الى أستقصاء أثر فاعلية برنامج ارشادي مهني لتنمية الوعي الوظيفي لدى طلبة الصف التاسع .وشملت عينة البحث (١٠٣) طالب وطالبة .حيث قسمت عينة الدراسة الى مجموعتين (تجريبية ,وضابطة ) ,تألفت المجموعة الأولى التجريبية من (٥٦) طالب وطالبة .وتكونت المجموعة الضابطة من (٤٧) طالبا وطالبة ,حيث طبق على المجموعة التجريبية البرنامج الارشادي المهني .في حين تلقت المجموعة "الضابطة" أنشطة عادية في الارشاد المهني .أعتمدت الدراسة على المنهج التجريب .أظهرت النتائج الى وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسط أستجابات أفراد المجموعة "التجريبية والضابطة" على مقياس الوعي المهني في التطبيق البعدي لصالح المجموعة (التجريبية ) .كما أظهرت النتائج "ت" لمجموعتين مترابطتين وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط أستجابات افراد المجموعة التجريبية على مقياس الوعي المهني قبل وبعد البرنامج التوجيهي المهني .لصالح التطبيق البعدي في حين أشارت نتائج تحليل التباين الثنائي الى وجود فروقات دالة احصائياً بين متوسط أستجابات أفراد المجموعة التجريبية في الوعي المهني بدون أن تتأثر بالجنس الاجتماعي للطلبة .

دراسة كونيرس ( Conyers .1996 ) : هدفت الدراسة الى تعرف أثر برنامج في الارشاد الوظيفي مستند الى تعليم مهارات إصدار القرار الوظيفي في تحسين الفاعلية الذاتية المهنية وتقليل التردد لدى طلبة جامعة وسكونسين ,وتم تطبيق الدراسة على عينة تألفت من (٤٩) طالبا (١٨) طالب من بينهم يعانون من مشكلات بدنية .كما أظهرت نتائج البحث الى وجود تطور في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلبة على أختلاف حالاتهم الصحية ,وأظهرت الدراسة انخفاض في مستوى التردد في اتخاذ القرار المهني .

دراسة ستين (Stephen ,2010):هدفت الدراسة الى تقييم تأثير أستخدم برنامج ارشادي مهني في الفصول الدراسية حول عملية إصدار القرار المهني لدى الطلبة الجامعيين في جامعة أيوا ,الذين يتصفون بالتردد في إصدار القرار الوظيفي وعدم الاستفادة من فاعلية الذات ويواجهون صعوبات على مجموعة (٢٠٩) طالب منهم (١٢٨) أناث و (٨١) ذكور .شارك منهم (١٢٠) في "المجموعة الضابطة" و(٧٩) مجموعة "تجريبية" ,وتم أختبار برنامج ارشادي وفق نظام كودر في التخطيط الوظيفي ,وقد ركز البرنامج بدرجة أكبر على الاستكشاف الذاتي للمهن , كما أظهرت النتائج أن البرنامج عمل على تقليل المشكلات المتعلقة بالحياة الوظيفية وتطوير القدرة في اتخاذ القرار .وتخطى الصعوبات لصالح "المجموعة التجريبية" .وأوصت بأجراء مزيد من الدراسات لاستكشاف الصعوبات في الاختيار المهني بأستخدام برنامج التدخل داخل الفصول الدراسية .

دراسة ورنير (Warner,2003):هدفت الدراسة لمعرفة أثر برنامج في الارشاد المهني في المعتقدات الوظيفية السلبية والفاعلية الذاتية المهنية لدى طلبة السنة الاولى في جامعة تكساس الذين لم يقرأوا نوع التخصص الذي سوف يلتحقون به .وقد تكونت (المجموعة الضابطة ) من (١٤) طالب و(المجموعة التجريبية) من (٢١) طالب , وقد تم استخدام مقياس الفاعلية الذاتية المهنية الذي أعدته تايلور ورفاقه .ومقياس

الافكار المهنية الذي أعده سمبسون وأخرين, وقد أوضحت النتائج الى عدم وجود فروقات دالة أحصائياً في القياسين بين (المجموعة التجريبية) و(المجموعة الضابطة) في الأختبار البعدي .

دراسة رودিকা ورالوكا (Rodica&Raluca,2015). كشفت الدراسة الى التعرف على الوعي النفسي والارشاد المهني عند طلاب المدارس الأعدادية أثناء تحديد نوع الشخصية التي تلعب دوراً مهماً في التوجيه الوظيفي وأن مصطلح الوعي الذاتي ينطوي على أسكتشاف وهيكله خصائص الشخصية مثل العواطف والقدرات والمعتقدات والدوافع والى أخره ,هذا يسهل بناء الذات عند المراهقين ,كما هدفت الدراسة الى البحث في انواع شخصية المراهقين التي تحتاج الى توجيهات أكاديمية للتحقيق في كيفية اتخاذ القرار الشخصي وحل المكلة الاجتماعية لمتطلبات أساسية في أختيارالوظيفة الملائمة .

**مناقشة الدراسات السابقة:** تتوعت الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع ,وأن قلة هذه البحوث والدراسات التي تطرقت الى هذا الموضوع .لذا يعد البحث الحالي الذي استخدمت فيه التطورات النظرية لنمو المهني في بناء البرنامج الارشادي المهني وتطبيقه على طلاب الصف السادس الاعدادي .لتحسين النمو المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني .ألا أنه استفيد منالبحوث والأدبيات السابقة الأجنبية والعربية في تحديد صعوبات البحث التي تركز على ضعف درجة الوعي المهني و مهارة تنمية إصدار القرار الوظيفي لدى فئة من هؤلاء الطلبة ,وأعداد أدوات البحث وتصميم البرنامج وتفسير النتائج .

### أجراءات النهجية البحث :

#### نهجية البحث :

أستخدم البحث المنهج التجريبي في التعرف على أثر برنامج أرشادي مهني يركز على التوجه النظري التطوري لنمو المهني في تطوير درجة الوعي المهني وتنمية مهارة إصدار القرار المهني عند طلبة الصف السادس الاعدادي .

#### مجتمع البحث :

تألف مجتمع البحث من طلبة مرحلة السادس الاعدادي في مديرية العامة لتربية الرصافة الاولى في محافظة بغداد,وبتحديد قاطع الاعظمية حصراً,للعام الدراسي الحالي (٢٠١٨-٢٠١٩).والبالغ عددهم (٢٧٧٧) طالب وطالبة. وقد زودت مديرية تربية الرصافة الاولى الباحث بهذه الاحصائية بكتاب موجه الى مديرية الاعداد والتدريب في مديرية تربية الرصافة الاولى في بغداد لتزويده بكتاب تسهيل مهمة الى المدارس الاعدادية والثانوية كافة مع نسخة منه الى مديرية قسم التخطيط التربوي /شعبة الاحصاء في قاطع الاعظمية لتزويد الباحث بالبيانات المطلوبة ملحق رقم (١) .وقد تم أختيارمدارس قاطع الأعظمية وذلك لسهولة وصول الباحث اليها ,وذلك لأقتصارالزمن في تطبيق البرنامج.وجداول (١) يوضح توزيع مجتمع البحث حسب نوع الجنس . جدول رقم (١)

توزيع مجتمع أفراد عينة البحث في مديرية تربية الرصافة الاولى قاطع الاعظمية في مدينة بغداد حسب متغير الجنس .

النسبة	العدد	نوع الجنس
٦١ %	١٧٠٣	الذكور
٣٩ %	١٠٧٤	الاناث
١٠٠ %	٢٧٧٧	المجموع

**عينة البحث:** تم تحديد أفراد عينة البحث بعد أن تم أخذ نسبة ١٠% من مجتمع الدراسة ,ليكونوا أفراد عينة البحث والبالغ عددهم (٢٧٧) طالب .منهم (١٧٠) ذكور و(١٠٧) أناث.تم تطبيق مقياسي البحث على أفراد العينة .وبعد تصحيح أجابات المفحوصين على المقياسين تم أحصاء الطلبة الذين حصلوا درجات أقل من الوسط الحسابي وقد بلغ عددهم (٦٤) طالباً وطالبة الذين كانت أجاباتهم أقل من المتوسط الحسابي لمقياسي الوعي المهني ومقياس اتخاذ القرار,وذلك ليكونوا هم عينة البحث المستهدفة في تطبيق البرنامج ,بعدها تم تقسيم هؤلاء الطبة عشوائياً الى مجموعتين أذ بلغ عدد كل مجموعة (٣٢) طالب ,أعتبرت المجموعة "الاولى التجريبية " والثانية الضابطة "التي لم تخضع لاي نشاط أو ممارسة . والجدول رقم (٢) يبين تقسيم أفراد العينة الى مجموعتين .

نوع الجنس	المجموعة التجريبية	المجموعة الضابطة
الذكور	١٦	١٦
	٥٠ %	٥٠ %

الاناث	١٦	٥٠ %	١٦	٥٠ %
المجموع	٣٢	١٠٠ %	٣٢	١٠٠ %

#### أدوات البحث: أولاً: مقياس الوعي المهني :

تم الاستعانة بمقياس الصباحي (٢٠٠٩) من اجل التعرف على درجة الوعي الوظيفي عند طلبة الصف السادس الاعدادي. وقد تكون المقياس بشكله الأولي من (٥١) عبارة. موزعه على خمسة أبعاد هي : الاهتمام المهنية , المرونة المهنية , الوعي بالذات , الوعي بعالم المهن , الوعي بسميات المهن . وتتم الاجابة عنها بطريقة ( ليكرت الخماسي ) ويتكون من خمسة مستويات هما : (موافق تماماً , وأوافق , لأوافق , غيرمتأكد , غيرموافق بشده), تم اشتقاق فقرات هذا المقياس وتطويرها وتعديلها وبما يتناسب مع عينه المستهدفة للبحث والمسار النظري الذي يعتمده البحث مما يعطي البحث مساراً مختلفاً عن البحوث السابقة .

**صدق المقياس:** تم التأكد من صدق الظاهري في صورته الاصلية على مجموعة من المختصين من أصحاب الخبرة والاختصاص من أعضاء الهيئة التدريسية المتواجدين في قسم العلوم التربويه والنفسية في كلية الاداب والتربية في جامعة بغداد , وقسم الارشاد التربوي والنفسي في الجامعة المستنصرية , وقسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الانسانية في جامعة الانبار. وطلب منهم ابداء آرائهم وملاحظاتهم حوله فقرات الأداة من حيث الصياغة اللغوية ومدى أنتماء عبارات المقياس لمجالاتها . وأية ملاحظة تودون ذكرها في حذف بعض الفقرات أو تعديلها أو اضافتها . وتم اعتماد معيار (٨٠%) فأكثر قبول الفقرة في المقياس , واذا حصلت الفقرة أقل من ذلك تم حذفها أو تعديلها , وبناءً على توصيات الخبراء تم حذف (١١) فقرة مقسمة على أبعاد المقياس . وتم تعديل البعض الاخر , وبذلك يكون عدد فقرات المقياس (٤٠) عبارة موزعة على أبعاد الخمسة لأداة .

#### ثبات المقياس :

تم حساب ثبات الأداة بطريقة إعادة الاختبار (t-test) بفترة زمنية مدتها أسبوعان على عينة أستطلاعية من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث مكونة من (٣٠) طالب من طلبة الصف السادس الاعدادي . أخذت بطريقة عشوائية , ثم إعادة تطبيق المقياس بعد مرور فترة أسبوعين على العينة الاستطلاعية . وقد بلغ معامل ارتباط "بيرسون" على الدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٣) وللأبعاد الخمسة : الاهتمامات المهنية (٠,٨٦), المرونة المهنية (٠,٨٧) , الوعي بالذات المهنية (٠,٨٣) , الوعي بعالم المهني (٠,٨٠) , الوعي بسميات المهن (٠,٨٤) . وكذلك تم حساب الاتساق الداخلي بطريقة (ألفا كورنباخ) وعلى كل مجال من مجالات المقياس . فقد كانت درجة المقياس الكلية (٠,٨٩) وللأبعاد : بعد الاهتمامات المهنية (٠,٨٧) , وبعد المرونة المهنية (٠,٨٦) , وبعد وبعد بالذات المهنية (٠,٨٣) , وبعد الوعي بعالم المن (٠,٨٩) , وبعد الوعي بسميات المهنية (٠,٧٦) . وتعتبرمثل هذه القيم ملائمة لغايات البحث الحالي .

**ثانياً: مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني:** تم الاستعانة بمقياس هينبر وبيترسون (١٩٨٢) والذي أستخدمه (جروان , ١٩٨٦) بصورته المعربة والمعدلة الى البيئة العربية وأستخدمه كذلك (ابو عيطة والكوشة ٢٠١٧). وتم أستخراج الصدق المحتوى للمقياس وتم التأكد من الثبات بأسلوب إعادة تطبيق (t-test) على عينة أستكشافية قدرها (٣٠) طالب من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة البحث وبوقت زمني مقداره اسبوعين بين الاختبار الاول والثاني , وكذلك تم التحقق من الثبات بطريقة قيمة معامل الاتساق الداخلي (معادلة كورنباخ) .

**صدق المقياس:** تم التأكد من صدق مقياس مهارة إصدار القرار المهني . وقد تم التأكد من هذا الطراز من الصدق بوساطة طرح المقياس بشكله الأولي على شلة من الخبراء المعنيين في الاختصاص , ملحق رقم (١) . لتحكيم على مدى صلاحية فقراته , وكان عددهم (١٢) خبيراً في حقل الارشاد التربوي والنفسي وقسم التربية وعلم النفس في جامعة بغداد و قسم الارشاد التربوي والنفسي كلية التربية في الجامعة المستنصرية , وقسم علم النفس في كلية الاداب جامعة بغداد , وقسم العلوم التربوية والنفسية كلية التربية جامعة الانبار . ويتألف المقياس من (٤٨) فقرة بصورته الاولية . موزعة على أربعة أبعاد هي : التركيز والمرونة , والوعي والحذر , والواقعية والتفاوض , والتنفيذ والتطبيق . وأسفرت ملاحظات الخبراء عن أستبعاد (٨) فقرات لكونها مكررة وتعطي نفس المعنى ولم تلقي قبولاً بنسبة (٨٠%) فأكثر . وتم تعديل البعض الاخر . وبذلك يكون المقياس قد تكون في صورته الأخيرة من (٤٠) فقرة . موزعة على الابعاد : التركيز والمرونة (١٠) فقرة , الوعي والحذر (١٠) فقرات , الواقعية والتفاوض (١٠) فقرات , والتنفيذ والتطبيق (١٠) فقرات . وتم الاجابة عن فقرات المقياس بطريقة (ليكرت الرباعي) : (أوافق

بشدة تعطى ( ٤ ) درجات , وأوافق تعطى ( ٣ ) درجات , لا أوافق تعطى ( ٢ ) درجتين , ولا أوافق بشدة تعطى درجة ( ١ ) درجة واحده , وتتراوح درجة المقياس من ( ١٦٠-٤٠ ) درجة . ويتكون المقياس من فقرات ايجابية وفقرات سلبية . وفي الحالة السلبية تعكس الدرجات .

**ثبات المقياس:** تم التحقق من ثبات مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني بطريقة إعادة الاختبار . قام الباحث قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة من ( ٣٠ ) طالب من طلبة الصف السادس الاعدادي , تم اختيارهم بطريقة العشوائية البسيطة وبعد فترة زمنية تقدر بأسبوعين من التطبيق الاول تم إعادة التطبيق الثاني . وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات الاختبار الاول والاختبار الثاني . إذ بلغ معامل الثبات ( ٠,٨٦ ) للمقياس ككل , مما يعني أن معامل الثبات جيدة . ويشير (دوران) الى أن معامل الثبات الذي يتراوح ( ٠,٧٠-٠,٩٠ ) يعد مؤشر جيداً لأختبار الثبات (دوران, ١٩٨٥, ١٣٣٠) وللأبعاد الأربعة هي : التركيز والمرونة (٠,٧٦), والوعي والحذر (٠,٧٤), والواقعية والتفاؤل (٠,٨٢) , والتنفيذ والتطبيق (٠,٧٦). وتم التحقق من الثبات بطريقة حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة "كرونباخ ألفا" لمعرفة قيم معاملات الثبات لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني , حيث بلغت درجة ثبات المقياس ( ٠,٩٨ ) وللأبعاد المقياس : بعد التركيز والمرونة (٠,٧٨), والوعي والحذر (٠,٧٤) , وبعد الواقعية والتفاؤل (٠,٧٦) , وبعد التنفيذ والتطبيق (٠,٨٤) . وفي ضوء ما سبق يمكن القول إن المقياس يتمتع بمعامل ثبات معقول يمكن استخدامه في البحث الحالي .

**ثالثاً: البرنامج الارشادي المهني :-** قام الباحث بتصميم برنامج ارشادي مهني يستهدف تنمية الوعي المهني وتطوير مهارة إصدار القرار المهني عند طلبة الصف السادس الاعدادي , وذلك من خلال قرأت الأدبيات والدراسات والبحوث المرتبطة بموضوع البحث الحالي والفائدة المرجوه منها في الجانب النظري التي يركز عليه البحث . المتمثل بالتوجه في الفكر النظري التطوري لنظريات النمو المهني كنظرية سوبر وجينزبيرغ ونظرية وتيدمان وجيلات . أما أنشطة البرنامج وأهدافه العامة والفرعية وخصائص عينة البحث ومحتوى الجلسات الارشادية من إعداد الباحث . وتم الباحث تحديد جلسات البرنامج الارشادي الحالي ب ( ١٧ ) جلسة وبواقع جلستين في كل اسبوع لكل من عينة الذكور والاناث وعلى الانفراد . وحددت الفترة الزمنية لجلسة الواحد ب ( ٤٥ ) دقيقة وأستمر تطبيق البرنامج فترة ( ٨ ) أسابيع .

**أهداف البرنامج:** يمكن تقسيم أهداف البرنامج الى أربعة أهداف: أهداف علاجي: يسعى الى رفع مستوى الوعي المهني ومهارة إصدار اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف السادس ب هدف وقائي: اكتساب أفراد (المجموعة التجريبية) بعض البيانات والمهارات والانشطة التي تمكن من تحسين وعيهم المهني بعالم المهن المحيط بهم ومتطلباتها ومدى توافر هذه في المهن في سوق العمل وأهمية القرار السليم الذي يتخذونه عند اختيارهم لمهنتهم المفضله . ج- هدف أنمائي: إتاحة الفرصة امام أفراد " المجموعة التجريبية " الى زيادة الوعي المهني كمصطلح يمكن تطويره لدى الافراد عبر برامج التربية المهنية وبرامج الارشاد والتوجيه المهني . د- الهدف الاجرائي للبرنامج : يتحقق من خلال الجلسات الارشادية وتطبيق الانشطة والمهارات والممارسات المهنية وتطبيق الاختبارات للتحقق من فاعلية البرنامج المعد لهذا الغرض . صدق البرنامج : للتحقق من صدق البرنامج الارشادي المهني ومدى ملائمة أنشطته وفعالياته والأهداف التي وضع من اجلها البرنامج ومدى ارتباطه بالتوجه النظري . تم عرض البرنامج على ( ١٢ ) محكماً من ذوي الاختصاص في حقل الارشاد التربوي والنفسي والعلوم التربوية والنفسية . , وأعتبر اتفاق ( ٨٠٪ ) من الخبراء كافياً لقبول الجلسة الارشادية ومضامينها . وإذا حصلت الجلسة على اتفاق اكثر من ( ٢٠٪ ) من آراء الخبراء على تعديل الجلسة أو حذفها يتم ذلك التعديل والحذف .

**محتوى الجلسات الارشادية: الجلسة الاولى:** تضمنت التعارف على عينة المجموعة التجريبية وأعطى الطلبة فكرة عن البرنامج الارشادي المهني وأهميته في هذه المرحلة والمفاهيم التي يحتويها البرنامج . بينما أحتوت تعريف الطلبة بالدور الذي يقوم به الباحث في تطوير الوعي المهني لدى أفراد المجموعة كما تناولت الجلسة الانشطة والمهارات وأثراء ذاكرة الطالب بأهمية معرفة ميوله وقيمه واتجاهاته ومساعدته في التعرف على نقاط الضعف والقوة في اتخاذ قراره المهني . وتحديد شروط الالتزام بأوقات حضور الجلسات الارشادية ومكان انعقادها .

**الجلسة الثانية:** توضيح أهمية الارشاد والتوجيه المهني في هذه المرحلة بالنسبة لطلبة الصف السادس الاعدادي . لكونهم مقبلين على مرحلة جديدة تحدد فيها خياراتهم المهنية من خلال اختصاصات التي يلتحقون اليها . لذا عليهم أن يدركوا أهمية البرنامج وفوائده كمجموعة تجريبية أختيرت لمعرفة ما إذا كان البرنامج مفيداً أم لا .

**الجلسة الثالثة:** تناولت معرفة أفراد المجموعة التجريبية بأهمية خطوات أختيار المهنة المستقبلية من خلال القيام الفرد بتقييم الذات المهنية عن طريق تقييم اهتماماته ومهاراته وأستعداداته لبعض المهن دون غيرها قبل الالتحاق بالمهنة . وأستكشف المهن المتوفرة من خلال معرفة مواصفات المهن والوظائف المتوفرة ومتطلباتها وفرص الالتحاق بها . وأهمية أن يختار الفرد المهنة التي تؤدي الى الرضا الوظيفي , ومعرفة

مكامن عينة القوة والضعف في قراراتهم المهنية والمطابقة بين مايمتلكونه من ميول وقيم وقدرات وسماتهم الشخصية وبين مايفتقدونه من تخصصات ملائمة لهم .وتناولت الجلسة معرفة الميول المهنية لكل فرد من أفراد المجموعة وكيفية تبلور صورة هذا الميل لديهم .

**الجلسة الرابعة:** تناولت الجلسة تعريف أفرادالمجموعة التجريبية بأهمية الجانب النظري بمراحل الاختيار المهني والمراحل الانمائية المهنية ومطالب النماذج المهنية في كل مرحلة عند سوبر وجينزبيرغ .لقد ركز الباحث على مرحلة الاستكشاف ومرحلة تبلور المفاهيم من خلال المراحل التي مروا بها في حياتهم الدراسية وأهمية المعلومات المطلوب جمعها عن هذه التخصصات .

**الجلسة الخامسة:** تناولت هذه الجلسة هي جلسة توضيح لأفراد عينة المجموعة المشمولة تطبيق البرنامج عليهم و كيفية تنمية مهارة اتخاذ القرار الوظيفي التي تضمنت تعريفاً بمراحل حل المشكلة واتخاذ القرار المهني في نموذج ( جيلت و تيدمان ) .من خلال الاستعانة بالمعلومات المحفوظة في الذاكرة ومعالجتها على فترات ومن خلال مراحل التي يمر بها اتخاذ القرار المهني .

**الجلسة السادسة :** تناولت الجلسة أهمية تحليل أفراد المجموعة لمهن يعمل بها اشخاص هم قدوة لهم وأن يميزوا أفراد المجموعة بين الوظائف التي تلبي حاجاتهم والمهن المشبعة .وقد ركز الباحث في هذه الجلسة على أهمية ودور العوامل المؤثرة في القرار الوظيفي مثل التربية واسلوب معاملة الوالدية والاشباع والحرمان كلها لها الاثر الكبير في تحديد مهنة المستقبل .

**الجلسة السابعة:** التحديد والتخصص .وفي هذه اللقاء على أفراد المجموعة الخاضعة للتجريب أن يحددوا التخصصات والمهن التي يرغبون الالتحاق بها وأن يعطوا فكرة واضحة عن التخصص او المهنة التي يطمح الالتحاق بها وماهي الدوافع التي تدفعهم الى تفضيل مهنة او تخصص عن غيره ،وأن يبلور افراد المجموعة افكارهم حول الوظيفة التي يعتقدونها ملائمة لتطلعاتهم المستقبلية من خلال تدوين هذه التطلعات في تقرير يوضح هذا التوجه ،لمعرفة تفضيلاتهم المهنية .

**الجلسة الثامنة :** تناول هذا اللقاء بلورة فكرة معنى منظومة الذات المهنية وأن يعبروا عنها بشكل واضح من خلال جلسة مناقشة وحوار يبين فيها افراد عينة "المجموعة التجريبية" مدى التطابق بين أمكانياتهم وأستعدادتهم وميولهم وبعض المهن من خلال القيام بأعمال تطوعية تسهم في تبصيرهم في كيفية اتخاذهم لقرارهم المهني .

**الجلسة التاسعة:** تناولت الجلسة بعد الاهتمامات والمرونة المهنية من خلال جمع البيانات عن الوظائف التي يفضلونها افراد المجموعة التي يطبق التي عليهم برنامج الارشادي م الب،وأن يقوم أفراد المجموعة بلعب أدوار حول مهن في العالم الافتراضي قد لا يعملوا بها مستقبلاً،وان يحددوا المهن التي يفضلوا العمل بها .

**الجلسة العاشرة :** تناولت الجلسة تعريف أفراد المجموعة بأهمية الوعي بعالم المهن المحيطة بهم وأهمية ربط هذه المهن بشخصياتهم وشخصيات حققت نجاحاً في مجالهم المهني ،وتناولت اللقاء أختبار عن أفضل مهنة ترغب في الالتحاق بها وماهو الدافع لهذا التفضيل .

**الجلسة الحادية عشر:** تناولت الجلسة مفهوم العمليات العملية لمساعدة أفراد المجموعة في تبصيرهم لمستقبلهم المهني وتعريفهم بمسؤوليتهم في اتخاذهم لقرارهم المهني .وأهمية أن يقوم المرشد في المدرسة بتزويدهم بالمعلومات اللازمة التي يستفيد منها التلاميذ في تبصير أنفسهم بما يتلائم مع أفكارهم وتوجهاتهم وطموحاتهم المستقبلية الجلسة الثانية عشر :تناولت الجلسة وعي المجموعة بأهمية المكانة الاجتماعية للمهنة وتتضمن أرشاد الطلبة بمكانات المهنة الاجتماعية لمختلف الوظائف وتصنيفها في السلم الوظيفي والاتجاه الاجتماعي ومدى انعكاس المهنة على شخصيته على اعتبار المهنة من المحددات لشخصية الفرد.

**الجلسة الثالثة عشر:** تطرقت الجلسة الى دور الأرشادي المهني في المؤسسات والمدارس وأهميته بأعتبره الركيزة الاساسية التي تعين الطالب على تنمية الوعي المهني لديه وفي النهاية ينتج عنه القرار المهني السليم ،لذا نرى الدول المتحضرة تسعى الى هندسة قواها البشرية عن طريق برامج التوجيه والارشاد المهني .

**الجلسة الرابعة عشر:** تناولت الجلسة أهمية اتخاذ القرار المهني ،وهدفنا الى تعريف أفراد المجموعة التجريبية بخطوات اتخاذ القرار المهني وترتيب الاهداف وصياغة البدائل وان يقوم أفراد المجموعة بجمع البيانات وترتيبها وفقاً لأولوية التنفيذ والتقييم .

**الجلسة الخامسة عشر:** تناولت الجلسة المسؤولية في إصدار القرار المهني .وأوضح في اللقاء مع أفراد العينة الخاضعة لتجريب والتدريب أهمية تعزيز جانب الثقة بالنفس وتعزيزها وأن يتوقع أفراد المجموعة هنالك تغيرات تحدث بحاجة الى ارادة قوية في اختيار المهنة .،لأن القرار مصدره ذاتي شخصي .

الجلسة السادسة عشر :تناول اللقاء أهمية تقييم المهنة المختارة من خلال الممارسة والتطبيق لفترة زمنية محددة لكي يقيم الطالب قراره المهني الذي أتخذه بأرادة نفسه وأن هذا القرار يعكس ميوله ودوافعه وشخصيته .

الجلسة السابعة عشر : وهي الجلسة الختامية التي تضمنت تقييم فاعلية البرنامج الارشادي المهني من خلال تطبيق القياس البعدي لمقياسي الوعي الوظيفي ومهارة اتخاذ القرار .

**خطوات إجراء تطبيق البرنامج الارشادي المهني :** تم تصميم وبناء البرنامج الارشادي المهني الخاص بالبحث بعد الرجوع الى الادبيات والدراسات والبحوث التي تناولت بناء برامج من هذا النوع .تم تطوير وتعديل المقاييس الخاصة بالبحث الدراسات السابقة من خلال تناول الادبيات والبحوث والبحوث السابقة .أخذ الموافقات الرسمية من الاطراف المسؤولة عن تنفيذ البرنامج .تم تحديد أفراد عينة البحث والبالغ عددهم (٢٧٧) طالب وبالطريقة المذكورة أنفاً .تم تطبيق القياس القبلي لمقياسي الوعي المهني على المجموعتين "التجريبية والضابطة" وذلك لتأكد من تكافؤ المجموعتين قبل الشروع بتنفيذ البرنامج على المجموعة التجريبية .وقد استخدم الباحث اختبار (ت) للعينات المستقلة لكشف الفروق بين المجموعتين (التجريبية والضابطة) في الاختبار القبلي على أداة الوعي المهني وأصدار القرار المهني.والجدول رقم (٣) و(٤)يبين ذلك . الجدول رقم (٣) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة للكشف عن الفروقات بين المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي على أداة الوعي المهني .

الابعاد	المجموعة	درجات الحرية	المتوسط الحسابي	ع	قيمة ت	مستوى الدلالة
لاهتمامات المهنية	التجريبية	٣٢	١٧,٣٢	٣,٧٤	٠,٠٢٥	٠,٣٠٩
	الضابطة	٣٢	١٦,٨٨	٣,٥٥		
المرونة المهنية	التجريبية	٣٢	٢٧,٣٨	٣,٤١	٠,٠٢٣	٠,٥٤٢
	الضابطة	٣٢	٢٦,٥٠	٣,٢١		
وعي بالذات المهنية	التجريبية	٣٢	٢٠,٨٨	٣,٥٩	١,٠٦	٠,٦٦٢
	الضابطة	٣٢	٢٠,٣٢	٢,٩٨		
وعي بعالم المهنية لتجربة الضابطة	التجريبية	٣٢	٢٨,٨١	٢,٨٨	٠,٠٣٠	٠,٥٥١
	الضابطة	٣٢	٢٧,٥٤	٢,٤٠		
وعي بمميزات المهنة لتجربة الضابطة	التجريبية	٣٢	٢٤,٣١	٣,٥٠	٠,٠٨٦	٠,٩٩٣
	الضابطة	٣٢	٢٥,٣٢	٢,٧٨		
الكلي	التجريبية	٣٢	١١٨,٠٧	٨,٢٣	٠,٠٤٨	٠,٦٧٧
	الضابطة	٣٢	١١٦,٥٦	٦,٦٧		

لا توجد فروقات ذات دلالة أحصائية بين المجموعتين على مجالات مقياس الوعي الوظيفي ودرجته الكلي . تم تطبيق الاختبار القبلي لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني على المجموعتين (التجريبية والضابطة) . جدول رقم (٤) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لكشف الفروق بين المجموعتين في الاختبار القبلي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني . جدول رقم (٤)

الابعاد	المجموعة	درجات الحرية	المتوسط الحسابي	احراف المعيار	قيمة ت	ستوى الدلالة
التركيز والمرونة	التجريبية	٣٢	٣٢,٦٨	٤,٥٢	٠,٠٥٤	٠,٥٣٢
	الضابطة	٣٢	٢٨,١٧	٣,٢٩		
الوعي والحذر	التجريبية	٣٢	٣٩,٤٣	٥,٦٤	٠,٠٣٦	٠,٦٢٤
	الضابطة	٣٢	٣٦,٥٤	٤,٢٥		
الواقعية والتفاؤل	التجريبية	٣٢	٣٠,٢٦	٣,٢٧	٠,٠٣٧	٠,٩٣٢
الضابطة	٣٢	٣٠,٢٦	٣,٢٧			

		٣,١٧	٢٦,٤٤	٣٢	الضابطة	
	٠,٠٦٤	٦,٣٤	٢٨,٦٦	٣٢	التجريبية	التنفيذ والتطبيق
٠,٧٣٣		٣,٦٥	٢٦,٤١	٣٢	الضابطة	
	٠,٠٦٧	٩,٣٦	١٣١,٠٣	٣٢	تجريبية الضابطة	الكلي
٠,٣٧٨		٧,٥٨	١١٧,٥٦	٣٢		

متغيرات البحث: المتغير المستقل البرنامج الارشادي المهني, والمتغيرات التابعة هو الوعي المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني. المعالجات الاحصائية: استخدام النسبة المئوية في سحب وتحديد عينة البحث, استعمال معامل ارتباط (person) ومعامل (ألفا كرونباخ) للتحقق من ثبات الأداتين. استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتحقق من تكافؤ المجموعتين "التجريبية والضابطة" في الاختبار القبلي, استخدام (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لكشف الفروق بين المجموعات, استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في العينة التي خضعت لتجريب بين التطبيقين ( القبلي والبعدي) على أبعاد الأداتين أداة الوعي المهني وأداة مهارة إتخاذ القرار المهني, استخدام (تحليل التباين المشترك) للكشف عن الفروق بين متوسطات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي لمقياس الوعي المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني, استخدام اختبار (ت) للعينات المترابطة لمعرفة الفروق بين الاختبارين البعدي والمتابعة, استخدام تحليل التباين الثنائي لفحص الفروق الناتجة عن التحليلات الاحصائية ومتغير الجنس.

نتائج الفرضية الاولى: أ- الجزء الاول من الفرض: لا توجد فروقات دالة إحصائية بين متوسط استجابات الطلبة في المجموعة (التجريبية والضابطة) على أداة الوعي المهني في الاختبار البعدي تنسب للبرنامج الارشادي المهني.

للتحقق من دقت هذا الفرض تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأختبار (ت) بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي على مقياس الوعي المهني وأبعاده الخمسة. ومقارنة المتوسطات الحسابية بين المجموعتين. والجدول رقم (٥) يوضح الفروق بين المجموعتين. جدول رقم (٥) يوضح نتائج اختبار (ت) بين المجموعتين "التجريبية والضابطة" في الاختبار البعدي على مقياس الوعي المهني. (التجريبية: = ٣٢ ن) (الضابطة: = ٣٢ ن). (٦٤-١=٦٣ ن).

البعد	المجموعة	طات الحسابية	انحراف المعيارية الحرة	قيمة ت	حجم الأثر
هتمام بالميول المهني	التجريبية	٣٤.٧٥	٣.٧٤	٦٣	٣.٤٣
	الضابطة	٢٨.٣٤	٣.٥٥		
المرونة المهنية	التجريبية	٣٩.٤٧	٣.٤١	٦٣	٣.٣٨
	الضابطة	٣٦.٥٤	٣.٥٩		
وعي بالذات المهنية	التجريبية	٣٢.٢٥	٢.٩٨	٦٣	٣.٢٧
	الضابطة	٢٥.٧٥	٢.١٧		
لوعي بعالم المهنية	التجريبية	٢٨.٨١	٣.٥٠	٦٣	٣.٢٣
	الضابطة	٢٤.٥٤	٤.٧٧		
وعي بمميزات المهني	التجريبية	٣٢.٦٦	٣.٧٤	٦٣	٣.١٧
	الضابطة	٢٦.٤٥	٢.٧٧		
الدرجة الكلية	التجريبية	١٦٧.٩٤	١٧.٣٧	٦٣	٤.٦٧
	الضابطة	١٤١.٦٢	١٦.٨٥		

جميع قيم ت دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١). يبين من الجدول (٥) اعلاه وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية ( ١٦٧.٩٤ ), ومتوسطات المجموعة الضابطة (١٤١,٦٢) في الأداة البعدي على أداة الوعي المهني لدى طلبة الصف السادس الاعدادي الكلي, ولصالح المجموعة التجريبية وعلى جميع مجالات المقياس الخمسة, حيث بلغت متوسطات المجالات لمجموعتين التجريبية والضابطة الاتي: البعد الاول: التجريبية (٣٤,٧٥), والضابطة (٢٨,٣٤). البعد الثاني: المجموعة التجريبية (٣٩,٤٧), والضابطة (٣٦,٥٤) البعد الثالث: المجموعة التجريبية (٣٢,٢٥), والضابطة (٢٥,٧٥). البعد الرابع: المجموعة التجريبية (٢٨,٨١), والضابطة (٢٤,٥٤). والبعد

الخامس :المجموعة التجريبية ( ٣٢,٦٦ )، والضابطة (٢٦,٤٥). يتضح من الجدول أعلاه على وجود فروق ذات دلالة أحصائية واضحة بين متوسطات إستجابات أفراد العينة التجريبية والضابطة على القياس (البعدي)، ولذلك تم رفض الجزء الاول من الفرضية الاولى والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية بين متوسطات إستجابات الطلبة في المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الوعي المهني في القياس البعدي . ب - أما نتائج الفرضية الاولى الجزء الثاني منها : لاتوجد فروق ذات دلالة أحصائية بين متوسطات أستجابات طلبة المجموعة التجريبية ومتوسطات المجموعة الضابطة على مقياس مهارة إتخاذ القرار المهني في الاختبار (البعدي) للتحقق من صحة هذا الجزء من الفرض تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأختبار (ت) بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس مهارة إتخاذ القرار المهني وأبعاده الاربعة : بعد التركيز والمرونة ، بعد الوعي والحذر ، بعد الواقعية والتفاؤل ، وبعد التنفيذ والتطبيق .والجدول رقم (٦) يوضح نتائج أختبار (ت) بين المجموعتين "التجريبية والضابطة" في الاختبار البعدي على مقياس مهارة إصدار القرار المهني .التجريبية (ن=٣٢) . الضابطة : (ن = ٣٠) = ٦٤ - ١ = ٦٣ درجة الحرية .

البعد	المجموعة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت*	حجم الأثر
التركيز والمرونة	التجريبية	٣٢.٦٨	٤.٥٢	٦٣	٤.٢٤	٠,٣٤٢
	الضابطة	٢٨.١٧	٣.٢٩			
الوعي والحذر	التجريبية	٣٩.٤٣	٥.٦٤	٦٣	٦.٣٣	٠,٣٤٣
	الضابطة	٣٦.٥٤	٤.٢٥			
الواقعية والتفاؤل	التجريبية	٣٠.٢٦	٣.٢٧	٦٣	٣.٣٩	٠,٣٨٤
	الضابطة	٢٦.٤٤	٣.١٧			
التنفيذ والتطبيق	التجريبية	٢٨.٦٦	٦.٣٤	٦٣	٣.١٧	٠,٣٠٤
	الضابطة	٢٦.٤١	٣.٦٥			
الكلي	التجريبية	١٣١.٠٣	٩.٣٦	٦٣	٤.٣٢	٠,٣٦٦
	الضابطة	١١٧.٥٦	٧.٥٨			

جميع القيم دالة أحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

يتبين في جدول رقم (٦) وجود فروقات دالة أحصائياً بين متوسطات علامات المجموعة التجريبية (١٣١.٠٣) ومتوسطات علامات المجموعة الضابطة (١٧١.٥٦). في التطبيق البعدي على أداة مهارة إتخاذ القرار الوظيفي لدى طلبة مرحلة السادس الاعدادي الكلي .ولصالح المجموعة التجريبية\* في الابعاد الاربعة : حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد الاول .المجموعة التجريبية (٣٢,٦٨) والمجموعة الضابطة ( ٢٨.١٧).البعد الثاني : التجريبية ( ٣٩.٤٣ ) والمجموعة الضابطة (٣٦.٥٤). البعد الثالث (٣٠.٢٦) والمجموعة الضابطة (٢٦.٤٤). البعد الرابع :التجريبية (٢٨.٦٦) والمجموعة الضابطة (٢٦.٤١) .ولذلك يتم رفض الجزء الثاني من الفرضية الاولى التي تقول :لاتوجد فروقات دالة أحصائياً بين متوسط أستجابات الطلبة في المجموعة التجريبية والضابطة علمقياس مهارة إتخاذ القرار المهني في التطبيق (البعدي) .

**الفرضية الثانية :أ -الجزء الاول من الفرضية الثانية :** لاتوجد فروقات دالة إحصائياً بين متوسطات أستجابات الطلبة في المجموعة التجريبية على أداة الوعي المهني في التطبيق ( القبلي والبعدي ) لتنفيذ البرنامج الارشادي المهني . ولتحقق من دقت الفرض في جزئه الاول :تم استخدام أختبار (ت) لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيق (القبلي والبعدي) على أبعاد أداة الوعي المهني الخمسة . وجدول رقم (٧) يوضح ذلك الفرق .

نتائج أختبار (ت) لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في ( المجموعة التجريبية) بين الأداةين (القبلي والبعدي) على أبعاد أداة الوعي المهني . (٦٤-١=٦٣ن) .

حجم الاثر	قيمة ت	الفروق		الانحراف المعياري	توسط الحسابي	الاختبار	الابعاد
		ع	م				
٠,٢٣٦	١,٦٦	٤,٩٨	١.١٣	٣,٤٣ ٣,٤٠	٣٢.٥٦ ٣٩.٤٦	القبلي البعدي	الاهتمامات المهنية
٠,٤٦١	١,٢٧	٦,٧٠	٢.١٢	٣,١٢ ٤,٤٨	٣٧.١٧ ٣٨.٤٥	القبلي البعدي	المرونة المهنية
٠,١٣٧	*٢,٤٦	٥,٣٠	٢.١٦	٣,٦٨ ٥,٨٤	٣٦.٤٣ ٣٩.٤٠	القبلي البعدي	بالذات المهنية
٠,٣٣٢	١,٣٢	٦,٣٢	٢.٦٨	٣,٢٦ ٤,٥٨	٢٨.٤٣ ٣٠.٦٠	القبلي البعدي	الوعي بعالم المهن
٢,١٥٦	*٣,٣٦	٥.٤٠	٢.٣١	٣,٢٧ ٣,٨٤	٣٦.١٨ ٣٠.١٦	القبلي البعدي	وعي بخصائص المهن
٣.٣٤	*٣,١٧	١٤,٤٠	١٠,٠٤	١٢,١٣ ١٤,٥٧	١٤٢.٣٤ ١٤٧.٩١	القبلي البعدي	الدرجة الكلية

\* دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

يتضح من جدول (٧) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين (القبلي والبعدي) لمقياس الوعي المهني، وذلك لصالح التطبيق البعدي على الدرجة الكلية للأداة. وبذلك يتم رفض الجزء الأول من الفرضية الثانية .  
ب- ولتحقق من صحة الجزء الثاني من الفرضية الثانية : لا توجد فروقات دالة إحصائية بين متوسطات استجابات طلبة المجموعة التجريبية على الأداة مهارة إصدار القرار المهني في التطبيقين (القبلي والبعدي) لتنفيذ البرنامج. ولتأكد من دقت الفرضية في جزئها الثاني تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المترابطة لكشف الفروق في لمجموعة التجريبية بين الأداتين (القبلي والبعدي) على أبعاد مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني . جدول (٨) يوضح ذلك نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مترابطتين لكشف الفروق في المجموعة التجريبية بين الاختبارين (القبلي والبعدي) على أداة مهارة إصدار القرار المهني .

$$(٦٣=n)$$

حجم الاثر	قيمة ت	الانحراف المع	المتوسط المع	الانحراف المعياري	توسط الحسابي	الاختبار	الابعاد
٠,١٠٣	**٤.٨٩	٦.٠٤	١,٣٤	٣.١٣ ٣.٨٠	٣٧.١٧ ٣٩,٤٣	القبلي البعدي	ركيز والمرونة
٠,٣٨٣	*٢.٢١	٥,٢٣	١.١٧	٣.٨٨ ٤.٤٤	٢٨.٢٦ ٣٢.١٢	القبلي البعدي	وعي والحذر
٠,٤٣٣	١,٣٠	٦.٢١	٢.١٦	٣.١٦ ٤.٦٦	٢٦.٤٤ ٣٢.٢٦	القبلي البعدي	إقعية والتفاؤل
٠,١٣٢	١,١٦	٤.٥٤	١,٣٢	٣.٣٢ ٥.٢٦	٣٠.١٧ ٣٨.٦٦	القبلي البعدي	تنفيذ والتطبيق

٠,٤٤٢	**٣.٣٢	١٨,٢٣	٧.٣٣	١٣.٦٦	١٢٢.٠٤	القبلي	درجة الكلية البعدي
				١٤.٤٢	١٤٢.٤٧		

\*ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥). \*\* دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من الجدول رقم (٨) أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في القياسين (القبلي والبعدي) على أداة مهارة إصدار القرار، لصالح الأختبار البعدي في الدرجة الكلية للمقياس وأبعده الأربعة. ونتيجة ذلك يتم رفض الجزء الثاني من الفرض الثاني.

الفرضية الثالثة: أ- الجزء الأول من الفرضية: لا توجد فروقات دالة إحصائية بين متوسطات إستجابات طلبة المجموعة (التجريبية) على أداة الوعي المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، أنثى). ولتحقق من هذه الفرضية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري على أداة الوعي المهني ككل. ولكل بعد من أبعاد المقياس الخمسة. جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لطلبة عينة البحث التجريبية في الاختبار البعدي على مقياس الوعي المهني وفق متغير لجنس (n=١٦ ذكور), (n=١٦ أنثى).

المجموع	المجموع	الانحراف المعياري	الضابطة	التجريبية	التجريبية	الجنس	الأبعاد
المجموع الحسابي	المجموع الحسابي	الانحراف المعياري	الضابطة	التجريبية	التجريبية	الجنس	الأبعاد
٣,٢٠	٣٤,٨٨	٣,٨٦	٣٤,١٢	٣.١٦	٣٢,٦٤	ذكور	الاهتمامات المهنية
٢,٤١	٣٠,١١	٣,٤١	٢٦,٦٦	٢.٨٣	٢٩,١٥	أنثى	
٤,٠٤	٣٧,٧٢	٤,٠٤	٣٠,١٦	٤.١٧	٣٨,٤٤	ذكور	المرونة المهنية
٣,٧٦	٤٢,٦٥	٢,٨٧	٢٨,١٨	٤,١٦	٣٥,٢٣	أنثى	
٤,٧٦	٤٠,٧٦	٤,٤٥	٣٦,٠٩	٣,٦٦	٣٠,١٦	ذكور	وعي بالذات المهني
٣,٧٧	٣٧,٤٢	٣,٥٣	٣٢,٦٤	٣,٤٠	٢٩,٦٦	أنثى	
٣,٨٣	٤١,٣٣	٣,٠٦	٢٧,٣٠	٤,١٦	٣٧,٤٣	ذكور	الوعي بعالم المهن
٣,١٤	٣٤,١٤	٢,٤٢	٣٠,٤٢	٤,١٨	٣٦,١٦	أنثى	
٤,٣٣	٣٦,٣٢	٣,١٩	٢٩,٣٤	٤,٥٢	٣٤,١٢	ذكور	وعي بمميزات المهن
٣,٣٢	٣٤,١٧	٢,٦٧	٢٦,٠٩	٣,٦٨	٣٠,١٣	أنثى	
١٣,٧٣	١٩١,٠١	١٢,٤٤	١٥٧,٠١	١٥,٥٧	١٧٢,٧٩	ذكور	الدرجة الكلية
١٢,٢٦	١٧٨,٤٩	١١,٣٤	١٤٣,٩٩	١٤,٣٧	١٦٠,٣٣	أنثى	

يتضح من الجدول رقم (٩) الى وجود فروق بين متوسطات المجموعة "التجريبية والضابطة" على الأداة المهني ولصالح المجموعة التجريبية يعزى لمتغير الجنس. وبذلك يتم رفض الجزء الأول من الفرضية الثالثة وقبول الفرضية البديلة.

ب- ولتحقق من صحة الجزء الثاني من الفرضية الثالثة: لا توجد فروقات دالة إحصائية بين متوسط استجابات الطلبة في المجموعة التجريبية على مقياس مهارة إصدار القرار المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، أنثى). ولتحقق من ذلك تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس مهارة إصدار القرار المهني ككل ولجميع أبعاده الأربعة. وجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لطلبة عينة البحث التجريبية في القياس البعدي على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني وفقاً لمتغير الجنس (n=١٦ ذكور, n=١٦ أنثى).

المجموع	المجموع	الضابطة	الضابطة	التجريبية	التجريبية	الجنس	الأبعاد
المجموع الحسابي	المجموع الحسابي	الضابطة	الضابطة	التجريبية	التجريبية	الجنس	الأبعاد
٣,٥٦	٣٦,٣٣	١,٦٢	٢٩,٢٧	٣,٢٦	٣٤,٢٦	ذكور	ركيز والمرونة
٢,٦٨	٢٤,١٧	٤,٤٢	٢٣,٠٩	٣,١٦	٢٨,٢٢	أنثى	

٤,٣٣	٤٣,٢٨	٣,٧٦	٢٧,٢٢	٤,٥٤	٣٣,٢٥	ذكور	توعوي والحذر
٣,٢٣	٣٦,٥٦	١,٧٤	٢٦,١٦	٣,٧٦	٣٠,٢١	أناث	
٣,١٦	٣٣,٤٤	٤,٣٣	٣٧,٤٣	٣,٤٦	٣٥,٠٦	ذكور	إقعية والتفاؤ
٢,٤٦	٢٨,٤٣	٣,٦٧	٤٣,٦٥	٣,٢١	٢٩,٤٢	أناث	
٣,٨٨	٣٤,٤٥	٣,٢١	٣٢,٣٣	٣,٨٥	٣٢,١٦	ذكور	تفيذ والتطبيق
٣,٣٧	٣٢,٦٦	٣,٠٣	٣١,٠٨	٣,٢٤	٢٧,١٢	أناث	
٣,٨٦	١٤٧,٥	١٣,٢٣	١٢٦,٢٥	١٤,٥٦	١٣٤,٧٣	ذكور	لدرجة الكلية
٢,٤٤	١٢١,٨٢	١٥,٦٣	١٢٨,٩٨	١٣,٣٣	١١٤,٩٨	أناث	

يتضح من الجدول (١٠) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية والضابطة على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني ولصالح المجموعة التجريبية يعزى الى متغير الجنس. وبذلك تم رفض الجزء الثاني من الفرضية الثالثة، وقبول الفرضية البديلة .  
جدول رقم (١١) يوضح نتائج تحليل التباين الثنائي للكشف عن فاعلية المجموعة ونوع الجنس على أداة الوعي المهني .

الابعاد	مصدر التباين	مج المربعات	.. الحرية	م المربعات	قيمة "ف"
الاهتمامات المهنية	المجموعة (ت-ض) الجنس (ذ, أ) - الثنائي (أ×ب) - الخطأ	١٣٢,٢٦	١	١٣٢,٢٦	**٧,٠٣٦
		١٤,٠٩	١	١٤,٠٩	١,١٢٦
		٣,٣٢	١	٣,٣٢	٠,٣٠٣
		١٣٢٢,٢٩	٦١	١٣,٠٦	
المرونة المهنية	- المجموعة (ت-ض) - الجنس (ذ- أ) - الثنائي (أ×ب) - الخطأ	١٧٣,٦٦	١	١٧٣,٦٦	**١,٣٦٢
		٠,٤٤	١	٠,٤٤	٠,٠٣٤
		٠,٨٣٠	١	٠,٨٣	٠,٠٣٢
		١٥٤٠,٣٣	٦١	١٥,٣٠	
الوعي بالذات المهنية	- المجموعة (ت,ض) - نوع الجنس (ذ,أ) - التفاعل الثنائي (أ×ب) - الخطأ	١٨٤,٣٣	١	١٨٤,٣٣	**٠,٦١٤
		٢٦,٣٤	١	٢٦,٣٤	١,٣٤٤
		٣,١٢	١	٣,١٢	٠,١٨٣
		١٧٤٠,٧٦	٦١	١٧,٧٢	
الوعي بعالم المهن	- المجموعة (ت,ض) - الجنس (ذ,أ) - الثنائي (أ×ب) - الخطأ	١٨٦,٥٦	١	١٨٦,٥٦	**٠,٧٤٣
		٧٨,٣٠	١	٧٨,٣٠	٣,٨٧٩
		٥٤,٢٩	١	٥٤,٣٠	٢,٩٨٣
		٢٤٣٨,٨٨	٦١	٢٤,٨٢	٣,٨٧٩

٢٤٣٣,٤٣	١	٢٤٣٣,٤٣	-المجموعة (ت,ض)	الوعي بميزات المهن
٣,٧٨٦	١	٨٧,٣٦	- الجنس (ذ,أ)	
٢,٨٧٣	١	٧٦,٣٠	التفاعل الثنائي (أ×ب)	
١٥,٦٨	٦١	١٥٤٠,٧٧	أ- الخطأ	
٣٥٤٦,٤٥	١	٣٥٤٦,٤٥	أ-المجموعة (ت,ض)	الدرجة الكلية
٠,٦٧٨	١	٧٧,٦٧	ب-نوع الجنس (ذ,أ)	
٠,٥٤٦	١	٧٩,٦٠	التفاعل الثنائي(أ×ب)	
١٣٦,٨٦	٦٣	١٣٤٧٨,٣٤	الخطأ	

من جدول رقم (١١) يلاحظ أن قيمة (ف) كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) وقد تراوحت بين (٧,٠٣٦) و(١٦,٧٨٣) , ومن خلال ملاحظة جدول (١١) ومقارنة المتوسطات الحسابية وجدت هنالك فروقات دالة إحصائياً لجانب المجموعة التجريبية أعلى من المجموعة الضابطة , وقيمة (ف) لأثرتنوع الجنس (٠,٠٣٤) و(٣,٨٧٩) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) ويكشف تحليل التباين الثنائي في جدول(١٠) أعلاه ,إن الفروق في الاداء لأثرتفاعل الثنائي بين المجموعة (التجريبية والضابطة) ونوع الجنس جميعها غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) . وقد تراوحت قيمة (ف) بين (٠,٠٣٤) و(٣,٧٨٦) . وهذا يعني إن البرنامج الارشادي المهني يمكن أن يستفاد منه التلاميذ في مدارسهم لتوعيتهم المهنية .ب- نتائج الجزء الثاني من الفرضية الثالثة :لاتوجد فروق ذات إحصائية بين متوسطات استجابات طلبة المجموعة التجريبية على مقياس مهارة اتخاذ القرار تبعاً لنوع الجنس .ولتحقق من صحة الجزء الثاني من الفرضية: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثنائي على أداة مهارة إصدار القرار المهني ولأبعاده الأربعة و جدول(١٢) و(١٣) يوضح ذلك . جدول رقم (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لطلبة عينة البحث التجريبية في القياس البعدي على أداة مهارة إصدار القرار المهني ,وفقاً متغير الجنس (١٦-n) للذكور , (١٦-n) للإناث .

الابعاد	نوع الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الضابطة	الضابطة	مع الانحراف المعياري
تركيز والمرونة	ذكور	٣٢,٨٤	٤,٣٨	٣٢,٤٨	٣٧,٨٦	٣,١٨	٣,٨٥
	إناث	٣١,٨٥	٣,٠٧	٢٩,٣١	٣٤,٦٧	٣,٠٧	٣,٢٧
الوعي والحذر	ذكور	٣٨,١٦	٣,٨٦	٣٧,٤٦	٣٧,٨٤	٤,٤٩	٤,٠٤
	إناث	٣٦,٧٦	٣,٤٤	٣٦,٤٦	٣٦,٣٨	٣,٣٣	٣,٣٢
واقعية والتفاؤل	ذكور	٣٧,٣٤	٣,٧٤	٣٨,٠٩	٣٠,٨٤	٤,٢٤	٣,٢٧
	إناث	٣٦,١٨	٣,٦٧	٤٠,٣٨	٢٩,٤٣	٤,٢٢	٣,٠٧
تنفيذ والتطبيق	ذكور	٤١,٢٣	٥,٣٨	٣٩,٤٨	٣٨,٢٢	٣,٢٣	٤,٨٧
	إناث	٣٨,٨٣	٤,٤٨	٣٨,٤٣	٣٦,٦٤	٣,٣٦	٣,٨٩
الدرجة الكلية	ذكور	١٤٩,٥٧	١٥,٣٧	١٤٧,٥١	١٤٤,٧٦	١٤,١٨	١٤,٣٤
	إناث	١٤٣,٦٢	١٤,٢٠	١٤٤,٥٨	١٣٧,١٢	١٠,٣٤	١٣,٤٦

ولتحديد فيما إذا كانت الفروقات دلالة إحصائياً على أداة مهارة إصدار القرار المهني تعزى لنوع الجنس والبرنامج الارشادي المهني .وجداول رقم (١٣) يوضح نتائج تحليل التباين الثنائي نتائج تحليل التباين الثنائي للكشف عن فاعلية المجموعة ونوع الجنس في مهارة اتخاذ القرار المهني لطلبة الصف السادس الاعدادي .(ن=٦٤).

الابعاد	مصدر التباين	مج المربعات	جدة الحريمتوسط المربعات	قيمة ف
التركيز والمرونة	أ-مج (ت,ض)	١٣٦,٢٣	١	**٧,٠٣٨
	ب-الجنس(ذ,أ)	١٤,٠٧	١	١,١٤٣
	التفاعل الثنائي	٤,٠٣	١	٠,٣٠٤
	(أ×ب)	١,٣٢٣	٦١	٤,٠٣
	الخطأ			١٣,١٧
الوعي والحذر	أ-مج (ت,ض)	١٧,٢٥	١	**٩,٠٥٧
	ب-الجنس(ذ,أ)	١٣,٠٦	١	١,٠٣١
	التفاعل الثنائي	٠,٥٧	١	٠,٠٢١
	(أ×ب)	١٦٧٧,٠٦	٦١	١٦,٣٤
	الخطأ			
الواقعية والتفاؤل	أ-مج(ت,ض)	١٢٤,٣٢	١	**١٠,٠٣
	ب-الجنس(ذ,أ)	١٧,٣٧	١	١,٠٣١
	التفاعل الثنائي	٣,١٦	١	٠,٠٢١
	(أ×ب)	٢٤٣٦,٦٧	٦١	٢٤,٣٢
	الخطأ			
التنفيذ والتطبيق	أ-مج(ت,ض)	٣٢٤,٣٢	١	**٩,٠٧٤٢
	ب- (ذ,أ)	١٦,٠٧	١	١,٤٦٤
	التفاعل الثنائي	٠,٠٧٣٠	١	٠,٠٤٥
	(أ×ب)	١٤٣٠,٤٤	٦١	١٨,٢٢
	الخطأ			
الدرجة الكلية	أ-مج(ت,ض)	٢٥٣٢,٨٤	١	**١٦,٦٧٢
	ب- (ذ,أ)	٨٠,٦٠	١	٠,٤٧٨
	التفاعل الثنائي	٧٠,٢٣	١	٠,٤٣٦
	(أ×ب)	١٣٤٧٨,٢٢	٦١	٢٥٣٢,٨٤
	الخطأ			١٣٧,٩١

\*\*دالة أحصائياً عند مستوى (٠,٠١) .

في هذا الجدول (١٣) يتبين أن درجة (ف) في التحليل الاحصائي قد تأرجحت بين (٧,٠٣٨) و(١٦,٦٧٢). وهي دالة أحصائياً بمستوى (٠,٠١) ,وبالعودة الى جدول (١٢) تبين أن فروق المتوسطات الحسابية تميل الى صالح المجموعة التجريبية وهي أعلى من متوسطات

المجموعة الضابطة. وقيمة (ف) في الجدول (١٤) لمعرفة أثر نوع الجنس تراوحت بين (٠,٣١-١,٤٧٨) تبين أن قيمة (ف) لأثر نوع الجنس غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ,ومن الجدول (١٣) من خلال تحليل التباين وجد أن الفروق بين المجموعتين "التجريبية والضابطة" لمعرفة أثر نوع الجنس وجدت جميعها غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وهذا يعني ان البرنامج الارشادي المهني يقدم لكلا الطلاب (ذكور،أناث). الفرضيةالرابعة :لاتوجد فروق ذات دلالة أحصائية بين متوسط طلبة المجموعة التجريبية في الأداةين ( البعدي والتتبعي )على أداتي الوعي المهني.ومهارة إصدار القرار الوظيفي ولتحقق من دقت هذا الفرض , قام الباحث بتطبيق كل من أداة الوعي المهني وأداة مهارة اتخاذ القرار على المجموعة التجريبية بعد مرور شهر من تطبيق الاختبارالبعدي من أنتهاء البرنامج الارشادي المهني لمتابعة أثر البرنامج بعد مرور شهر من الأنتهاء من تنفيذ البرنامج .استخدم اختبار(ت) للعينات المترابطة ,للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التطبيق البعدي والتتبعي وذلك على مستوى الدلالة الكلية والأبعاد الفرعية للأداةين الوعي المهني ومهارة إصدارالقرار المهني والجدول (١٤) و(١٥) يوضح ذلك . جدول رقم (١٤) يوضح نتائج تطبيق (ت) للعينات المترابطة للكشف عن الفروق بين (٣٢-٣١=١). n. الاختبارين البعدي والتتبعي لمتوسطات المجموعة التجريبية الوعي المهني .

الابعاد	التطبيق	متوسط الحساب	حرف المعيار	حرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الاهتمامات المهنية	البعدي	٣٩,٤٦	٣,٤٠	٣١	١,٣٢	٠,١٤٣
	التتبعي	٣٩,٢٥	٣,٧٤			
المرونة المهنية	البعدي	٣٨,٤٥	٤,٤٨	٣١	١,٣٦	٠,١٦٤
	التتبعي	٣٨,٥٣	٤,٨٨			
الوعي بالذات المهنية	البعدي	٣٩,٤٠	٥,٨٤	٣١	١,١٣	٠,٢٧٧
	التتبعي	٣٩,٥٦	٥,٩١			
الوعي بعالم المهن	البعدي	٣٠,٦٠	٤,٥٨	٣١	١,١٢	٠,٢٣٦
	المتابعة	٣٠,٦٧	٤,٨٦			
الوعي بمميزات المهن	البعدي	٣٠,٦١	٣,٨٤	٣١	١,٣٨	٠,٢٢١
	المتابعة	٣٠,٧٥	٣,١٩			
الدرجة الكلية	البعدي	١٤٧,٩١	١٤,٥٧	٣١	١,٨٢	٠,٠٩٣
	المتابعة	١٤٧,٢٣	١٤,٦٣			

جدول رقم (١٥) يوضح نتائج تطبيق (ت) للعينات المترابطة للكشف عن الفروق بين التطبيقين "البعدي والتتبعي" لمتوسطات المجموعة التجريبية لمقياس مهارة إصدار القرار المهني . n. (٣٢-١)

الابعاد	القياس	المتوسط الحسابي	حرف المعيار	حرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
التكيز والمرونة	البعدي	٣٩,٤٣	٣,٨٠	٣١	١,٣٢	٠,٠٣٢
	التتبعي	٣٩,٨١	٣,٥٤			
الوعي والحذر	البعدي	٣٢,١٢	٤,٤٤	٣١	١,٥٦	٠,٠٤٦
	التتبعي	٣٢,٢٠	٤,١٣			
الواقعية والتفاؤل	البعدي	٣٢,٢٦	٤,٦٦	٣١	١,٣٤	٠,٠١١
	التتبعي	٣٢,٤٨	٤,٧٦			
التنفيذ والتطبيق	البعدي	٣٨,٦٦	٥,٢٦	٣١	١,٥٦	٠,٠٢٢
	التتبعي	٣٨,٧٥	٥,١٤			
الدرجة الكلية	البعدي	١٤٢,٤٧	١٤,٤٢	٣١	١,٣٦	٠,٠٨٧
	التتبعي	١٤٢,١٢	١٤,٣١			

تشير النتائج الى عدم وجود فروقات دالة إحصائياً بين متوسطات أستجابات طلبة المجموعة التجريبية في التطبيقين (البعدي والتبقي) على أداتي الوعي المهني ومقياس مهارة إصدار القرار المهني بدلالتهما الكلية وابعادهما الفرعية. وتبين النتائج الى أحتفاظ تلاميذ المجموعة التجريبية بأثر البرنامج الارشادي المهني الى مابعد مرور شهر على بدأ البرنامج. ومن الممكن القول أن البرنامج كان فعالاً في تطوير الوعي المهني وتنمية مهارة القرار المهني عند طلبة البرنامج. لأن البرنامج أستند على الممارسة والتدريب واقامة الانشطة التي تسهم في استيعاب الدور الذي يمثلته مستقبلاً.

**نتائج البحث ومناقشتها:** يتم مناقشة نتائج البحث الحالي وفق فروض البحث :

**أظهرت نتائج الفرضية الاولى بجزئيهما :** الى وجود فروقات دالة إحصائياً بين المجموعة (التجريبية والمجموعة الضابطة) على التطبيق البعدي ولجانبا المجموعة التجريبية على الأدتين وأبعادهما, ويعود ذلك التحسن في الادراك المهني ومهارة إصدار القرار الى المهارات والاجراءات والانشطة التي تم الاهتمام بها والتركيز عليها في كشف الميول والاهتمامات المهنية والمعرفة بمتطلبات الوظائف المتوفرة في الجلسات الارشادية , إذ نجد أن البرنامج الارشادي المهني قد تناول أساليب متنوعة في تنمية الوعي المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني مع أفراد (المجموعة التجريبية), مثل مفهوم الوعي الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه والعلاقة بينهما. وتفق نتائج هذين الفرضيتين مع نتائج دراسة (السواط, ٢٠٠٨), ودراسة (أبو عيطة والكوشة, ٢٠١٧), ودراسة (العنزي والشرعة, ٢٠١٧). ودراسة (الرواد, ١٩٩٦), ودراسة (العريزي وسيف, ٢٠١١) والتي برزت نتائجها الى تأثير البرنامج الارشادي في تنمية مستوى الوعي المهني عند المجموعة التي خضعت لتجريب التي تم تنفيذ البرنامج عليها مقارنة بنتائج المجموعة الضابطة التي لم يطبق عليها البرنامج. ويعزوا الباحث السبب هو وجود خلل كبير في نقص المعلومات والبرامج المقدمة لهؤلاء الطلبة. حيث وجد الباحث أثناء الجلسات الارشادية عدم قدرة الطلبة من معرفة أنفسهم وبالإمكانات والقدرات والمهارات التي يحملونها وأهميتها في تكوين ماهية القرار المهني السليم الذي يحقق لهم طموحاتهم المستقبلية. في اختيار المهنة التي تلائم إمكاناتهم وأستعداداتهم. وتتماشى هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد العزيز (٢٠١٦), ودراسة (ابو عيطة والكوشة, ٢٠١٧) ودراسة (الهنائية, ٢٠١٨), حيث أكدت نتائج التجريب عن حصول تقدم كبير في المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة. كما بينت **نتائج الفرضية الثانية بجزئيهما الاول والثاني:** الى وجود فروقات دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات الطلبة في المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لأداتي الوعي المهني ومهارة اتخاذ القرار الوظيفي وذلك لصالح القياس البعدي على درجة الكلية للأدتين. ويفسر الباحث هذه المحصلة للأثر الإيجابي للجلسات الارشادية التي زودت أفراد المجموعة التجريبية بالجو النفسي الجيد الذي وفر لهم التعبير بحرية عن آرائهم و عما يدور في اذهانهم من أفكار وطموحات ومعرفة كافية بعالم المهن والبيئات المهنية المقابلة لشخصياتهم مما وفرت لهم هذه المعلومات فرصة مهنية مهدت لهم ذلك التحسن في وعيهم المهني وتنمية مفهوم الذات المهنية لديهم ليتمكنوا من اتخاذ قرارهم المهني السليم في اختيار التخصص والمهنة المناسبة لهم. وتتطابق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Stephen, 2010), ودراسة (Conyers, 1996), ودراسة (روديك, ٢٠١٥). التي أكدت نتائجها على أن الطلبة الذين تعرضوا الى البرنامج الارشادي المهني أصبحت لديهم معلومات متطورة وقدرة على اختيار المهنة المناسبة لهم أفضل من الطلبة الذين لم يتعرضوا الى تدريب البرنامج الارشادي مما يؤكد الى الحاجة الماسة لمساعدتهم. كما اظهرت نتائج الفرضية الثالثة بجزئيهما الاول والثاني: الى وجود فروقات دالة إحصائياً بين متوسطات "المجموعة التجريبية والضابطة" على أداتي الوعي وتنمية مهارة القرار المهني تعزى الى متغير الجنس ويعزى سبب هذا التباين بين المجموعتين الى كمية المعلومات التي وفرها البرنامج لهذه المجموعة والتدريبات التي قام بها أفراد المجموعة التجريبية على ممارسة الانشطة ولعب الدور القدوة في حياتهم. بينما لا تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة الزين وابو اسعد (٢٠١٤), ودراسة (الهنائية, ٢٠١٨), ودراسة (مبارك, ٢٠١٧) التي اظهرت نتائجها هنالك تباين في اتخاذ القرار المهني تبعاً لجنس ولصالح الاناث على ابعاد نموذج جيلان ودرجته الكلية كما اظهرت نتائجها ان طلبة التخصص العلمي كانوا أعلى على أداة إصدار القرار المهني من طلبة التخصص الادبي. وتشير نتائج الفرضية الرابعة بجزئيهما الاول والثاني الى وجود فروقات دالة إحصائياً بين متوسطات طلبة المجموعة "التجريبية" في التطبيقين البعدي والتبقي على مقياسي الوعي المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني بدلالتهما الكلية وأبعادهما الفرعية وتشير النتيجة الى أحتفاظ المجموعة "التجريبية" بأثر البرنامج الى مابعد مرور شهر من تنفيذ البرنامج إذ كان فعالاً في تطوير الوعي الوظيفي, لان البرنامج أستند على الممارسة والتدريب. وجاءت نتائج الدراسة متطابقة مع ما توصلت له دراسة كل من دراسة (Benning, 2003), ودراسة (السواط, ٢٠٠٨), ودراسة (العنزي والشرعة, ٢٠١٧), ودراسة (أبو عيطة والكوشة, ٢٠١٧), ودراسة (الهنائية, ٢٠١٨). وتفسر نتائج الدراسات السبب الى

حجم الاثر الايجابي الذي تركه البرنامج الارشادي المهني المستخدم في تطوير الوعي المهني لديهم وتطوير مهارة اتخاذ القرار المهني لديهم الى وجود تأثير كبير للبرنامج الارشاد المهني المستند الى الفكر النظري التطوري في رفع مستوى الوعي المهني لدى ومهارة اتخاذ القرار المهني ويتفق ذلك مع مايراه (Super,1969) من أهمية أن يكون لدى الشخص وعياً بنفسه وبالعالم المحيط به مع تأكيده على تنمية مفهوم ذات الفرد المهنية نتيجة تحسين الوعي لديه كما أكد كرايتس (Crites,1969)..ان مشاركة الطالب في البرامج والاختبارات والتوعية المهنية وأستقلاليته في اتخاذ القرار السليم ومعرفته بعالم المهن أمراً ضرورياً في البرنامج الارشادي المهني .

**الأستنتاجات:** ١- أنخفاض مستوى الوعي المهني عند طلاب الصف السادس الاعدادي ٢٠-ضعف الوعي المهني يرتبط بعدم القدرة على اتخاذ القرار المهني السليم.٣-تأثير البرنامج المهني في تطوير الوعي المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار الوظيفي ٤٠- أستمرارية فاعلية البرنامج الارشادي المهني لدى طلبة المجموعة التجريبية الى مابعد فترة المتابعة.٥-التوصيات والمقترحات:في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بمايلي:١- القيام بتطوير برامج ارشادية مهنية تستهدف تنمية الوعي الوظيفي لدى طلبة الصف السادس الاعدادي ٢٠- أعداد برامج وندوات متخصصة لتوعية الطلبة مهنيًا.٣-تدريب المرشدين التربويين في المدارس على ضرورة تطبيق برامج مهنية في الجوانب المهنية لى الطلبة.استخدام البرنامج الارشادي الحالي في تنمية الوعي الوظيفي لدى طلبة المدارس الاعدادية ٥٠- إجراء العديد من الدراسات المعنية في الوعي المهني على طلبة المرحلة الاعدادية قبل الالتحاق بالكليات والجامعات.

### قائمة المصادر والمراجع :

أولاً:المصادرالعربية :

- ١ ابوغزالة ,هيفاء زكريا,وزهير عبد الهادي (١٩٩١): (أنا ومهنتي)برنامج في التوجيه المهني للطلبة في مرحلة رياض الاطفال الى نهاية الصف التاسع ,دليل المعلم منظمة الامم المتحدة للاطفال اليونيسيف .ص ٦٣.
- ٢ -أبو عيطة ,سهام درويش ,الكوشة ,الفايز(٢٠١٧) .فاعلية برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مديرية تربية لواء ماركا .مجلة الدراسات التربوية والنفسية ,جامعة السلطان قابوس .مج 11,ع٣,ص٥٤٥-٥٦٣ .
- ٣ -الهنائية ,منى بنت عبد الله بن مسعود (٢٠١٨).فاعلية برنامج مهني لتنمية الوعي المهني لدى طلبة الصف التاسع بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان .مجلة الدراسات التربوية والنفسية - جامعة السلطان قابوس .مج ١٢,ع ٢,ص ٣٤٠-٣٥٢ .
- ٤ -العنزي ,عياش عبدالله ,الشرعة,حسين سالم (٢٠١٧) .فاعلية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري لرفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية .مجلة العلوم التربوية .مج٢٩,ع ٢,ص ٢٥١-٢٧٣.
- ٥ -السواط, وصل الله بن عبد الله حمدان (٢٠٠٨).فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الاول الثانوي بمحافظة الطائف (دراسة شبه تحريية ).رسالة دكتوراه منشورة ,ص ١ -٣٩٣ .
- ٦ -السفاسفة ,محمد أبراهيم ,وأبو سعد,أحمد عبد اللطيف (٢٠١١).الارشاد المهني .عمان مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
- ٧ -الصبحي ,مها بنت مرزوق (٢٠٠٩) .بناء وتقنين مقياس الوعي المهني لدى المراهقين من الاجتماعيين,المملكة العربية السعودية(دراسات عربية في التربية وعلم النفس ),٣(٤),ص٢٠٥-٢٢٢.
- ٨ -الصبحي ,مها بنت مرزوق حامد (٢٠١٠):الوعي المهني وتشكيل الهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الاكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة .(رسالة دكتوراه ) ,جامعة أم القرى ,كلية الاداب والعلوم الادارية ,مكة المكرمة ,المملكة العربية السعودية (ص١-ص٢٣١).
- ٩ -العتايقة ,بنورة(٢٠١١) .دراسة حول فاعلية كل من النموذج الشخصي ونموذج (كرومبلتر) في التعليم الاجتماعي في تنمية الوعي المهني وأخذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر .رسالة ماجستير ,جامعة مؤتة ,الكرك, الاردن .
- ١٠-الكبيسي ,وهيب مجيد (١٩٨٧) .بناء مقاييس الاتجاهات الطلبة الجامعيين نحو العمل في القطاع الخاص ,مجلة مركز البحوث التربوية
- ١١- البلوشي ,راشد بن غريب بن محمد (٢٠٠٧).بناء برنامج تدريبي مهني مستند الى نموذج جيلت وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في سلطنة عمان . أطروحة دكتوراه, جامعة عمان العربية,عمان, الاردن .

- ١٢- العزيز ,سيف (٢٠١١) فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستندان لنظريتي هولاند في تحسين مستوى القرار المهني لطلاب التعليم الاساسي .رسالة ماجستير, كلية التربية, جامعة مسقط, عُمان.
- ١٣- الزين ,ممدوح بنية ,أبو أسعد ,أحمد عبد اللطيف (٢٠١٤) .العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني أستاذاً لنموذج جيلات لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة وعلاقتها بمستوى النضج المهني والتخصيل الدراسي ,رسالة ماجستير ,ص ص١-١٣١ .
- ١٤- الداهري ,صالح حسن (٢٠٠٥).سيكولوجيا التوجيه المهني ونظرياته .عمان ,دار وائل .ص.٨٦.
- ١٥- الرواد ,ذيب محمد ابراهيم (١٩٩٦).أثربرنامج تدريبي في الارشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني
- ١٦- جروان , (١٩٨٦).فاعلية برنامج إرشادي مهني في النضج المهني ,وفي اتخاذ القرار المهني .رسالة ماجستير,كلية , الجامعة الاردنية
- ١٧- دوران,رودني (١٩٨٥):أساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم .ترجمة محمد سعيد صبار وأخرون ,أريد ,جامعة اليرموك ,الاردن
- ١٨- خضر ,الطاف ياسين .أسماعيل,إيناس مالك (٢٠١٦).الوعي المهني لدى معلمات الرياض الحكومية والاهلية (دراسة مقارنة) .مجلة كلية التربية للبنات ,المجلد ٢٧(٢),ص٤٩٧-٥٠٧.
- ١٩- رواقه ,غازي (١٩٩٥).مدى التوافق بين التفضيل المهني ومسارات التعليم الثانوي لدى طلبة الصف العاشر في مدارس أريد الحكومية .مجلة أبحاث اليرموك (العلوم الانسانية والاجتماعية ,المجلد (١١),العدد(٢)ص٧٩-٩٥.
- ٢٠- زهران ,حامد عبد السلام (١٩٨٠).التوجيه والارشاد النفسي ,القاهرة ,عالم الكتب
- ٢١- عبد الدايم ,عبد الله (١٩٨٠).التخطيط التربوي ,دار العلم للملايين بيروت ,لبنان ,ص ٢٨.
- ٢٢- عبد القوي, رانيا الصاوي عبده (٢٠١٣).فاعلية برنامج إرشادي عقلاني أفعالي لخفض الضغوط النفسية والأفكار اللاعقلانية وتحسين مستوى الرضا عن الحياة لطالبات جامعة تبوك ,مجلة دراسات نفسية وتربوية ,العدد ١١,ص١-٣٠.
- ٢٣- عبد القادر ,بتعايد (٢٠١٦).تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني :مقاربة مفاهيمية تحليلية . جامعة وهران ,الجزائر ,مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ,العدد ٢٦,ص ص٣٥٩-٣٦٥.
- ٢٤- عبد العزيز,حمدي أحمد (٢٠١٤) :نموذج مقترح لصنع القرار المهني بمجال الاعمال الالكترونية وفاعليته في تنمية مهارات الاستعداد والوعي المهني لدى طلاب المدارس الفنية التجارية .مجلة كلية التربية ,جامعة طنطا ,المجلد (٢٥),العدد (٩٩) ج (٢) .ص ص (١٠١) -
- ٢٥- فالح,زينب فالح (١٩٩٦).اتخاذ القرار وعلاقته بالتصلب والمرونة لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية .(رسالة ماجستير غير منشورة
- ٢٦- مبارك,خضر ديب حسن (٢٠٠٢).أثربرنامج تدريبي في الارشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية الخليل , جامعة القدس-فلسطين,(ص١-٦).
- ٢٧- مطر ,محمود أمين (٢٠٠٨) :الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية , بحث مقدم الى
- ٢٧- نجاتي ,محمد عثمان (١٩٦٤) :علم النفس الصناعي ,ج(١),بط(٢),دار النهضة العربية ,القاهرة ,مصر , ص ٢٨ .
- 28-Benning, C; Berget, R; Sausaman, P. (2003). Improving student awareness of cancer sihroujha vainuety of strategies Unpublished master's thesis. Saint Xavier University & SkyLight, Chicago Illinois.
- 29-Crister,j.o.(1969);Vocational Psychology ;The Sudy Of Vocational Behavior And Development ,Mc
- 30-Conyers,L.(1996): The effectioness of an setegrated career intercraeertion for college students with and without dissertation,University of Wisconsin,Ma dison Wisconsin,United States.pp.126-129.
- 31-Ginzberg ,L.G.&Axelral,S.W.(1966);Occupation 32- Gelatt,H.(1989);Positive uncertainty:a new
- 33-Issacson ,L.(1985);Basics Of Career Counseling Bosten :Allyn andacon,Inc.pp.32-25.
- 34-Molto,A, (2000);Career Development ,A.E.(E.D)Encyclopedin pf Psychology ,Kazdin in Journal of
- 35-Macmillan , ,Company(1989):How is more education .S.ect,American Association,Vo.xxxv.
- 36-Osipow,S.T.& Fiageraid,L.F.(1996) ;Theories of Career Developmenet .Boston Allyn and Bacon .
- 37-Rodica ,G ., & Raluca, S .(2004) :Study on self -awareness and cational counseling of high school students . Ovidius University Constant Romania ,the faculty of psychology and educational

- 38-Spokand ,A.R(2000):CareerChoice In Kazdin ,A.F(E.D)Encyclop dia of psychology.
- 39-Stephen ,A.(2010).The effect of the kuder Career Planning System used in a Classroom Setting on Perceived career barricrs,oping .self-effecacy carrer decidedness,and retention Unpublished doctoral dissertation ,Lowa States University ,United Stated.
- 40-Tolbert,E.L.(1980);CounsleingForCareer Development .Second Edition ,Unviersity Of Floreida.
- 41-Warner,K. (2003):The impact of Career intervention in a karning communityon the career thought s and career decision self -efficacy of undedared or under first year Unviersity student .Unpublished doctoral distertation Kansas state University,Kansas,United States.
- 42Sternberg,R.j.(2003).Triarchicintelligence;components.InR,Fernandez-Ballesteros(Ed)Encycopediaof
- 43-Super,D.F.(1969):TheoriesdDevelopment profeesional indvrn situation et proess in blnop.nu.
- 44-Aassessment(Vol.2,pp.1044-1048).Thousand Oaks,CA:Sage .
- 45-Zunker,V.G (2003):Career Counseling Applcid Concepts of life planning 3<sup>rd</sup> Ed Books,Code

ملحق رقم (1)

### مقياس الوعي المهني

عزيزي /عزيزتي الطالبة :

تحية طيبة :يتضمن المقياس الذي بين يديك مجموعة من الفقرات تتعلق بمستقبلك المهني فهي تقيس مستوى الوعي المهني لديك , كما أنها تساعدك على معرفة جوانب القوة والضعف لديك في الجانب المهني , الرجاء قراءة كل فقرة من فقرات المقياس والاجابة عليها بدقة ووضع علامة (X) أمام الفقرة وفي العمود الذي يتناسب ورأيك ,علماً ليس هناك أجابة صحيحة وأجابه خاطئة ,حيث يمكن استخدام المعلومات الناتجة عن أجابتك في التخطيط لحياتك المهنية مستقبلاً .لذا أرجو الاجابة بدقة وأهتمام ,علماً إن هذه الاجابات ستعامل بسرية تامة ولقضايا البحث العلمي فقط .

شكراً لحسن تعاونكم معنا

الباحث

المدرسة .....

المرحلة .....

الفرع .....

العمر .....

الجنس :ذكر.....أنثى .....

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لاأوافق بشدة	لاأوافق
١	لم أختار خطأ للمهنة التي قد أعمل بها					
٢	إذا تمكنت من مساعدة الآخرين من خلال عملي فسوف أكون سعيداً					

٣	يبدو أن كل شخص يخبرني شيئاً مختلفاً وكنتيجة لذلك لا أعرف نوع العمل المناسب لي .
٤	من المحتمل أن يكون النجاح سهلاً في مهنة ما كما هو في اي مهنة أخرى .
٥	لايهم ماهي المهنة التي تختارها طالما كان الاجر جيداً.
٦	حتى تختار العمل المناسب لك يجب تعرف أي نوع من الاشخاص أنت .
٧	أنني أخطط بأن أعمل في المجال الذي يقترحه علي والداي .
٨	عند أختيار المهنة يحتاج الانسان لان يعرف ميوله .
٩	عليك أن تقرر بنفسك نوع العمل الذي تريده .
١٠	لأعرف كيف أتوصل الى نوع العمل الذي أريده .
١١	أعرف القليل عما هو مطلوب من العمل .
١٢	عندما أختار مهنة يكفي أن أعتد على نصيحة والداي وأصدقائي .
١٣	هناك أشياء متعددة يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند أختيار مهنة ما مثل الميول والقدرات وفرص العمل .
١٤	عليك أن تختار مهنة تتفق مع ماتحب أن تفعله في حياتك .
١٥	إن أفضل طريقة للاختيار المهني هي أن تجرب مهناً مختلفة ثم تختار الوظيفة التي تعجبك أكثر .
١٦	ليس هناك معنى لاختيارك لمهنة لان جميع المهن متعبة .
١٧	هناك مهنة واحدة فقط لكل الشخص .
١٨	إن والديك يعرفان أكثر منك عن المهنة التي يجب أن تلتحق بها.
١٩	عندما يكون الامر متعلقاً بأختياري المهني فأني صاحب القرار
٢٠	إذا أعطيت حرية الاختيار لتخصصي في المدرسة،فأني لا أعرف أي التخصصات سأختار .
٢١	أن العمل يعطي معنى لحياة الانسان
٢٢	لا أستطيع أن أفهم كيف يكون بعض الناس متأكدين من الاختيار ا
٢٣	أمضى الكثير من الوقت متمنياً أن أكون في عمل أعرف بأنني لا أستطيع القيام به أبداً.
٢٤	أحياناً تضطر أن تتخذ لك مهنة ليست هي الاختيار الاول بالنسبة لك
٢٥	أنني أغير من أختياري المهني باستمرار .
٢٦	عندما تختار مهنة معينة فأني لا تستطيع أن تغير هذا الاختيار .
٢٧	لن أشغل بالي في التفكير بمهنة مناسبة لي في الوقت الراهن .
٢٨	العمل بحد ذاته غير مهم , المهم هو الدخل المالي .
٢٩	إن دخولك الى مهنة معينة هو أمر تقرره الصدفة
٣٠	إن أختيار مهنة هو أمر يجب أن تقوم به بنفسك .
٣١	نادرا ما أفكر بالعمل الذي أرغب في أن التحق به .

٣٢	إن على المرء أن يهتم بإتخاذ قرار حول المهنة التي ينوي العمل بها
٣٣	أهتم بمعرفة نوع المهنة التي تناسب قدراتي .
٣٤	أرغب في الاعتماد على شخص ما في أختياري لمهنتي في المستقبل
٣٥	إن عليك أن ترضى في كثير من الاحيان بعمل اقل مما كنت تطمح
٣٦	يبدو أنني لست كثير الاهتمام بمستقبلي المهني.
٣٧	أن إتخاذ قرار مهني أمر يربكني ولا أحب التفكير فيه .
٣٨	يضايقني أن اعمل في اية مهنة .
٣٩	عليك أن تختار مهنة تناسب ميولك وقدرتك ثم تخطط للالتحاق بها .
٤٠	أن الجانب الاكثر أهمية في العمل هو المتعة الناتجة عن أدائه .

ملحق رقم (٢) مقياس إتخاذ القرار المهني

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي /عزيزتي الطالبة .....

تحية طيبة :

أمامك مجموعة من الفقرات تتعلق بمستقبلك المهني فهي تقيس مهارة إتخاذ القرار المهني لديك . الرجاء قراءة كل فقرة من فقرات المقياس بدقة وأهتمام ووضع علامة (x) مقابلها في العمود الذي يتناسب مع رأيك بالموافقة أو عدم الموافقة ,علماً ليس هنالك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ,فالهدف من هذا المقياس معرفة الخطوات التي تتبعها عند إتخاذك القرار المهني .أرجو الاجابة على جميع الفقرات لأن أجابتك على فقرات المقياس ستكون ذات أهمية في هذا البحث ,حيث يمكن استخدام المعلومات الناتجة عن أجابتك في التخطيط لحياتك المهنية .علماً بأن هذه الاجابات ستعامل بسرية تامة ولقضايا البحث العلمي فقط .

شكراً لكم لحسن تعاونكم

الباحث

المدرسة: .....

العمر: .....

الفرع: .....

الجنس: ذكر.....أنثى .....

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	أوافق
١	أجد صعوبة في تحديد مجال عملي في المستقبل				
٢	أعمل على التخطيط الجيد لمستقبلي المهني قبل إتخاذ القرار بشأنه .				
٣	أعمل على وزن النتائج المترتبة على قراري المهني				
٤	أحرص على تقييم كل بديل أفكر فيه حسب طموحاتي				
٥	أكون واثقاً من قناعاتي الداخلية بالقرار المهني الذي أتخذته .				
٦	أحرص على مواجهة مشكلة قراري المهني مهما كانت الظروف				
٧	أحصر تفكيري بالجوانب الايجابية فقط للعمل الذي أميل اليه .				
٨	أحصر أن تكون البدائل التي أختارها واقعية يمكن تنفيذها .				
٩	لا أسمح لأراء الاخرين في التأثير على البدائل التي أطرحها .				



١٠	من المهم معرفة الشخص لقدارته قبل اتخاذ قراره المهني .
١١	أهتم بعملية تحليل المهنة التي أرغب فيها .
١٢	أعمل على أن يكون البديل المتخذ مناسب لمؤهلاتي .
١٣	أفكر في أكبر عدد ممكن من الحلول لأتخذ قرار مهني .
١٤	أحرص على اتخاذ قرار مهني يمكن تنفيذه
١٥	أقوم بدراسة الموقف والتفكير بجميع المعلومات المرتبطة بقراري المهني .
١٦	لأهتم بتحديد فوائد وأضرار أي قرار مهني سوف أتخذه .
١٧	ليس مهماً أي مهنة أختار المهم أن يكون دخلها المادي جيداً
١٨	أحرص على ترتيب البدائل التي أختارها حسب قدراتي وميولي
١٩	أعتقد لدي القدرة على اتخاذ القرار المهني المناسب .
٢٠	أحرص على معرفة آراء ذوي الاختصاص في مجال الارشاد المهني قبل اتخاذ
٢١	استفيد من خبرات الآخرين عند اتخاذ قراري المهني .
٢٢	أعمل على تطوير البدائل التي يمكن أن تساعدني في تحقيق أهداف القرار
٢٣	أختار المهنة التي ينصحنني بها أصدقائي .
٢٤	أمنح نفسي قدرا من التفكير في بدائل القرار المهني
٢٥	أحرص على معرفة الاسباب العلمية لأتخذ قراري المهني
٢٦	من الافضل اتخاذ قرار نهائي دون الحاجة لوضع بدائل مختلفة
٢٧	لأهتم بمعرفة النتائج المترتبة على قراري المهني .
٢٨	أهتم بتدقيق المعلومات التي أجمعها حتى أملك عدداً البدائل لمساعدتي في اتخاذ القرار المهني المناسب
٢٩	لن أتراجع عن أي قرار أتخذه حتى لو كان غير مناسب لي .
٣٠	أرى أن خبرة ومستوى التعليم تؤثر على متخذ القرار
٣١	ليس من المهم معرفة أسباب فشل القرار الذي لم أتمكن من تحقيقه .
٣٢	أستشير زملائي عند تقويمي للبدائل التي أقوم بطرحها .
٣٣	أختار المهنة التي ينصحنني بها أصدقائي .
٣٤	أحرص على أقتناع المحيطين بي بأسباب القرار المهني الذي أتخذه .
٣٥	عند التفكير في مستقبلي المهني أخذ أول فكرة تطرأ على بالي .
٣٦	عندما تواجهني مشكلة تتعلق بمستقبلي المهني فانني أفكر فيها جيداً قبل
٣٧	يجب وضع خطط مسبقة لتنفيذ القرار المهني الذي أتخذه .
٣٨	أراعي إمكانية تنفيذ ما أضعه من بدائل .
٣٩	أحرص على أن لا تؤثر حالتي النفسية على قدرتي في اتخاذ قراري المهني .
٤٠	أهتم بجمع المعلومات الصحيحة حول مستقبلي المهني .