

الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار
المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية
بجامعة الملك عبد العزيز - جدة

إعداد

د/ آمنة عبد العزيز صالح أبا الخيل

أستاذ علم نفس التعلم المشارك

كلية التربية - جامعة جدة / المملكة العربية السعودية

الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني

لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية

بجامعة الملك عبد العزيز - جدة

د/ آمنة عبد العزيز صالح أبا الخيل*

مقدمة الدراسة:

إن المهنة تلعب دوراً مهماً في حياة الأفراد، سواء كان ذلك من النواحي النفسية أم الاجتماعية أم الاقتصادية، فهي تمثل أسلوب حياة الفرد وتلعب دوراً في تشكيل أنماط الأبنية النفسية له، وإذا ما اختار الفرد المهنة المناسبة لميوله وقدراته فإن ذلك سيؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاج، مما يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة (مبارك، ٢٠٠٢)، وعلى العكس من ذلك فإن فشل الفرد في اتخاذ القرار المهني سيؤدي إلى الشعور بالفشل والإحباط والتوتر، وحيث إن الفاعلية لذاتية المهنية تمثل معتقدات الفرد عن كونه قادراً على أداء السلوك المتعلق بعمليات اتخاذ القرار المهني، الذي يؤهله لمهنة المستقبل مثل المثابرة على الاستكشاف المهني، واختيار المهنة من بين الوظائف المتوفرة والتي تناسب مع ميوله وقدراته. (Blustein,et al. 1997; Constantine,et al. ,1998; Flores & O'Brien ,2002)

كما افترض Tayler & Betz (1983) أن معرفة مستوى الفاعلية الذاتية المهنية قد يسهم في تحديد مجموعة السلوك الذي يجب أن تركز عليها برامج الإرشاد المهني، مما يساعد الأفراد على تعديل معتقداتهم حول سلوكهم المهني. وقد أشارت نتائج الدراسات حول الفاعلية الذاتية التي قام بمراجعتها كل من (Betz & Luzzo, 1996) أن الفاعلية الذاتية متنبأ في التردد في اختيار القرار المهني وفي الاستكشاف الوظيفي. وجاء في توصيات الدراسات ضرورة أن يتضمن الإرشاد المهني المصادر الأربعة للفاعلية الذاتية وهي: التقييم الذاتي

* د/ آمنة عبد العزيز صالح أبا الخيل: أستاذ علم نفس التعلم المشارك- كلية التربية- جامعة جدة / المملكة العربية السعودية.

والذي يمثل مدى الحاجة للمعلومات عن الذات والمهن، وتقنيات إدارة القلق، والنمذجة - التعلم غير المباشر -، والدعم اللفظي.

والفاعلية الذاتية المهنية تعتبر من العوامل المعرفية التي تؤثر على تطوير اهتمام وأهداف وسلوك الفرد الخاص بمجال الاستكشاف الوظيفي واتخاذ القرار المهني، حيث يشير مفهوم الفاعلية الذاتية المهنية إلى درجة ثقة الفرد بأنه سينجح في المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي. (Betz,et al. ,1996)

وتشير نظريات النمو النفسي إلى أن تحقيق مطالب النمو النفسي خلال المراحل النمائية المختلفة مهم من أجل تكيف الفرد مع نفسه ومع المجتمع، ومن مطالب النمو في مرحلة المراهقة المتأخرة والشباب هو ما يسمى بتطوير الهوية المهنية، والتي تتطلب أن يكون الفرد قادر على الاستكشاف المهني والتخطيط لمستقبله المهني. (Mc Whirter,et al,2000)

وفي نموذج تصنيف صعوبات اتخاذ القرار المهني التي وضعها (1996) Gati,el al. أشار إلى أن صعوبة اتخاذ القرار المهني تعود إلى نقص أو تضارب في المعلومات عن الذات والمهنة، والتردد في اتخاذ القرار ونقص الدافعية. كما جاء في نموذج الأسلوب المعرفي لمعالجة وتجهيز المعلومات أن مكونات اتخاذ القرار المهني تضمن ثلاث مكونات أساسية هي:

- مكون المعرفة وتشير إلى المعرفة عن الذات والمهنة.
- مكون عملية اتخاذ القرار المهني ويتضمن مهارات التواصل والتحليل والتقييم والتوليف والإنجاز.
- مكون العمليات التنفيذية وتمثل توجيه عملية التفكير أثناء اتخاذ القرار، والتغلب على التفكير السلبي والمعتقدات السلبية التي تؤثر على اتخاذ القرار Peterson (et al., 1996).

وتعتبر صعوبة اتخاذ القرار المهني من أكثر المشاكل المهنية الشائعة لدى الشباب، وهذه الصعوبة قد تؤثر على حياتهم بشكل عام، وعلى جميع مراحل حياتهم المهنية بشكل خاص، سواء كان ذلك صعوبة اتخاذ قرار اختيار التخصص الدراسي، أم تغيير المسار المهني، أم اتخاذ قرار بالتقاعد (Osipow 1999). وأظهرت نتائج دراسة et al. Vahedi (٢٠١٢) أن أكثر أنواع صعوبات اتخاذ القرار المهني كانت في مجال التردد والصراع الخارجي، وخلل

المعتقدات الوظيفية، وأن طلاب المرحلة الثانوية لديهم مستوى صعوبة في اتخاذ القرار المهني أعلى من مستوى صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى الطالبات وفي دراسة (Nesdale & Pinter 2000) لتحليل عدد من الدراسات التي أجريت في بيئات ثقافية مختلفة، وجد أن الفاعلية الذاتية المهنية تتنبأ في قدرة الأفراد على إيجاد فرص العمل، وفي سلوك الاستكشاف المهني الذي يتضمن جمع المعلومات التي تساعد على اتخاذ القرار المهني. كما أشارت نتائج دراسة (Sterret 1998) أن ذوي مستوى الفاعلية الذاتية المهنية المرتفعة يستمرون في البحث عن فرص العمل رغم تعرضهم للرفض المستمر، وبمجرد حصولهم على فرص عمل يحافظون على وظائفهم. واتضح من نتائج دراسة VanRyn & Vinokur (١٩٩٢) أن ذوي مستوى الفاعلية الذاتية أكثر حصولاً على فرص العمل من ذوي المستوى المنخفض.

ومن نتائج دراسة (Gushue et al. 2006) يتضح أن الفاعلية الذاتية المهنية هي متغير متنبأ في كل من الهوية المهنية وأنشطة البحث المهني. وأوضحت نتائج دراسة Amir & Gati (٢٠٠٦) أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني.

وتشير نتائج العديد من الدراسات أن هناك سمات مشتركة بين الطلبة الجامعيين والأفراد العاطلين عن العمل بعد تخرجهم، من حيث الافتقار إلى مهارات اتخاذ القرار المهني والتفكير المهني السلبي (Patton, 2000; Maglio, 2005; Bullock-Yowell, 2014). ومن هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن علاقة بين الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني، ودرجة صعوبات اتخاذ القرار المهني التي قد يواجهها طلبة السنة التحضيرية مما يسهم في بناء برامج الإرشاد الأكاديمي لطلبة الجامعة التي تلبي احتياجاتهم.

مشكلة الدراسة:

إن الطلاب في المرحلة الجامعية كثيراً ما يواجهون التحديات عندما يحاولون وضع تصور للإمكانيات المستقبلية للمهن التي يمكن أن يعملون بها، والتخطيط لمسار حياتهم المهنية، وذلك لافتقارهم للمعلومات عن ذواتهم أو عن المهن المتاحة والتي تتناسب مع قدراتهم وميولهم، أو عن عمليات اتخاذ القرار المهني، مما يؤدي إلى حالة من التردد في اتخاذ القرار المهني، أو اتخاذ قرارات غير صائبة، ولتقديم المساعدة التي تساعدهم على التكيف المهني والحياتي،

يتطلب ذلك الكشف عن طبيعة الصعوبات التي تواجههم عند اختيارهم القرار المهني (Barth , 1994 ;Kenny et al 2003 ; Bigler ,2003; Creed & Yin , 2006)

وتمثل البطالة أحد المشكلات التي تعاني منها المجتمعات، ومنها المجتمع السعودي، فنسبة البطالة في السعودية قد بلغت (١١.٥) لعام ٢٠١٣م، و(١١.٧%) لعام ٢٠١٤م، حسب ما ورد في البيان المشترك الذي صدر عن وزارة العمل ومصلحة الإحصاءات (جريدة الرياض، 2015).

وحيث إن صعوبات اتخاذ القرار المهني قد تكون أحد العوامل التي تسهم في نسب البطالة، مما يستوجب معرفة طبيعة الصعوبات التي يواجهها الطلبة الجامعيين في اتخاذ القرار المهني، من أجل إعداد برامج التدخل الإرشادي التي تتمكن من معالجتها حتى لا يكونوا عاطلين عن العمل بعد تخرجهم. كما أن الفاعلية الذاتية المهنية تزودنا بمعلومات مهمة لها علاقة في فهم تطور العمليات المهنية المعقدة (Niles & Sowa,1992) وتمثل الدافع الذي يدفع الأفراد نحو القيام بالسلوك المهني أو تجنب القيام به (Betz & Taylor,2001) فانخفاض مستوى الفاعلية الذاتية لدى الأفراد يمكن أن يؤدي إلى المماطلة والتردد في اتخاذ القرار المهني (Betz,1992)، وفي دراسة (Gushue,et al,2006). وجد أن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية المرتفع له علاقة ارتباطية موجبة مع مفهوم الذات الايجابي وأنشطة الاستكشاف المهني.

ومن هنا كان اهتمام الدراسة الحالية في معرفة مستوى الفاعلية المهنية، ودرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز، حيث تم تطبيق أدوات الدراسة، بعد انتهاء طلاب السنة التحضيرية من دراسة المواد التي تتضمنها السنة التحضيرية، التي كان أحد أهدافها رفع كفاءة الطلبة في مهارات التفكير ومهارات الاتصال، التي تعتبر من المهارات اللازمة لاتخاذ القرار، وكانوا قد انتهوا من حضور البرنامج الإرشادي الذي تعقده وكالة الجامعة لشؤون الطلاب من أجل مساعدتهم على اختيار المسار الدراسي الذي يؤهلهم لمهنة المستقبل، وكذلك كانوا في فترة اختيار مسار الدراسة - المحددة من قبل عمادة القبول والتسجيل - الذي سيلتحقون به بعد انتهاء السنة

التحضيرية، فهل أسهم ذلك في مساعدة الطلبة على اتخاذ القرار المهني، أم أن لديهم صعوبات في اتخاذ القرار المهني.

من خلال العرض السابق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١. ما مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز؟
٢. ما درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب وطالبات السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز؟
٣. هل توجد علاقة بين مستوى الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني؟
٤. هل توجد فروق بين درجات الطالبات ودرجات الطلاب عينة الدراسة في مقياس صعوبات اتخاذ القرار المهني؟
٥. هل توجد فروق بين مستوى الفاعلية الذاتية (مرتفع - منخفض) لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص؟
٦. هل هناك اختلاف بين متخذي وغير متخذي القرار المهني في علاقة الفاعلية الذاتية بصعوبات اتخاذ القرار المهني؟
٧. هل يمكن التنبؤ بدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز من خلال معلومية مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لديهم؟

فروض الدراسة:

١. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين مستوى الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين متوسطي درجات الطالبات ودرجات الطلاب عينة الدراسة في مقياس صعوبات اتخاذ القرار المهني.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين مستوى الفاعلية الذاتية (مرتفع - منخفض) لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية وفقاً لمتغير الجنس.

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين مستوى الفاعلية الذاتية (مرتفع - منخفض) لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية وفقاً لمتغير التخصص.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين معاملات الارتباط بين الفاعلية الذاتية وصعوبات اتخاذ القرار المهني لدى عينة من متخذي وغير متخذي القرار المهني.
٦. لا يمكن التنبؤ بدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز من خلال معلومية مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لديهم.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

- الكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية، ومعرفة الفروق بينهم في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية (مرتفع - منخفض).
- الكشف عن الفروق بين الطلاب والطالبات في درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني، وعلاقته بالفاعلية الذاتية المهنية
- الكشف عن الاختلاف بين متخذي وغير متخذي القرار في علاقة الفاعلية الذاتية المهنية بصعوبة اتخاذ القرار المهني.
- الكشف عن إمكانية تنبؤ الفاعلية الذاتية المهنية بصعوبة اتخاذ القرار المهني.

أهمية الدراسة:

هدف الدراسة الحالية إلى المساهمة في إلقاء الضوء على جانب مهم من جوانب الدراسات النفسية من خلال تناول العلاقة بين متغيري الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب المرحلة الجامعية، والتي تتضح فيما يلي:

- توفير المعلومات عن متغير الفاعلية الذاتية المهنية كمتغير دافعي داخلي وعلاقته في صعوبة اتخاذ القرار المهني، وهل يمكن أن يتنبأ بقدرة الأفراد على مواجهة الصعوبات المهنية التي قد تواجههم خلال عملية اختيار المسار الدراسي أو اتخاذ القرار المهني.

- إن معرفة طبيعة ونوعية الصعوبات التي يتعرض لها طلاب السنة التحضيرية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية، يساعد على بناء برنامج إرشاد مهني يلبي احتياجاتهم للإرشاد النفسي والمهني، من خلال تنمية عملية اتخاذ القرار المهني، والفاعلية الذاتية المهنية.

- تسهم هذه الدراسة في مساعدة المؤسسات الرسمية - مثل صندوق تطوير الموارد البشرية التابع لوزارة العمل - بتوفير مقاييس نفسية تقيس الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني، مما يمكنها من تشخيص بعض العوامل التي لها علاقة في البطالة في المجتمع السعودي، ويقتن المساعي التي تبذلها من أجل توظيف الشباب.

مصطلحات الدراسة:

- الفاعلية الذاتية المهنية:

درجة ثقة الفرد بقدرته على أداء المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي، وهي خبرة تطويرية، تسهم في تطويرها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة (Betz , et al. 1996).

التعريف الإجرائي للفاعلية الذاتية المهنية هو "الدرجة التي يحصل عليها المفحوص (الطالبة والطالب) من خلال الاستجابة على مقياس الفاعلية الذاتية المهنية المستخدم بالدراسة الحالية).

- **صعوبة اتخاذ القرار المهني:** عدم قدرة الفرد على اختيار المهنة المستقبلية التي تتناسب مع ميوله وقدراته، نتيجة لنقص الدافعية أو المعلومات عن الذات والمهن المتاحة أو عن عملية اتخاذ القرار المهني. (Amir , et al., 2008)

والتعريف الإجرائي لصعوبة اتخاذ القرار المهني في الدراسة الحالية هو: الدرجة التي يحصل عليها الطلبة من خلال استجاباتهم على مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني المستخدم بالدراسة الحالية.

الإطار النظري:

أولاً - تطور مفهوم الفاعلية الذاتية المهنية:

أكدت النظرية الاجتماعية المعرفية التي وضعها Bandura على أهمية العوامل المعرفية من حيث تأثيرها على تشكيل اهتمامات وأهداف الأفراد، حيث تعتبر هذه النظرية أن الفاعلية الذاتية هي العامل الأساسي المعرفي الذي يتوسط ويؤثر على تطور الاهتمامات والأهداف والأفعال الخاصة بمجال محدد.

(Lent et al , 2002)

والفاعلية الذاتية تعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد فيما إذا كان الفرد سيختار أداء مهمة ما، أو الامتناع عن أدائها، حيث إن معتقدات الفرد حول قدراته تعتبر محور تعامله مع البيئة من حوله، ولهذا تعتبر الفاعلية الذاتية عامل مهم في فهم كيف يطور الأفراد إدراك قدراتهم والثقة فيها، وكيف يشعرون ويفكرون ويدعمون ذاتهم. (Sterrett , 1998)

في نظرية (Bandura,1986,1993) الاجتماعية المعرفية التي اشتقت منها نظرية فاعلية الذات، وصف الفاعلية الذاتية بأنها البنية المعرفية التي يتم إنشاؤها من خلال الخبرات التراكمية للفرد التي يخبرها خلال مراحل حياته، هذه الخبرات تقود الفرد لأن يطور معتقداته أو توقعاته فيما إذا كان سينجح أم لا في أداء مهام أو أنشطة معينة.

وافترض أن الفرد يطور معتقدات الفاعلية الذاتية من خلال أربعة مصادر هي:

١- **تجارب الإنجاز الناجحة:** وهي تتضمن خبرات النجاح التي مرَّ بها الفرد، وهذه الخبرات تؤثر على مستوى فعالية الذات، وتتأثر بعدة عوامل منها صعوبة أو سهولة المهمة، فنجاح الفرد في إنجاز المهام الصعبة يكون تأثيره أكثر في رفع معتقدات الفاعلية الذاتية من المهام السهلة، والأداء الفاشل وغير المتكرر يكون تأثيره أقل على انخفاض مستوى الفاعلية الذاتية من الفشل المتكرر.

٢- **خبرات التعلم غير المباشرة:** وهي الخبرات التي يكتسبها من خلال ملاحظة أداء النموذج والافتداء به، فكلما كان النموذج قريب من مستوى كفاءة الشخص فإن مشاهدته وهو يخفق يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى الفاعلية الذاتية للفرد الملاحظ.

٣- **الإقناع اللفظي:** وهو يمثل التأثيرات الاجتماعية على الفاعلية الذاتية، فالتشجيع اللفظي الذي يتلقاه من الآخرين حول قدرته على إنجاز المهمة تشكل دافع له. أو التحذيرات من الآخرين التي تشكل تأثير سلبي على فعالية الفرد، ويختلف مدى التأثير حسب الشخص الذي يصدر عنه الإقناع اللفظي

هل هو شخص موثوق به أم غير موثوق به، فتتأثر فعالية الذات بالإقناع اللفظي - سلباً أو إيجاباً - كلما كان الشخص موثوق به.

٤- **الاستثارة العاطفية مثل الحالات النفسية السلبية والقلق:** فالأشخاص الذين يخبرون خوفاً شديداً وقلقاً حاداً يغلب أن تكون توقعاتهم حول فاعليتهم الذاتية منخفض، وكذلك الدافعية المدركة للاستثارة تؤثر على فعالية الفرد، فإذا أدرك الفرد أن الخوف من الفشل أمر طبيعي فمن المتوقع أن لا تتأثر فاعليته سلباً بل تزيد فاعليته لكي يبذل الجهد الذي يمكنه من النجاح، بالإضافة لطبيعة العمل سهل أم صعب، فالعمل السهل لا يتأثر كثيراً بمستوى الاستثارة العاطفية على عكس الأعمال الصعبة.

ويفترض أن أكثر مصادر الفاعلية الذاتية تأثيراً على سلوك الفرد ومعتقداته هو تجارب الإنجاز الناجحة التي يمر بها الفرد.

وأظهرت العديد من نتائج الدراسات أن مستوى الفاعلية الذاتية المرتفع يأتي من خبرات النجاح والإتقان التي يمر بها الفرد، وعلى العكس مستوى الفاعلية الذاتية المنخفض يرتبط بخبرات الفشل التي تتكرر في سياقات مختلفة (Niles 2002 ; Lane et al 1998 ; Sterrett , 1992 ; Sowa &) وتأتي هذه النتائج مدعومة لصحة افتراضات نظرية الفاعلية الذاتية

ثم طور كل من (Hackett & Betz, 1981) نموذج الفاعلية الذاتية المهنية من خلال تطبيق مفهوم الفاعلية الذاتية على السلوك المتعلق بالمهنة، حيث يشير إلى ثقة الأفراد بمدى قدرتهم على أداء السلوك المتعلق باتخاذ القرار المهني، والتطور المهني، ويتضمن التطور المهني تكوين قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل، تطوير القدرات والمهارات، والمشاركة الفعالة في اتخاذ قرارات مدروسة في الاختيار المهني والتكيف المهني.

ثم قام (Taylor & Betz, 1983) بتحديد السلوك المتعلق بالمكونات الخمسة لاختيار الوظيفة والمستمدة من نموذج النضج المهني الذي افترضه (Crites) والذي يوضح مجالات السلوك المتعلق بعمليات اتخاذ القرار المهني، وهذه المكونات الخمسة هي:

- **التقييم الذاتي:** (Self – Appraisal (SA)
- **المعلومات المهنية:** (occupational Information (OI)
- **وضع الأهداف:** (Goal Setting (GS)

- التخطيط: (Planning (PL)

- حل المشكلات: (Problem Solving (PS)

واعتقاد الأفراد بأنهم يمكن أن ينجزوا هذه المهام بنجاح يشير إلى أن لديهم مستوى عالي من الفاعلية المهنية.

ثانياً - صعوبة اتخاذ القرار المهني:

تم بذل الكثير من الجهد لتحديد واستقصاء أسباب صعوبات اتخاذ القرار المهني لدى الشباب، ومن أبرز هذه الجهود:

- النموذج البنائي لتصنيف صعوبات اتخاذ القرار المهني: الذي وضعه

(Gati et al , 1996)، وتم من خلاله تصنيف صعوبات اتخاذ القرار المهني

إلى فئتين وكل فئة تم تصنيفها إلى فئات فرعية وفقاً للفروق الدقيقة بينها، والفئتين الرئيسيتين هما:

١- صعوبات قبل البدء في عملية اتخاذ القرار المهني: وتتضمن عدم الجاهزية لاتخاذ القرار المهني نتيجة لانخفاض الدافعية الناتج عن التردد وخلل المعتقدات الوظيفية.

٢- الصعوبات خلال عملية اتخاذ القرار المهني: وتم تصنيفها إلى فئتين فرعيتين هما:

أ - الافتقار إلى المعلومات: وتضمنت الافتقار إلى وجود معلومات عن الذات مثل الميول والقدرات، ونقص المعلومات عن التخصصات الجامعية المتاحة، وعدم وجود معلومات حول المصادر المختلفة التي يمكن أن يحصل منها الفرد على المعلومات التي يحتاجها - عن الذات وعن المهن - وعدم معرفة بكيفية اتخاذ القرار المهني.

ب - تضارب المعلومات: وتتضمن ثلاثة أنواع من المشكلات في استخدام المعلومات، مثل وجود معلومات غير موثوقة أو متناقضة، صراعات داخلية مثل تضارب التفضيلات أو صعوبة إيجاد حل وسط، وصراعات خارجية.

- الأسلوب المعرفي لمعالجة وتجهيز المعلومات:

وضع (Peterson et al., 1996) نموذج هرمي يتضمن ثلاثة أبعاد تسهم

في اتخاذ القرار المهني الفاعل، والتي تتضمن:

- **مكون المعرفة:** وتشتمل على نوعين من المعرفة هما: معرفة عن الذات، والمعرفة عن المهن، وهذه تشكل قاعدة الهرم.
- **مكون عمليات اتخاذ القرار المهني:** وتتضمن خمسة عمليات ويتم تطبيق هذه المهارات على شكل حلقة دائرية فيتم العمل خطوه خطوه أو قد يرجع الفرد للخطوة السابقة، حتى يستطيع الفرد اتخاذ القرار المهني. وتمثل وسط الهرم، وهذه العمليات هي:
- § **التواصل:** وهو بداية الحلقة، وتشير إلى قدرة الفرد على تحديد الفجوة بين الوضع الحالي لتطوره المهني، وما يرغب أن يكونه، وما هي المعلومات التي يحتاجها، ومصادر الحصول عليها.
- § **التحليل:** تحليل البيانات التي تتوفر لديه عن ذاته وعن المهن، والتفكير بالبدائل الوظيفية من خلال مقارنة البيانات عن ذاته وعن المهن، وتحديد فيما إذا كان يحتاج لمعلومات إضافية، أو أن يستمر في عملية التحليل.
- § **التركيب:** أو يطلق عليها مرحلة التوليف، يقوم الفرد بعملية عصف ذهني لكل الخيارات الوظيفية التي توصل لها من مرحلة التحليل، ثم يضيق هذه الخيارات بحيث يقتصر على (٣-٥) خيارات تمثل أفضل مطابقة لمهاراته وقدراته.
- § **التقييم:** يقوم بوزن التكاليف والفوائد لكل خيار من الخيارات التي نتجت عن عملية التركيب، ويتضمن ذلك أيضاً تناسب تلك الخيارات مع خصائصه الشخصية.
- § **الإنجاز:** أو مرحلة الحسم، وتتضمن وضع خطة للعمل والانخراط في السلوك للحصول على أفضل اختيار من بين البدائل.
- ثم يرجع الفرد إلى مرحلة التواصل ويقرر إذا ما كان القرار الذي اتخذه حقق هدفه، أم أنه بحاجة لاستخدام دائرة اتخاذ القرار مرة أخرى.
- **مكون العمليات التنفيذية،** والتي تمثل توجيه عملية التفكير أثناء اتخاذ القرار، وتعكس مدى التطور المهني وتشكل رأس الهرم.
- وحسب اتجاه تحليل وتجهيز المعلومات فإن تطوير هذه المكونات الثلاث يعتبر عامل جوهري في زيادة قدرة الأفراد على صنع القرار المهني الفاعل، وأن صعوبة اتخاذ القرار المهني قد تنشأ عن نقص في المعلومات عن الذات أو

- المهنة، أو عدم إتقان الفرد لمهارات اتخاذ القرار المهني، أو مكون العمليات التنفيذية التي تقوم الفرد أثناء اتخاذ القرار المهني.
- يمكننا تحليل نقاط الاتفاق والاختلاف بين النموذج البنائي لتصنيف صعوبات اتخاذ القرار المهني، والأسلوب المعرفي لمعالجة وتجهيز المعلومات المتعلقة باتخاذ القرار المهني الفاعل، بالنقاط التالية:
- أن صعوبة اتخاذ القرار المهني قد تكون ناتجة عن قلة المعلومات المتوفرة لدى الفرد عن المهنة أو الذات، وكان النموذج البنائي أكثر تصنيفاً لطبيعة الصعوبة في المعلومات (ناقصة / متناقضة / غير موثوقة).
 - والأسلوب المعرفي لمعالجة وتجهيز المعلومات المتعلقة باتخاذ القرار المهني الفاعل كان أكثر توضيحاً لطبيعة المهارات اللازمة لاتخاذ القرار المهني. وكذلك أضاف مكون العمليات التنفيذية التي تمثل الميتمعرفة وهي عمليات تنفيذية ضابطه توجه تفكير الفرد أثناء اتخاذ القرار المهني.
 - النموذج البنائي أضاف عامل الدافعية كعامل مهم في اتخاذ القرار المهني.
 - وتم مراعاة النموذجين في بناء أداة قياس صعوبات اتخاذ القرار المهني.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

- اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، مع ضبط ثلاثة من المتغيرات هي:
- انتهاء الطلبة من دراسة السنة التحضيرية.
 - حضورهم البرنامج الإرشادي لاختيار التخصص والذي تقدمه عمادة شؤون طلاب بالجامعة.
 - الطلبة كانوا في مرحلة اختيار التخصص الدراسي الذي سيلتحقون به بعد السنة التحضيرية، ومدتها شهر وكان قد مرَّ على الفترة المحددة (٣) أسابيع من أصل (٤) وهي الفترة التي حددتها عمادة القبول والتسجيل بالجامعة، لمعرفة الطلبة الذين اختاروا التخصص الدراسي أو ما زالوا مترددين باختيار التخصص.
- وتم الكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية، ونوعية صعوبات اتخاذ القرار المهني، والعلاقة بين الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني، والكشف عن الفروق بين متخذي وغير متخذي القرار بعلاقة الفاعلية الذاتية

المهنية بصعوبة اتخاذ القرار المهني، ومدى تنبؤ مستوى الفاعلية الذاتية بدرجة صعوبة القرار المهني.

- عينة الدراسة:

اختيرت عينة عشوائية من طالبات وطلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز بأقسامها العلمية والأدبية، وكان حجم العينة (٢٥٧) تضمنت (١٧٦) طالبة و(٩٠) طالباً، بمتوسط عمري مقداره (١٩.٥٣) وانحراف معياري مقداره (٠.٥٧)، ويوضح الجدول (١) مواصفات العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة:

جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة وتصنيفاتها

المتغيرات	التصنيف	متخذي القرار		غير متخذي القرار		المجموع	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
الجنس	طلاب	٤٦	١٧.٩	٤٤	١٧.١	٩٠	٣٥
	طالبات	٩٠	٣٥	٧٧	٣٠	١٧٦	٦٥
التخصص	علمي	٦٥	٢٥.٣	٦١	٢٣.٧	١٢٦	٤٩.٠
	أدبي	٧١	٢٧.٦	٦٠	٢٣.٤	١٣١	٥١.٠
المجموع		١٣٦	٥٢.٩	١٢١	٤٧.١	٢٥٧	١٠٠

- أدوات الدراسة:

١: مقياس الفاعلية الذاتية المهنية (النسخة المختصرة): Career Decision – Making Self Efficacy Scale- Short Form (CDMSE-SF)

مقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني أعده (Taylor &Betz, 1983) ويتكون المقياس الأصلي من (50) فقرة.

ووضع النسخة المختصرة لهذا المقياس (Betz, Klein, Taylor,1996) والذي يقيس ثقة الأفراد بقدرتهم على إنجاز مهام تتعلق باتخاذ القرار المهني، من خلال التركيز على خمسة أبعاد تمثل الفاعلية الذاتية في اتخاذ القرار المهني، وضعها (Crites, 1961) وتضمنت: التقييم الذاتي، والمعلومات المهنية، ووضع الأهداف، والتخطيط، وحل المشكلات.

- وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للنسخة (الأصلية) لمقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني من خلال صدق الاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة ألفا للمقياس الكلي (٠.٩٧) وتراوحَت قيمة ألفا للمقياس الفرعية بين (٠.٨٦ إلى ٠.٨٩).

ثبات المقياس: تم استخدام أسلوب ثبات الإعادة حيث تم تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه بعد ستة أسابيع، وبلغت قيم معامل الثبات (٠.٨٣).

النسخة المختصرة: قام (Betz, Klein, & Taylor, 1996) بوضع النسخة المختصرة من مقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني، فأصبح يتكون من (25) فقرة، تتوزع على الأبعاد الخمسة بحيث يحتوي كل بعد على (٥) فقرات والموضحة بالجدول (٢):

جدول (٢) توزيع فقرات مقياس أبعاد الفاعلية الذاتية النسخة المختصرة

الأبعاد	أرقام الفقرات
التقييم الذاتي (SA) (Self-Appraisal)	٥، ٩، ١٤، ١٨، ٢٢
المعلومات المهنية (OI) (occupational Information)	١، ١٠، ١٥، ١٩، ٢٣
وضع الأهداف (GS) (Goal Setting)	٢، ٦، ١١، ١٦، ٢٠
التخطيط (PL) (Planning)	٣، ٧، ١٢، ٢١، ٢٤
حل المشكلات (PS) (Problem Solving)	٤، ٨، ١٣، ١٧، ٢٥

(*) هذه الأبعاد موضحة في الإطار النظري:

وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس (الصدق والثبات) باستخدام صدق المحك مع مقياس النضج المهني، وكان الارتباط المقياسيين (٠.٦٣) أي أن الأشخاص ذوي المستوى المرتفع في النضج المهني هم من ذوي الكفاءة المهنية المرتفعة. وارتبط مقياس الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار المهني سلبياً مع مقياس (CDS) الذي يقيس التردد المهني، فلقد بلغت قيم معامل الارتباط (٠.٦٣-) وبلغت قيم معامل ثبات ألفا (٠.٩٤) وهي قيمة مرتفعة

ودعمت كثير من الدراسات النتائج التي توصل لها (Betz, Klein, & Taylor, 1996) منها دراسات أجريت على الطلبة الجامعيين في أمركا (Betz

& Voyten, 1997; Chung, 2002; Brown, et al., 2003; Chaney et al., 2007)

وأيضاً في دراسة شملت عينة أفراد الصينيين من الطلبة الجامعيين والعاملين (Hou , et al., 2014)

**** إعداد المقياس للدراسة الحالية:** تم ترجمة المقياس، والترجمة العكسية.

- صدق المقياس:

§ الصدق الظاهري: تم عرض المقياس على متخصصين في اللغة الإنجليزية، للتأكد من سلامة الترجمة والصياغة اللغوية لفقرات المقياس، كما تم عرضه على مجموعة من المتخصصين في علم النفس للتحقق من وضوح الفقرات ومدى ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه، ومدى مناسبتها للغرض الذي أعدت له. ثم تم إجراء تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء آراء المحكمين لتكون ملائمة للبيئة العربية وكان عدد العبارات نفس عدد عبارات المقياس المترجم (٢٥) فقرة.

§ صدق الاتساق الداخلي: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (٤٣) لها نفس خصائص العينة الأصلية لحساب صدق الاتساق الداخل لمقياس فاعلية اتخاذ القرار المهني، من خلال حساب:

١- حساب الاتساق الداخلي للعبارات وذلك بتعيين قيم معامل الارتباط بنود المقياس بالدرجة الكلية بالبعد التابعة له، واتضحت النتائج كما تظهر في الجدول (٣).

جدول (٣)

قيم معاملات ارتباط بنود مقياس الفاعلية الذاتية المهنية بالدرجة الكلية للبعد التابعة له (العينة الاستطلاعية: ن=٤٣)

التقييم الذاتي		المعلومات المهنية		وضع الأهداف		التخطيط		حل المشكلات	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
***٦٩.٠٠	٥	***٦١.٠٠	١	***٧٠.٠٠	٢	***٦٨.٠٠	٣	***٦٧.٠٠	٤
***٧٤.٠٠	٩	***٦٢.٠٠	١٠	***٦٦.٠٠	٦	***٦٤.٠٠	٧	***٦٠.٠٠	٨
***٧٢.٠٠	١٤	***٥٦.٠٠	١٥	***٧٠.٠٠	١١	***٥٤.٠٠	١٢	***٧٤.٠٠	١٣
***٦٩.٠٠	١٨	***٧٣.٠٠	١٩	***٤٩.٠٠	١٦	***٦٠.٠٠	٢١	***٦٧.٠٠	١٧
***٤٥.٠٠	٢٢	***٦١.٠٠	٢٣	***٥٤.٠٠	٢٠	***٧٠.٠٠	٢٤	***٦٨.٠٠	٢٥

**** دالة عند مستوى ٠.٠١**

يتضح من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية للبعد التابعة له قيم دالة عن مستوى الدلالة (٠.٠٠١)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

ب- الاتساق الداخلي للأبعاد وذلك بحساب قيم معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، الجدول (٤) يوضح هذه القيم.

جدول (٤)

قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البعد
*٧٧.٠٠	التقييم الذاتي
*٧٢.٠٠	المعلومات المهنية
*٧١.٠٠	وضع الأهداف
*٧٨.٠٠	التخطيط
*٧٠.٠٠	حل المشكلات

** دالة عند مستوى ٠.٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية بالدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عن مستوى الدلالة (٠.٠٠١)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

- ثبات المقياس:

على عينة الصدق نفسها تم حساب قيمة معامل ثبات مقياس الفاعلية الذاتية المهنية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، ومعاملات ثبات التجزئة النصفية. كما هو موضح بالجدول (٥).

جدول (٥) قيم معاملات ثبات مقياس الفاعلية الذاتية المهنية وأبعاده

(العينة الاستطلاعية: ن=٤٣)

معامل ثبات التجزئة النصفية	معامل ثبات ألفا كرونباخ	البعد
٥١.٠٠	٦٨.٠٠	التقييم الذاتي
٧١.٠٠	٩٠.٠٠	المعلومات المهنية
٤٦.٠٠	٥٨.٠٠	وضع الأهداف
٥٩.٠٠	٦٢.٠٠	التخطيط
٧٨.٠٠	٧٠.٠٠	حل المشكلات
٨٣.٠٠	٨٥.٠٠	الثبات الكلي لمقياس الفاعلية الذاتية المهنية

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ثبات مقياس الفاعلية الذاتية المهنية قيم ثبات مرتفعة.

تصحيح المقياس:

المقياس يتكون في نسخته المختصرة من (٢٥) فقرة، يتم الاستجابة عليه من خلال مقياس ليكرت الخماسي (ينطبق دائماً، ينطبق غالباً، ينطبق أحياناً، ينطبق نادراً، لا ينطبق) أعلى درجة على المقياس ١٢٥ بمتوسط نسبي ٥، وأدنى درجة ٢٥ بمتوسط نسبي ١. الدرجة المرتفع تشير إلى مستوى كفاءة مهنية مرتفع والدرجة المتدنية تشير غالى انخفاض مستوى الكفاءة المهنية وفقاً للمحك التالي:

جدول (٦) مستوى الفاعلية المهنية وفقاً لدرجة الاستجابة

طول الخلية	مستوى الكفاءة
أقل من ٨ . ١	متدنية جداً
من ٨ . ١ إلى أقل من ٦ . ٢	متدنية
من ٦ . ٢ إلى أقل من ٤ . ٣	متوسطة
من ٤ . ٣ إلى أقل من ٢ . ٤	مرتفع
أكبر من ٢ . ٤	مرتفع جداً

ثانياً- مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني:

حيث هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة صعوبة اتخاذ القرار المهني لذلك تم بناء أداة لقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة بمرحلة الجامعة، وفق الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأطر النفسية في مجال صعوبة اتخاذ القرار المهني
- الإطلاع على المقاييس والأدوات التي اهتمت بقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني في الفئة العمرية من (١٨ - ٢٤)
- من خلال ما تم الاطلاع عليه تم تحديد الأبعاد التي يمكن أن يتضمنها مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني، وهي:
- نقص المعلومات التي تتعلق بمعرفة الذات (المهارات والقدرات والميل)، أو نقص المعلومات التي تتعلق بالمهنة.
- انخفاض مستوى الدافعية والصراع الداخلي والتردد في اختيار المهنة.

- العمليات التي يقوم بها الفرد خلال عملية اتخاذ القرار المهني (وهي عمليات الاتصال والتحليل والتقييم والتوليف)^١
- حيث اهتمت بعض المقاييس ببعض الجوانب المذكورة أعلاه ولم تتضمنها جميعاً، فمنها من اهتم بصياغة بنود تتضمن قياس نقص المعلومات عن الذات والمهنة وأهملت الدافعية والتردد وكذلك العمليات التي تتم خلال اتخاذ القرار المهني (الاتصال والتحليل والتقييم والتوليف).

بنود المقياس:

تضمن مقياس صعوبات اتخاذ القرار المهني ٢٦ فقرة ضمن الأبعاد التالية:

جدول (٧) توزيع فقرات مقياس صعوبات اتخاذ القرار المهني

الأبعاد	أرقام الفقرات
نقص المعلومات عن الذات	١٨، ٢٠، ٢٢، ٢٤، ٢٦
نقص المعلومات عن المهن	٦، ٧، ٨، ٩، ١٠
الدافعية	٢، ٤، ١٥، ١٦، ١٧
الصراع و لتردد	٣، ١١، ١٩، ٢١
عمليات اتخاذ القرار المهني	١، ٥، ١٢، ١٣، ١٤، ٢٣، ٢٥

صدق المقياس:

- **الصدق الظاهري:** تم عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين في علم النفس، للتأكد من سلامة الصياغة اللغوية لفقرات المقياس ووضوح الفقرات ومدى ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه، ومدى مناسبتها للغرض الذي أعدت له. ومن ثم تم إجراء التعديلات المطلوبة في ضوء آراء المحكمين وأصبح المقياس مكوناً من (٢٦) عبارة.

- **صدق الاتساق الداخلي:** تم تطبيق مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني على عينة استطلاعية مكونة من (٤٣) لها نفس خصائص العينة الأصلية لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس، من خلال حساب:

أ- حساب الاتساق الداخلي للعبارات وذلك بتعيين قيم معامل الارتباط بنود المقياس بالدرجة الكلية للبند التابعة له، واتضحت النتائج كما تظهر في الجدول (٨).

جدول (٨) قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني بالدرجة الكلية للبند التابعة له (العينة الاستطلاعية: ن=٤٣)

نقص المعلومات عن الذات		نقص المعلومات عن المهن		الدافعية		الصراع والتردد		عمليات اتخاذ القرار المهني	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
١٨	٠.٧٨**	٦	٠.٨٠**	٢	٠.٣٩**	٣	٠.٦٢**	١	٠.٨٤**
٢٠	٠.٦٥**	٧	٠.٧٩**	٤	٠.٦٧**	١١	٠.٥٨**	٥	٠.٧٤**
٢٢	٠.٧٤**	٨	٠.٨٤**	١٥	٠.٦٣**	١٩	٠.٨٣**	١٢	٠.٦٧**
٢٤	٠.٦٩**	٩	٠.٨١**	١٦	٠.٦٩**	٢١	٠.٨٣**	١٣	٠.٤٨**
٢٦	٠.٧٤**	١٠	٠.٦٨**	١٧	٠.٥٨**			١٤	٠.٤٧**
								٢٣	٠.٥٥**
								٢٥	٠.٧٨**

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول (٨) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية للبند التابعة له هي قيم دالة عن مستوى الدلالة (٠.٠١)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للمقياس

ب- الاتساق الداخلي للأبعاد وذلك بحساب قيم معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، الجدول (٩) يوضح هذه القيم:

جدول (٩) قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس صعوبات اتخاذ القرار المهني بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البعد
٠.٧٢**	نقص المعلومات عن الذات
٠.٧٣**	نقص المعلومات عن المهن
٠.٧٨**	الدافعية
٠.٧٠**	الصراع والتردد
٠.٩١**	عمليات اتخاذ القرار المهني

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني بالدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عن مستوى الدلالة (٠.٠١)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

- ثبات المقياس:

على عينة الصدق نفسها تم حساب قيمة معامل ثبات مقياس الفاعلية الذاتية المهنية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، ومعاملات ثبات التجزئة النصفية. كما هو موضح بالجدول (١٠).

جدول (١٠) قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية

لمقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني وأبعاده

معامل ثبات التجزئة النصفية	معامل ثبات ألفا كرونباخ	البعد
٠.٤٣	٠.٧٧	نقص المعلومات عن الذات
٠.٧٧	٠.٨٤	نقص المعلومات عن المهن
٠.٦٠	٠.٥٣	الدافعية
٠.٧١	٠.٦٩	الصراع والتردد
٠.٧٧	٠.٧٧	عمليات اتخاذ القرار المهني (التوليف)
٠.٨٦	٠.٩٠	الثبات الكلي لمقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات المقياس قيم مرتفعة مما يدل على ثبات المقياس.

تصحيح المقياس:

المقياس يتكون من (٢٦) فقرة، يتم الاستجابة عليه من خلال مقياس ليكرت الخماسي (ينطبق دائماً وتمثل ٥ درجات، ينطبق غالباً وتمثل ٤ درجات، ينطبق أحياناً وتمثل ٣ درجات، ينطبق نادراً وتمثل ٢ درجة، لا ينطبق وتمثل ١ درجة واحدة) وتكون أعلى درجة على المقياس ١٢٥ بمتوسط نسبي ٥، وأدنى درجة ٢٥ بمتوسط نسبي ١.

وتتحدد درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني في المقياس وأبعاده وفقاً للمحك* الموضح بالجدول التالي:

جدول (١١) درجة صعوبة اتخاذ القرار وفقا لدرجة الاستجابة

طول الخلية	درجة صعوبة
أقل من ٨ . ١	لا توجد
من ٨ . ١ إلى أقل من ٦ . ٢	متدنية
من ٦ . ٢ إلى أقل من ٤ . ٣	متوسطة
من ٤ . ٣ إلى أقل من ٢ . ٤	شديدة
أكبر من ٢ . ٤	شديدة جداً

- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- للإجابة عن تساؤلات الدراسة سيتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:
- إحصاء وصفي متمثل في حساب التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب.

- إحصاء استدلال:

- § معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي لمفردات المقاييس، والاتساق الداخلي لأبعد المقاييس، وكذلك لبيان وجود علاقة بين متغيرات الدراسة.
- § معامل ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية لحساب ثبات المقاييس المستخدمة بالدراسة.
- § معامل (Z) لحساب دلالة الفروق بين معاملي الارتباط في متغيري الفاعلية الذاتية وصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى متخذي وغير متخذي القرار المهني.
- § معامل الانحدار الخطي للتنبؤ بدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز من خلال مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لديهم.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

- للإجابة على أسئلة الدراسة قامت الباحثة بمعالجة بيانات أفراد العينة بنظام Spss وكانت النتائج كما يلي:
- السؤال الأول: ما مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية، وكذلك قامت بتصنيف درجات إجابات عينة الدراسة على أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية وحساب مستوى كل بعد وترتيبه كما هو موضح بالجدول (١٢)، (١٣)، (١٤) التالية:

جدول (١٢)

مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى العينة الكلية (الطالبات والطلاب)

بالسنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز (عينة البحث: ن=٢٥٧)

المستوى البعـد	مرتفع		متوسط		منخفض		المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	المستوى ترتيب
	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد			
وضع الأهداف	٥٤.٥	١٤٠	١٠.٩	٢٨	٣.١	٨	٣.٧٧	٠.٧٦	مرتفع ١
التقييم الذاتي	٥٦.٤	١٤٥	١٠.٠	٢٨	٤.٧	١٢	٣.٧٤	٠.٧٧	مرتفع ٢
حل المشكلات	٤٤.٧	١١٥	١٢.٧	٣١	٥.٨	١٥	٣.٥٢	٠.٧٨	مرتفع ٣
التخطيط	٣٧.٤	٩٦	١٣.٣	٣٣	١٠.٩	٢٨	٣.٣٧	٠.٨١	متوسط ٤
المعلومات المهنية	٢٨.٠	٧٢	١٣.٤	٣٤	١٩.٨	٥١	٣.١٥	٠.٨٩	متوسط ٥
الدرجة الكلية للمقياس	٤٤.٤	١١٤	١٣.٣	٣٣	٣.٩	١٠	٣.٥١	٠.٦٤	مرتفع

يلاحظ من الجدول السابق أن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لأفراد العينة مستوى مرتفع، إذ بلغ المتوسط الحسابي لمستوى الفاعلية الذاتية ككل (٣.٥١) وانحراف معياري (٠.٦٤)، وكانت نسبة أفراد العينة ذوي مستوى الفاعلية الذاتية المهنية المرتفع (٤٤.٤%) بينما نسبة منخفضي الفاعلية الذاتية المهنية كانت (٣.٩%)، وجاء بعد "وضع الأهداف" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٧) وانحراف معياري مقداره (٠.٧٦)، ثم بعد "التقييم الذاتي" جاء بالمرتبة الثانية، بمتوسط حسابي مقداره (٣.٧٤) وانحراف معياري مقداره (٠.٧٧)، وجاء بعد "حل المشكلات" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3. 52) وانحراف معياري (٠.٧٨) مما يشير إلى أن مستوى الفاعلية الذاتية لدى أفراد العينة كان مرتفعاً في أبعاد وضع الأهداف والتقييم الذاتي وحل المشكلات.

وكان مستوى الفاعلية الذاتية المهنية متوسط في أبعاد "التخطيط" و"المعلومات المهنية" حيث احتلت على التوالي المرتبتين والرابعة والخامسة فكان المتوسط الحسابي لبعد "التخطيط" بمتوسط حسابي (٣.٣٧) وانحراف معياري (٠.٨١) وبعد "المعلومات المهنية" بمتوسط حسابي (٣.١٥) وانحراف معياري (٠.٨٩).

ولإلقاء مزيد من الضوء على مستوى الفاعلية الذاتية لدى أفراد العينة تم تحليل بيانات كل من الطلاب والطالبات على حدة، والتي ستوضح من الجدولين (١٣) و (١٤).

جدول (١٣) مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطالبات عينة البحث بالسنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز (عينة الطالبات: ن=١٦٧)

المستوى البعد	مرتفع		متوسط		منخفض		الانحراف المعياري	المستوى ترتيب
	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %		
وضع الأهداف	١٠١	٦٠.٥	٦٣	٣٧.٧	٣	١.٨	٠.٧٤	مرتفع ١
التقييم الذاتي	١٠١	٦٠.٥	٥٩	٣٥.٣	٧	٤.٢	٠.٧٦	مرتفع ٢
المعلومات المهنية	٤٨	٢٨.٧	٨٩	٥٣.٣	٣٠	١٨.٠	٠.٨٤	متوسط ٥
التخطيط	٦٧	٤٠.١	٨٢	٤٩.١	١٨	١٠.٨	٠.٨٠	مرتفع ٤
حل المشكلات	٨٥	٥٠.٩	٧٥	٤٤.٩	٧	٤.٢	٠.٧٢	مرتفع ٣
الدرجة الكلية للمقياس	٨٣	٤٩.٧	٧٩	٤٧.٣	٥	٣.٠	٠.٥٩	مرتفع

جدول (١٤) مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلاب عينة البحث

بالسنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز (عينة الطلاب: ن=٩٠)

المستوى البعد	مرتفع		متوسط		منخفض		الانحراف المعياري	المستوى ترتيب
	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %		
التقييم الذاتي	٤٤	٤٨.٩	٤١	٤٥.٦	٥	٥.٦	٠.٨٠	مرتفع ١
وضع الأهداف	٣٩	٤٣.٣	٤٦	٥١.١	٥	٥.٦	٠.٧٤	مرتفع ٢
حل المشكلات	٣٠	٣٣.٣	٥٢	٥٧.٨	٨	٨.٩	٠.٨٣	متوسط ٣
التخطيط	٢٩	٣٢.٢	٥١	٥٦.٧	١٠	١١.١	٠.٨٢	متوسط ٤
المعلومات المهنية	٢٤	٢٦.٧	٤٥	٥٠.٠	٢١	٢٣.٣	٠.٩٩	متوسط ٥
الدرجة الكلية للمقياس	٣١	٣٤.٤	٥٤	٦٠.٠	٥	٥.٦	٠.٦٩	متوسط

يلاحظ من فحص الجدولين (١٣) و (١٤) أن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطالبات من أفراد العينة أعلى من مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلاب، حيث بلغ المتوسط للدرجة الكلية على مقياس الفاعلية الذاتية المهنية للطالبات (٣.٥٩) وانحراف معياري مقداره (٠.٥٩) أي مستوى مرتفع، بينما المتوسط الحسابي للطلاب بلغ (٣.٣٧) بانحراف معياري مقداره (٠.٦٩) أي مستوى متوسط.

ويتضح من الجدول أن مستوى الفاعلية الذاتية مرتفعاً لدى الطالبات في أبعاد التقييم الذاتي ووضع الأهداف وحل المشكلات، ومتوسطاً في بعدي التخطيط والمعلومات المهنية، بينما كان مستوى الفاعلية المهنية للطلبة مرتفع في أبعاد التقييم الذاتي ووضع الأهداف، ومتوسط في حل المشكلات والتخطيط والمعلومات المهنية.

- إجابة السؤال الثاني والذي ينص على "ما درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز؟"

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني، وتم تصنيف درجات إجابات عينة الدراسة على أبعاد مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني، وحساب مستوى كل بعد وترتيبه كما هو موضح بالجدول ذات الأرقام (١٥)، (١٦)، (١٧) كما يلي:

جدول (١٥) مستوى صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى الطلاب والطالبات عينة

البحث بالسنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز (عينة البحث: ن=٢٥٧)

المستوى	مرتفع	متوسط	منخفض	المتوسط	الانحراف	المستوى	ترتيب
	العدد	نسبة %	العدد	نسبة %	النسبي		
البعد	العدد	نسبة %	العدد	نسبة %	النسبي	المستوى	ترتيب
الصراع والتزدد	٩٣	٣٦.٢	١١٧	٤٥.٥	٤٧	١٨.٣	١
نقص المعلومات عن المهن	٨٣	٣٢.٣	١٢١	٤٧.١	٥٣	٢٠.٦	٢
عمليات اتخاذ القرار المهني	٦٤	٢٤.٩	١٢٦	٤٩.٠	٦٧	٢٦.١	٣
نقص المعلومات عن الذات	٦٠	٢٣.٣	١١٥	٤٤.٧	٨٢	٣١.٩	٤
الدافعية	٢٨	١٠.٩	١٥٢	٥٩.١	٧٧	٣٠.٠	٥
الدرجة الكلية للمقياس	٤٤	١٧.١	١٦٣	٦٣.٤	٥٠	١٩.٥	متوسط

يلاحظ من الجدول (١٥) أن درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة كانت متوسطة، بمتوسط مقداره (٢.٩٨) بانحراف معياري (٠.٦٩)، وكانت درجة الصعوبة في اتخاذ القرار المهني ترجع إلى التردد والصراع حيث احتل الترتيب الأول بين أبعاد صعوبة اتخاذ القرار المهني بمتوسط (٣.٢٨) وانحراف معياري (٠.٩٠)، ثم نقص المعلومات عن المهن جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط (٣.١٨) وانحراف معياري، ثم بند عمليات اتخاذ القرار المهني جاء بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٩٥) وانحراف معياري (٠.٨٧)، ثم تلاه بالمرتبة الرابعة بُعد نقص المعلومات عن الذات بمتوسط مقداره (٢.٨٥) وانحراف معيار معياري (١.٠٢) وبالمرتبة الخامسة بُعد الدافعية (٠.٧٣)، ولإلقاء الضوء على درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى كل من الطالبات والطلاب والتي تتضح من الجدولين (١٦) و(١٧).

جدول (١٦) مستوى صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى الطالبات عينة البحث بالسنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز (عينة الطالبات: ن=١٦٧)

المستوى	مرتفع		متوسط		منخفض		المتوسط النسبي	لانحراف المعياري	المستوى	ترتيب	البعد
	العدد	نسبة %	العدد	نسبة %	العدد	نسبة %					
	٦٣	٣٧.٧	٧٦	٤٥.٥	٢٨	١٦.٨	٣.٣٢	٠.٩٠	متوسط	١	الصراع والتردد
	٦٢	٣٧.١	٧٢	٤٣.١	٣٣	١٩.٨	٣.٢٤	٠.٩٥	متوسط	٢	نقص المعلومات عن المهن
	٤٢	٢٥.١	٨٠	٤٧.٩	٤٥	٢٦.٩	٢.٩١	٠.٩٠	متوسط	٣	عمليات اتخاذ القرار المهني
	٣٩	٢٣.٤	٧٩	٤٧.٣	٤٩	٢٩.٣	٢.٨٧	١.٠٠	متوسط	٤	نقص المعلومات عن الذات
	٢٣	١٣.٨	٨٦	٥١.٥	٥٨	٣٤.٧	٢.٦٩	٠.٧٧	متوسط	٥	الدافعية
	٣٢	١٩.٢	١٠١	٦٠.٥	٣٤	٢٠.٤	٢.٩٩	٠.٧٠	متوسط		الدرجة الكلية للمقياس

جدول (١٧) مستوى صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى الطلاب عينة البحث بالسنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز (عينة الطلاب: ن=٩٠)

المستوى	مرتفع	متوسط	منخفض	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى	ترتيب
	العدد	نسبة %	العدد	نسبة %	المتوسط النسبي		
نقص المعلومات عن الذات	٢١	٢٣.٣	٣٦	٤٠.٠	٣٦.٧	٢.٨١	٤
نقص المعلومات عن المهن	٢١	٢٣.٣	٤٩	٥٤.٤	٢٢.٢	٣.٠٧	٢
الدافعية	٥	٦.٥	٦٦	٣.٧٣	١٩.٢١	٧٥.٢١	٥
الصراع والتردد	٣٠	٣.٣٣	٤١	٦.٤٥	١٩.٣١	٨٩.٠٠	١
عمليات اتخاذ القرار المهني	٢٢	٤.٢٤	٤٦	١.٥١	٢٢.٢٤	٠.٣٣	٣
الدرجة الكلية للمقياس	١٢	٣.١٣	٦٢	٩.٦٨	١٦.١٧	٩٦.٢٨	متوسط

يتضح من الجدولين السابقين أن بعد مستوى الصعوبة في اتخاذ القرار المهني كان متوسطاً لدى الطالبات والطلاب وكان ترتيب الصعوبة في اتخاذ القرار المهني على أبعاد المقياس متشابهة بين الطالبات والطلاب من حيث الترتيب فكانت على التوالي الصراع والتردد واحتل المرتبة الأولى، تلاه بُعد نقص المعلومات بالمرتبة الثانية، ثم بُعد عمليات اتخاذ القرار المهني بالمرتبة الثالثة، وبالمرتبة الرابعة بُعد نقص المعلومات عن الذات، ثم بُعد الدافعية جاء بالمرتبة الخامسة.

- للإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على "هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني؟" تم اختبار صحة الفرض الإحصائي الأول التالي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين مستوى الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متوسطات درجات عينة الدراسة في أبعاد الدرجة الكلية لمقياس الفاعلية الذاتية المهنية وبين متوسطات درجاتهم في أبعاد الدرجة الكلية لمقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني، والجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (١٨)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية
وبين أبعاد صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة (ن=٢٥٧)

الفاعلية الذاتية المهنية صعوبة اتخاذ القرار المهني	التقييم الذاتي	المعلومات المهنية	وضع الأهداف	التخطيط	حل المشكلات	الدرجة الكلية
نقص المعلومات عن الذات	٠.٤٠**	٠.١٥-	٠.٣٨-	٠.٢٤-	٠.١٥-	٠.٣٣**
نقص المعلومات عن المهن	٠.٣٧**	٠.٢٩-	٠.٣٦-	٠.٣٧-	٠.٢٥-	٠.٤١**
الدافعية	٠.٢٠**	٠.٠٠٠	٠.٢٤-	٠.١٧-	٠.١٣-	٠.١٨**
الصراع والتردد	٠.٣٠**	٠.١٧-	٠.٢٦-	٠.١٧-	٠.١٤-	٠.٢٦**
عمليات اتخاذ القرار المهني	٠.٣٩**	٠.٢٦-	٠.٤٤-	٠.٣٩-	٠.٢٨-	٠.٤٤**
الدرجة الكلية	٠.٤٥**	٠.٢٤-	٠.٤٦-	٠.٣٧-	٠.٢٦-	٠.٤٤**

* دالة عند مستوى ٠.٠٥ ** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول (١٨) أن هناك علاقة عكسية (سالبة) بين أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية: (التقييم الذاتي، المعلومات المهنية، وضع الأهداف، التخطيط، حل المشكلات)، وبين أبعاد مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني: (نقص المعلومات عن الذات، نقص المعلومات عن المهن، الدافعية، الصراع والتردد، عمليات اتخاذ القرار المهني، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات أفراد العينة في أبعاد الفاعلية الذاتية المهنية لدى طلبة جامعة الملك عبدالعزيز، انخفضت درجات صعوبة اتخاذ القرار المهني لديهم، وكانت تلك العلاقات دالة إحصائياً عن مستوى ٠.٠٥ فأقل.

يستنتى من ذلك العلاقة بين بعد المعلومات المهنية وبين الدافعية حيث يتضح من الجدول (١٨) أن العلاقة شبه منعدمة بين تلك الأبعاد، مما يشير إلى عدم وجود علاقة بين درجات الطالبات في المعلومات المهنية وبين درجاتهم في الدافعية، وكانت تلك النتيجة غير دالة إحصائياً. وبهذا يكون الفرض الصفري تحقق بصورة جزئية. وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثالث.

للإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطالبات والطلاب عينة الدراسة في مقياس صعوبات اتخاذ القرار المهني؟" تم اختبار صحة الفرض الإحصائي الثاني التالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين متوسطي درجات الطالبات ودرجات الطلاب عينة الدراسة في مقياس صعوبات اتخاذ القرار المهني.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة بحساب الفروق بين متوسطي درجات الطلاب ودرجات الطالبات عينة الدراسة في أبعاد مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني والدرجة الكلية، وذلك باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين، والجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (١٩) اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات

عينة الدراسة حول صعوبة اتخاذ القرار المهني باختلاف نوع العينة (٢٥٧)

البعد	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
نقص المعلومات عن الذات	طلاب	٩٠	٢.٨١	١.٠٧	٠.٤٦	٠.٦٥	غير دالة
	طالبات	١٦٧	٢.٨٧	١.٠٠			
نقص المعلومات عن المهن	طلاب	٩٠	٣.٠٧	٠.٩٥	١.٣٥	٠.١٨	غير دالة
	طالبات	١٦٧	٣.٢٤	٠.٩٥			
الدافعية	طلاب	٩٠	٢.٧٥	٠.٦٤	٠.٦٧	٠.٥١	غير دالة
	طالبات	١٦٧	٢.٦٩	٠.٧٧			
الصراع والتردد	طلاب	٩٠	٣.١٩	٠.٨٩	١.١٣	٠.٢٦	غير دالة
	طالبات	١٦٧	٣.٣٢	٠.٩٠			
عمليات اتخاذ القرار المهني	طلاب	٩٠	٣.٠٣	٠.٨١	١.٠١	٠.٣١	غير دالة
	طالبات	١٦٧	٢.٩١	٠.٩٠			
الدرجة الكلية	طلاب	٩٠	٢.٩٧	٠.٦٦	٠.٢٤	٠.٨١	غير دالة
	طالبات	١٦٧	٢.٩٩	٠.٧٠			

يتضح من الجدول (١٩) أن قيم (ت) غير دالة في الأبعاد: (نقص المعلومات عن الذات، نقص المعلومات عن المهن، الدافعية، الصراع والتردد، عمليات اتخاذ القرار المهني، وفي الدرجة الكلية لصعوبة اتخاذ القرار المهني، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول صعوبة اتخاذ القرار المهني في تلك الأبعاد، فالاختلاف في درجة الصعوبة لا تعود لاختلاف نوع العينة. مما يجعلنا نقبل الفرض الصفري.

للإجابة عن السؤال الخامس والذي ينص على "هل توجد فروق بين مستوى الفاعلية الذاتية (مرتفع - منخفض) لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص؟ تم اختبار صحة الفرضين الإحصائيين الثالث والرابع كما يلي:

أ- للتحقق من صحة الفرض الثالث "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين مستوى الفاعلية الذاتية (مرتفع - منخفض) لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية وفقاً لمتغير الجنس" للتحقق من صحة الفرض الثالث "قامت الباحثة بتصنيف عينة الدراسة وفق الوسيط إلى منخفضي الفاعلية الذاتية ومرتفعي الفاعلية الذاتية، ثم قامت باستخدام اختبار مربع كاي (χ^2)، وذلك للتعرف على مدى وجود اختلاف بين هاذين المستويين لدى عينة الدراسة باختلاف الجنس، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول (٢٠) اختبار مربع كاي (χ^2) للتعرف على الاختلاف

في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى عينة الدراسة باختلاف نوع العينة

نوع العينة		عينة الطلاب		عينة الطالبات		المجموع	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
مستوى الفاعلية الذاتية المهني							
منخفض		٥٤	٠.٦٠	٧٧	٤٦.١	١٣١	٥١.٠
مرتفع		٣٦	٠.٤٠	٩٠	٥٣.٩	١٢٦	٤٩.٠
المجموع		٩٠	٠.١٠٠	١٦٧	١.٠٠٠	٢٥٧	١.٠٠٠
قيمة مربع كاي (χ^2)		٤.٥١٦					
مستوى الدلالة		٠.٠٣٤					

يتضح من الجدول (٢٠) أن قيمة (χ^2) دالة عند مستوى ٠.٠٠٥، مما يشير إلى أن المتغيرين غير مستقلين أي أن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى عينة الدراسة يعتمد على نوع العينة (طلاب - طالبات) حيث يتضح أن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطالبات أعلى من مستوى الفاعلية الذاتية لدى الطلاب وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل بالفرض البديل

وللتحقق من صحة الفرض الرابع "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين مستوى الفاعلية الذاتية (مرتفع - منخفض) لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية وفقاً لمتغير التخصص" قامت الباحثة بتصنيف عينة الدراسة وفق الوسيط إلى منخفضي الفاعلية الذاتية ومرتفعي الفاعلية الذاتية، ثم

قامت باستخدام اختبار مربع كاي (كا^٢)، وذلك للتعرف على مدى وجود اختلاف بين هذان المستويين لدى عينة الدراسة باختلاف التخصص، والجدول (٢١) يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول (٢١) اختبار مربع كاي (كا^٢) للتعرف على الاختلاف في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى عينة الدراسة باختلاف التخصص

المجموع		أدبي		علمي		التخصص
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	مستوى الفاعلية الذاتية المهنية
٥١.٠	١٣١	٥١.٩	٦٨	٥٠.٠	٦٣	منخفض
٤٩.٠	١٢٦	٤٨.١	٦٣	٥٠.٠	٦٣	مرتفع
١٠٠.٠	٢٥٧	١٠٠.٠	١٣١	١٠٠.٠	١٢٦	المجموع
٠.٠٩٤						قيمة مربع كاي (كا ^٢)
٠.٧٦٠						مستوى الدلالة

يتضح من الجدول (٢١) أن قيمة (كا^٢) غير دالة، مما يشير إلى أن المتغيرين مستقلين أي أن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى عينة الدراسة لا يعتمد على تخصص العينة.

للإجابة عن السؤال السادس والذي ينص على "هل هناك اختلاف بين متخذي وغير متخذي القرار المهني في علاقة الفاعلية الذاتية بصعوبات اتخاذ القرار المهني؟" تم اختبار صحة الفرض الخامس التالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين معاملات الارتباط بين الفاعلية الذاتية وصعوبات اتخاذ القرار المهني لدى عينة من متخذي وغير متخذي القرار المهني. للتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات عينة الدراسة في الدرجة الكلية لمقياس الفاعلية الذاتية المهنية وبين درجاتهم في مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني وذلك لكل من مجموعة الطلبة متخذي القرار المهني ومجموعة الطلبة غير متخذي القرار المهني، ثم قامت بعد ذلك باستخدام اختبار (ز) لحساب الفروق بين معاملي الارتباط للمجموعتين، والجدول (٢٢) يبين النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (٢٢)

دلالة الفروق بين معاملات الارتباط بين الفاعلية الذاتية المهنية

وصعوبات اتخاذ القرار المهني لدى الطلاب متخذي وغير متخذي القرار المهني

العينة	العدد	قيمة معامل الارتباط	الدرجة المعيارية لمعامل الارتباط	قيمة (ز)	مستوى دلالة
متخذي القرار المهني	١٣٦	٠.٣٧- **	٠.٣٩-	٠.٠١١	غير دالة
غير متخذي القرار المهني	١٢١	٠.٣٧- **	٠.٣٩-		

يتضح من الجدول (٢٢) أن هناك علاقة عكسية (سالبة) بين الدرجة الكلية لمقياس الفاعلية الذاتية المهنية، وبين الدرجة الكلية لمقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني لكل من عينتي الدراسة: (الطلبة متخذي القرار المهني، الطلبة غير متخذي القرار المهني)، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات الفاعلية الذاتية المهنية لدى طالبة جامعة الملك عبدالعزيز، انخفضت درجات صعوبة اتخاذ القرار المهني لديهم، وكانت تلك العلاقات دالة إحصائياً عن مستوى ٠.٠٠١.

كما يتضح من الجدول أن قيمة (ز) المحسوبة (٠.٠١١) وهي أقل من قيمة (ز) الجدولية (١.٩٦٠)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متخذي وغير متخذي القرار المهني في علاقة الفاعلية الذاتية بصعوبات اتخاذ القرار المهني.

للإجابة عن السؤال السابع والذي ينص على "هل يمكن التنبؤ بدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز بمعلومية مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لديهم؟ تم اختبار صحة الفرض السادس التالي: لا يمكن التنبؤ بدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز من خلال معلومية مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لديهم.

للتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise Multiple Regression Analysis). ويعتمد هذا الأسلوب على إدراج أقوى أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية تأثيراً على المتغير التابع (صعوبة اتخاذ القرار المهني)، في الخطوة الأولى، وفي الخطوة الثانية يتم إدراج البعد الثاني من حيث القوة، لنصل بالنهاية إلى معادلة الانحدار تشمل على أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية التي لها تأثير على درجة صعوبة اتخاذ

القرار المهني (ربما لا تكون جميع الأبعاد). وفي النتيجة المرفقة تم إدراج عاملين هما على الترتيب: (وضع الأهداف، التقييم الذاتي) ولم يتم إدراج باقي أبعاد الفاعلية الذاتية المهنية: (المعلومات المهنية، التخطيط، حل المشكلات)، لضعف تأثيرها على درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني.

جدول (٢٣) تحليل تباين الانحدار المتعدد (الخطوة الثانية)

لتعرف العوامل التي تسهم في التنبؤ بدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
الانحدار	٢٩.٨٩	٢	١٤.٩٥	٤١.٧٦
البواقي	٩٠.٨٩	٢٥٤	٠.٣٦	(دالة عند ٠.٠٠١)
R^2 معامل الارتباط	٠.٤٩٧			
R^2 معامل التحديد	٠.٢٤٧			
R^2 معامل التحديد المعدل	٠.٢٤٢			

يتضح من الجدول (٢٣) أن قيمة ف دالة عند مستوى ٠.٠٠١ مما يشير إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لكل من العوامل: (وضع الأهداف، التقييم الذاتي) على التنبؤ بدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني.

كما يتضح من الجدول أن قيمة معامل التحديد المعدل R^2 بلغت (٠.٢٤٧) أي أن تلك الأبعاد تفسر (٢٤.٧%) من التباين الكلي لدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني.

وللحصول إلى معادلة الانحدار التي يمكن من خلالها التنبؤ بدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني يوضح الجدول التالي قيم ثوابت معامل الانحدار (قيم ثوابت العوامل التي تتنبأ بدرجة صعوبة اتخاذ القرار المهني).

جدول (٢٤) قيم ثوابت معادلة الانحدار

المتغيرات المستقلة	قيمة الثابت	الخطأ المعياري	قيمة بيتا	قيمة (ت)	مستوى دلالة (ت)
ثابت الانحدار	٤.٨١	٠.٢١		٢٣.٤٦٢	٠.٠٠٠
وضع الأهداف	-٠.٢٦	٠.٦٦	-٠.٢٩	٣.٩٩٢	٠.٠٠٠
التقييم الذاتي	-٠.٢٣	٠.٠٦٤	-٠.٢٦	٣.٥٦٦	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول (٢٤) أنه يوجد تأثير سالب (دال عند مستوى ٠.٠٠١) للعوامل (وضع الأهداف، التقييم الذاتي) على درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني. وبالتالي يمكن أن تكون المعادلة على النحو التالي:

تقدير درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني = $١س١ + ٢س٢ + ٣س٣$

حيث إن:

(١) $١س١ = ٢٦٢ .٠ -$ و $٢س٢ = ٢٣٠ .٠ -$ هي قيم الثوابت المتغيرات (العوامل)

المؤثرة الموجودة في الجدول

(٢) $١س٣$: درجة وضع الأهداف

$٢س٣$: درجة التقييم الذاتي

(٣) $ب$: ثابت الانحدار = $٨٢٩ .٤$

يتضح من هذه النتيجة أنه يمكن التنبؤ بتفسير التباين بين الأفراد في درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني بمعرفة مستوى الفاعلية الذاتية لدى الأفراد، وأن أكثر أبعاد الفاعلية الذاتية المهنية إسهاماً في تفسير التباين هما بعدي وضع الأهداف والتقييم الذاتي، وبالتالي يمكن التنبؤ في مستوى صعوبة اتخاذ القرار المهني بمعرفة درجات الأفراد في بعدي وضع الأهداف والتقييم الذاتي فالأفراد ذوي المستوى الفاعلية الذاتية المرتفعة بهاذين البعدين يكون مستوى صعوبة اتخاذ القرار المهني أقل.

وهذه النتيجة تشير إلى أهمية أن تعنى برامج الإرشاد الأكاديمي - المهني لطلاب الجامعة بتنمية مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلاب.

- مناقشة النتائج:

تأتي نتيجة الإجابة عن السؤال الأول متسقة مع الإطار النظري للفاعلية الذاتية الذي وضعه (Bandura,1986) حيث افترض أن الفرد يطور معتقدات الفاعلية الذاتية من خلال تجارب الإنجاز الناجحة وخبرات التعلم غير المباشرة التي يكتسبها الفرد من خلال وجود نموذج يقتدي به، وأن خبرات الفرد هي أكثر تأثيراً على تكوين معتقداته حول فاعلية الذاتية، وحيث أن أفراد عينة البحث الحالي لم يمروا بخبرات تدريبية من خلال برنامج إرشاد مهني، يقدم لهم خبرات فعلية في مجال "التخطيط" الذي تضمن عبارات عن التخطيط للمستقبل المهني لخمس سنوات قادمة، وكيف يخططوا لإجراء المقابلة المهنية، ولم يدربوا على كيفية الحصول على المعلومات المهنية من مصادر المعلومات، لكي تكون لديهم معلومات عن ما ستكون عليه المهن في العشر سنوات القادمة، ومعلومات عن المهن من حيث فرص التوظيف ومستوى الدخل. بل كان برنامج الإرشاد المهني عبارة عن يومين تقدم فيها كليات الجامعة المختلفة للطلاب فكرة عن الكلية

وأقسامها العلمية المختلفة وشروط التحاق بها. ومن هنا كان اعتقادات الطلاب المتعلقة بمستوى فاعليتهم في حل المشكلات والتخطيط المهني أو كيفية الحصول على المعلومات مستوى متوسط.

أما ما يتعلق بأبعاد مقياس فاعلية الذات وهي: **وضع الأهداف والتقييم الذاتي وحل المشكلات** والتي احتلت مستوى مرتفع بين باقي أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية، فربما أفراد العينة مروا بخبرات مختلفة قاموا خلالها بتقييم ذاتهم من حيث معرفتهم بمهاراتهم وقدراتهم بشكل عام، وتحديد أسلوب الحياة التي يرغبونه، واعتقادهم بأنهم فاعلين في اختيار الأهداف المهنية التي تتناسب وطبيعة شخصيتهم واهتماماتهم، إذا ما وضعت هذه الأهداف ضمن قائمة يستطيعون الاختيار من بينها كما جاء في بنود بعد الأهداف المهنية. ويتضح أن هذه النتيجة منطقية ومرتبطة مع النتيجة التي ظهرت بأن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية كان متوسط في حالة إذا ما كان المطلوب منهم الحصول بأنفسهم على المعلومات المهنية كما جاء في البنود التي تضمنها بعد المعلومات المهنية.

وكذلك الأمر في بعد **حل المشكلات** الذي تضمن فقرات مثل كيفية تحديد سبب صعوبة اختيار التخصص الدراسي الذي يؤهلهم لمهنة المستقبل، أو معرفة باللوائح والإجراءات الجامعية التي يمكن إتباعها لكي يغير التخصص الدراسي في حال لم يعجبه ذلك التخصص عندما يلتحق به، فهذه المعلومات متوفرة لدى الطلبة من خلال الأدلة التي وضعتها عمادة شؤون طلاب على موقع الجامعة.

وتأتي هذه النتائج مدعمة لصحة افتراضات نظرية الفاعلية الذاتية ومتسقة

مع ما توصلت له دراسات كل من (Niles & Sowa , 1992; Sterrett , 1998 ; Lane et al 2002)

واتضح من نتائج الإجابة عن السؤال الثاني أن صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب السنة التحضيرية بجامعة عبد العزيز كانت متوسطة، وأن أكثر مجالات الصعوبة كانت في الصراع والتردد المهني، وجاءت نتائج الدراسة الحالية متوافقة مع نتائج دراسة et al. Vahedi (٢٠١٢) التي أوضحت أن أكثر أنواع صعوبات اتخاذ القرار المهني هي في مجال التردد والصراع الخارجي.

وحسب تصنيف النموذج البنائي لصعوبة اتخاذ القرار المهني، فإن صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب السنة التحضيرية جاءت ضمن مجموعة

الصعوبات المتعلقة بالمرحلة الثانية من اتخاذ القرار المهني - وهي مرحلة اتخاذ القرار نفسها - وهي المرحلة التي كان يمر بها أفراد العينة، حيث كان يجب عليهم اختيار التخصص الدراسي الذي يؤهلهم لمهنة المستقبل، وهي صعوبات ناتجة عن التردد والصراع الخارجي الذي يعود إلى تضارب المعلومات مثل وجود معلومات متناقضة نتيجة تناقض النصائح التي يحصل عليها الطالب من الأفراد المقربين منه، وكذلك الصراعات داخلية مثل تضارب تفضيلات الفرد، وصراعات خارجية ناتجة عن الاختلاف ما بين اختيار الطالب المهني ورغبة الأفراد المقربين منه.

وكذلك صعوبة الحصول على معلومات عن المهن والتي جاءت بالمرتبة الثانية وترجع إلى عدم معرفة الطلاب بكيفية الحصول على المعلومات من مصادر المعرفة، وجاء بالمرتبة الثالثة الصعوبة الناتجة عن عدم المعرفة بعمليات اتخاذ القرار المهني. وهذه النتيجة متسقة مع نموذج معالجة وتجهيز المعلومات الذي افترض أن توفر المعلومات لدى الفرد عن المهن هي قاعدة الهرم في اتخاذ القرار المهني، وتأتي في وسط الهرم عمليات أو مهارات اتخاذ القرار المهني ومنها مهارات التواصل التي تشير إلى قدرة الفرد على تحديد الفجوة بين الوضع الحالي لتطوره المهني، وما يرغب أن يكونه، وما المعلومات التي يحتاجها، ومصادر الحصول عليها.

ومن هنا يتضح أن برامج الإرشاد المهني التي تقدم للطلاب لا بد أن تراعي حاجاتهم، لكي تكون تلك البرامج ذات فائدة لهم. بتضمينها تدريب للطلبة على كيفية الحصول على المعلومات من مصادر المعرفة، ومهارات اتخاذ القرار المهني الأخرى من تحليل وتركيب وتقييم.

واتضح من نتائج الإجابة عن السؤال الثالث للدراسة وجود علاقة عكسية (سالبة) بين الفاعلية الذاتية المهنية وبين صعوبة اتخاذ القرار، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات أفراد العينة في أبعاد الفاعلية الذاتية المهنية، انخفضت درجات صعوبة اتخاذ القرار المهني لديهم، وتأتي هذه النتيجة متوافقة مع نتائج دراسة Amir & Gati (٢٠٠٦) والتي توصلت إلى أن هناك علاقة سلبية بين الدرجة الكلية لفاعلية الذات المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني. وفيما يتعلق بأبعاد المقياسين وجدت علاقة بين جميع الأبعاد ما عدا بعد الدافعية وبعد

المعلومات المهنية، وهذه النتيجة منطقية فالدافعية مهمة عندما يقوم الفرد بأفعال مثل التقييم ووضع الأهداف والتخطيط وحل المشكلات.

أما النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع فقد اتضح أنه لا توجد فروق بين الطالبات والطلاب في صعوبة اتخاذ القرار المهني، وهذه النتيجة تتعارض مع نتائج دراسة et al. Vahedi (٢٠١٢) والتي أشارت إلى أن الطلاب لديهم مستوى صعوبة في اتخاذ القرار المهني أعلى من مستوى صعوبة اتخاذ القرار المهني لدى الطالبات.

وتوضح نتائج السؤال الخامس بأنه توجد فروق في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية بين الطلاب الطالبات لصالح الطالبات، ولكن لا توجد فروق تعود إلى نوع التخصص العلمي. وتأتي هذه النتيجة مختلفة عن دراسة Abdalla (١٩٩٥) التي أجرتها على طلاب كويتيين وقطريين، حيث توصلت إلى أن مستوى الفاعلية الذاتية مرتفع لدى الطلاب عنه لدى الطالبات.

وفي نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال السادس كانت هناك علاقة عكسية (سالبة) بين الدرجة الكلية لمقياس الفاعلية الذاتية المهنية، وبين الدرجة الكلية لمقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني لكل من عيّنتي الدراسة: (الطلبة متخذي القرار المهني، الطلبة غير متخذي القرار المهني)، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات الفاعلية الذاتية المهنية لدى طالبة جامعة الملك عبدالعزيز، انخفضت درجات صعوبة اتخاذ القرار المهني لديهم، وتأتي هذه النتيجة متوافقة مع نتيجة السؤال الثالث، بينما لم تتضح فروق بين متخذي وغير متخذي القرار المهني في علاقة الفاعلية الذاتية بصعوبات اتخاذ القرار المهني.

وربما هذه النتيجة تشير غالى ضرورة دراسة كيفية تم اتخاذ القرار المهني لدى من قام باتخاذ القرار المهني من الطلاب، هل تم اتخاذه عن دراسة لجميع الخيارات المتاحة وعن قناعة وبطريقة علمية تم خلالها إتباع خطوات اتخاذ القرار المهني، أم تم الاختيار لأن عليه أن يختار في الفترة التي حددتها الجامعة لاختيار التخصص الذي سيلتحق فيه الطلاب في السنة التحضيرية. فإذا كان الطلاب قد اختاروا التخصص بطريقه سليمة، هذا قد يؤدي إلى طلب الطلاب تغيير التخصص بعد مضي فصل دراسي أو أكثر - كما نلاحظ ذلك - مما يشكل هدراً لمقدرات الجامعة البشرية والمالية.

واتضح من نتائج الإجابة عن السؤال السابع أن الفاعلية الذاتية المهنية متغير متنبأ في درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني وأن أكثر أبعاد الفاعلية الذاتية المهنية إسهاماً في تفسير التباين هما بعدي وضع الأهداف والتقييم الذاتي بنسبة (٢٤%). وهي متسقة مع النتائج التي توصل لها (Gushue et al, 2006) في دراسته.

نستنتج مما سبق أن تنمية الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلاب تساعد على خفض درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني، وتساعد على سلوك الاستكشاف المهني وتنمية الهوية المهنية لدى الأفراد، والالتزام المهني، والتي تعتبر عوامل مهمة في الاختيار المهني، واستمرار بذل الجهد في البحث عن وظيفة، والحفاظ عليها. كما اتضح ذلك من نتائج دراسة كل من (VanRyn & Vinokur, 1992; Sterret, 1998; Nesdale & Pinter, 2000)

التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة وإطلاع الباحثة على الإطار النظري والدراسات التي تناولت مصطلحي الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني، يمكن تقديم التوصيات التالية:

§ بناء برامج الإرشاد الأكاديمي والمهني للطلبة بما يلبي حاجاتهم، وينمي مهارات التي تساعد على اتخاذهم القرار المهني المناسب لميولهم وقدراتهم، وتنمية معتقداتهم عن فاعليتهم الذاتية، بحث يستطيعوا التعامل مع ما يواجههم من مشكلات مهنية حالياً وبالمستقبل.

§ أن تبدأ مرحلة الرشاد المهني للطلبة قبل نهاية المرحلة المتوسطة، وتستمر في المرحلة الثانوية

§ أن يتم عقد دورات تدريبية من قبل مراكز الإرشاد في الجامعات بداية من الفصل الأول التحاق الطلبة بالجامعة.

§ استخدام المقاييس المحوسبة لقياس الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلاب عن التحاقهم في الجامعة لتحديد الطلاب الذين يمكن أن يكون لديهم صعوبة في اتخاذ القرار المهني، وتقديم المساعدة الإرشادية لهم في الوقت المناسب.

الدراسات المقترحة:

- دراسة العلاقة بين التردد الوظيفي ونمط الشخصية وصعوبة اتخاذ القرار المهني.

- دراسة علاقة الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبات اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية
- دراسة العلاقة بين صعوبة اتخاذ القرار المهني والتفكير السلبي لدى متخذي وغير متخذي القرار المهني من طلبة الجامعة.
- فعالية برنامج إرشادي قائم على نموذج تجهيز ومعالجة المعلومات لتنمية مهارات اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- العزيمي، سيف سالم (٢٠١١) فاعلية برنامجي إرشادي جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، عُمان: جامعة نزوي.
- جريدة الرياض (٢٠١٥) البيان المشترك لوزارة العمل ومصلحة الإحصاء، العدد (١٣٣١٢) الصادر بتاريخ ٢٧/ ربيع الثاني/ ١٤٣٦هـ، الموافق ١٦/٤/ ٢٠١٥م. <http://www.alriyadh.com/1022254>

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Abdalla , I. A. (1995) Sex, Sex- Role, Self-concepts & Career Decision – Making, Self – Efficacy among Arab Student. **Social Behavior & Personality**, 23(4)389-402.
- Amir, T. , & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. **British Journal of Guidance and Counselling**, 34, 483-503
- Amir, T. , Gati, I. , & Kleiman, T. (2008). Understanding and Interpreting career decision-making difficulties. **Journal of Career Assessment**. 16 , 281 - 309.
- Bigler, R. S. , Averhart, C. J. , & Liben, L. S. (2003). Race and the workforce: Occupational status, aspirations, and stereotyping among African American children. **Developmental Psychology**, 39 (3), 572-580.
- Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action: a social cognitive theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. **Educational Psychologist**, 28, 117-148.
- Barth , V. (1994) Is the impact of four part decision making process on undecided student. **Educational Resources Information Center**, ERIC 065702.

- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. **Career Development Quarterly**, 41, 22-27.
- Betz, N. E. , & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. **Career Development Quarterly**, 46, 179-189.
- Betz, N. E. , Klein, K. L. , & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short-form of career decision making self-efficacy scale. **Journal of Career Assessment**, 4 (1), 47-57.
- Betz, N. E. , & Taylor, K. M. (2001). **Manual for the career decision self-efficacy scale and CDMSE- Short Form**.
- Betz, N. E. , & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. **Journal of Career Assessment**, 4, 413-428
- Blustein, D. L. , Phillips, S. D. , Jobin-Davis, K. , Finkelberg, S. L. , & Roarke, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school-to-work transition. **Counseling Psychologist**, 25,364-402.
- Brown, C. , George-Curran, R. , & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. **Journal of Career Assessment**, 11, 379-392.
- Bullock-Yowell ,E. .; Leavell , K. A. ; McConnell , A. E. ; Rushing, A. D. ; Andrews , L. M. ; Campbell, M. M. & Osborne , L. K. (2014) Career decision-making intervention with unemployed adults: when good intentions are not effective. **journal of employment counseling**, 51, 16-30.
- Chaney, D. , Hammond, M. S. , Betz, N. E. , & Multon, K. D. (2007). The reliability and factor structure of the career decision self-efficacy scale – SF with African

- Americans. **Journal of Career Assessment**, 15, 194-205.
- Constantine, M. G. , Erickson, C. D. , Banks, R. W. , & Timberlake, T. L. (1998). Challenges to the career development of urban racial and ethnic minority youth: Implications for vocational intervention. **Journal of Multicultural Counseling & Development**, 26, 83-95.
- Creed A. C. , Yin WO(2006). Reliability and Validity of a Chinese Version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. **International Journal for Educational and Vocational Guidance** , 6,47-63.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. **Journal of Career Development**, 28, 277-284.
- Flores, L. Y. , & O'Brien, K. M. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. **Journal of Counseling Psychology**, 49, 14-27.
- Gati, I. , Krausz, M. , & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. **Journal of Counseling Psychology**, 43, 510-526. doi:10.1037//0022-0167.43.4.510
- Gushue , G. V.; Scanlan, K. R. ; Pantzer, K. R.; Clarke, C. P. (2006) The Relationship of Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students. **Journal of Career Development**, 32, (1)
- Hackett, G. , & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. **Journal of Vocational Behavior**, 18, 326-339.

- Hou , Ch. ; Wu , L. & Liu , Z. (2014): EFFECT OF PROACTIVE PERSONALITY AND DECISION-MAKING SELF-EFFICACY ON CAREER ADAPTABILITY AMONG CHINESE GRADUATES. **SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY**, 42 (6), 903-912
- Kenny, M. E. , Blustein, D. L. , Chaves, A. , Grossman, J. M. ,&Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urbanhigh school students. **Journal of Counseling Psychology**, 50 (2), 142-155.
- Lane, A. M. , Jones, L. , & Stevens, M. J. (2002). Coping with failure: The effects of selfesteem and coping on changes in self-efficacy. **Journal of Sport Behavior**, 25, 331-334.
- Lent, R. W. , Brown, S. D. , & Hackett, G. (2002). **Social cognitive career theory**. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 255–311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Maglio, A. T. , Butterfield, L. D. , & Borgen, W. A. (2005). Existential considerations for contemporary career counseling. **Journal of Employment Counseling**, 42, 75–92.
- McWhirter, E. H. , Rasheed, S. ,&Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social–cognitive variables. **Journal of Counseling Psychology**, 47, 330-341.
- Nesdale, D., & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. **Journal of Social Psychology**, 140, 608-614
- Niles, S. G. , & Sowa, C. J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. **Career Development Quarterly**, 41, 13-22.

-
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. **Journal of Vocational Behavior**, 55, 147–154. doi:10. 1006/jvbe. 1999. 1704
- Patton, W. (2000). **Changing career: The role of values**. In A. Collin & - R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 69–82). Cambridge, England: Cambridge University Press. doi:10. 1017/CBO9780511520853. 005.
- Peterson, G. W. , Sampson, J. P. , Jr. , Reardon, R. C. , & Lenz, J. G. (1996). **Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach**. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed. , pp. 423–475). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Taylor, K. M. ,&Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. **Journal of Vocational Behavior**, 22, 63-81.
- Sterrett, E. A. (1998). Use of a job club to increase self-efficacy: a case study of return to work. **Journal of Employment Counseling**, 35, 69-78.
- VanRyn, M. , & Vinokur, A. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job search behavior. **American Journal of Community Psychology**, 20, 577-597.
- Vahedi, Sh. ; Farrokhi F. ; Mahdavi, A. & Moradi S. (2012) Exploratory and Confirmatory Factor Analysis of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire, **Iran Journal Psychiatry**. 2012 Spring; 7(2): 74–81.