فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مديرية تربية لواء ماركا

سهام درويش ابوعيطة* وفايز الكوشة
الجامعة الهاشمية، الأردن وزارة التربية والتعليم، الأردن

استلم بتاريخ: ٢٠١٦/١١/١١ قبل بتاريخ: ٢٠١٧/٣/١٥

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني مستند الى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات، ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية، ومقياس اتخاذ القرار المهني، وتم التحقق من صدق وثبات المقياسين، وتم إعداد برنامج إرشاد مهني وفق نظرية معالجة المعلومات والتحقق من صدقه. تكون البرنامج من (١٤) جلسة إرشادية. واختير أفراد الدراسة من طلاب الصف العاشر في مدارس ماركا، ووزعوا عشوائيا إلى مجموعة ضابطة (١٠) طلاب، ومجموعة تجريبية (١٠) طلاب. طبق البرنامج على المجموعة التجريبية فقط. استخدام تحليل التباين الأحادي المصاحب للتحقق من فرضيات الدراسة. وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيا (٠,٠٥) في تحسين فاعلية الذات لصالح أفراد المجموعة التجريبية، وإلى وجود فروق دالة إحصائيا (٠,٠٥) في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية. اي أن برنامج الإرشاد الجمعي المهني كان فعالا في تزويد الطلاب بمهارة اتخاذ القرار وتحسين مستوى الفاعلية الذاتية. أوصت الدراسة بإجراء بحوث في مجال الفاعلية الذاتية المهنية، ومهارة اتخاذ القرار المهني، وتدريب المرشدين التربويين على البرنامج المستخدم في هذه الدراسة.

كلمات مفتاحية: الإرشاد المهني، نظرية معالجة المعلومات، اتخاذ القرار، فاعلية الذات، طلبة الصف العاشر.

The Effectiveness of a Group Career Counseling Program Based on the Information Processing Theory to Improve Self Efficacy and Making Career Decision Skills among Tenth Grade Students in the Educational Directorate of Markah

Siham Darwish Abueita* & Faiez Al-Kousheh
Hashemite University, Jordan Ministry of Education, Jordan

Abstract: This study aims at testing the effectiveness of a group counseling program based on the information processing theory to improve self-efficacy and making career decision skills among tenth grade students. The study sample were selected from Marka high school. It was divided randomly into exprerimental group (10) students, and control group (10) students. To achieve the objectives of the study, self-efficacy and decision-making career inventories were prepared. A validity, reliability and have been established. A program of career counseling has been prepared according to the theory of information processing consisting of (14) sessions and then validated. The progam was applied to the experimental group. Analysis of covariance was used to statistically evaluate the results. The findings indicated that there was statistically significant difference in improving the effectiveness of self-efficacy, and improving the career decision-making skill in favor of the experimental group. The study concludes that more research in the field of self-efficacy career, and decision-making career may be conducted with other grade students and the program in this study generalized and teachers trained to use such program.

Keywords: Group career counseling program, information processing theory, self-efficacy, making career decision, tenth grade students.

*abueita@hu.edu.jo

يعد اختيار المسار المهني أحد أهم التحديات التي تواجه الطلبة عند البحث عن مسار مهني يوفر لهم الأمان المادي والإنجاز على المدى البعيد. وإن القدرة على الاختيار المهني واتخاذ القرار قضية أساسية يواجهها الطلبة. وأن إحدى المهمات الرئيسة للإرشاد المهني؛ المساعدة في القيام باختيار مناسب، سواء أكان هذا الاختيار متعلقا بالتخصص الأكاديمي أم المهني. وأن عملية اتخاذ القرار المهني في حالة مستمرة، وأن هناك عناصر لعملية اتخاذ القرار تتمثل بتحديد الفرد لهدفه، وجمع المعلومات، ومعرفة مدى علاقتها بالفرد وعلاقتها بأهدافه، ووضع استراتيجية تتضمن تحديد البدائل الممكنة، وتحديد مدى الرغبة بالنتائج الممكنة في ضوء قيم يتبناها الفرد. واهتمت نظريات الإرشاد المهني بعملية اتخاذ القرار المهني وحددت عومل تساعد على اتخاذ القرار الناجح. ويعد الاختيار المهني واحدا من التحديات الأساسية التي ينبغي على الطالب مواجهتها عند اختيار المهنة أو عند التعيين في وظائف، وأن اختيار تخصص قد لا يمت بصلة للمهن التي يمكنه القيام بها؛ لأمر يؤدي الى وقوع الفرد بالفشل في اداء مهنة تتناسب مع هذا التخصص، وينتج عن ذلك عدم الرضا عن الذات (ابو عيطة، ٢٠٠٢).

لفاعلية الذات المهنية دورا اساسيا في تعرف المعلومات التي يمتلكها الشخص عن نفسه ومدى ملاءمتها لتخصص معين، والتي تؤثر في أسلوب اتخاذ القرار المهني، فالقرار الذي يتعلق باختيار مهنة معينة يمكن اتخاذه بطريقة معرفية عقلية تتطلب من الفرد فهم طبيعة عملية اتخاذ القرار القائم على أساس فهم الفرد لذاته ومعرفته للمهن المتوفرة، ثم تقييم النتائج الممكنة أو المحتملة لكل منها، ويكون هذا القرار قابلا للتنفيذ بطريقة مخطط لها. وذكر جيلات (Gelatt, 1989) بأن فاعلية الذات تساعد المسترشد في عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار نحو تخصص دراسي أو مهنة معينة. وبالنظر إلى واقع الارشاد المهني في المدارس في الأردن نجد أن التشعيب الى التخصصات الدراسية الثانوية الاكاديمية والمهنية تتم في الصف العاشر، ونجد انشغال المرشدين وإدارة المدرسة بقضايا تحويل الطلبة الى تخصصات في الفروع المهنية والفروع الأكاديمية في بداية العام الدراسي في الصف الحادي عشر، اذ يتم التشعيب في نهاية الفصل العاشر، وأن هناك كثير من الطلبة يحاولون التحويل الى تخصصات أخرى، وان دور المرشد المدرسي في الاردن مساعدة الطلبة في تحديد علاقة التخصص الدراسي بمعدله في التحصيل الدراسي فقط، لذا قد يواجه الكثير من الطلبة صعوبة في معرفة علاقة تخصصاتهم الدراسية بمجالات سوق العمل في المجتمع، او معرفة مدى ملاءمة المهنة التي ترتبط بالتخصص، بسب عدم توفر المعلومات عن ذاتهم اولا وعن سوق العمل ثانيا.

وهنا تظهر اهمية عملية الارشاد المهني وفق النظريات المتخصصة فيه، اذ يعد الارشاد المهني في الدول المتقدمة من اولويات خدمات الارشاد لطلبة المرحلة الثانوية، ويتبنى المرشدون نظريات الارشاد المهني في تحقيق ذلك. ومن هذه النظريات؛ نظرية معالجة المعلومات التي تؤكد على أهمية مهارة اتخاذ القرار التي تؤدي إلى حسن الاختيار المهني (Henderson & Gysbers, 2000). إذ أكدت نظرية معالجة المعلومات في الارشاد المهني على مشكلة الاختيار المهني واتخاذ القرار، ووجهت النظر إلى الطريقة التي يفكر بها الأفراد بالمهن، وكيفية تأثير عمليات التفكير كعمليات الذاكرة ومعالجة الأفكار بالقرارات المهنية ذات الصلة بحل المشكلة (Peterson, Sampson, & Lenz, 2002). وذكر (Symes, 1997) أن نظرية معالجة المعلومات المعرفية في مجال الإرشاد المهني تركز على معرفة كيف يفكر الأفراد بالمهن، وكيف تؤثر الأفكار والمعتقدات المرتبطة بالفاعلية الذاتية المهنية في القرارات المهنية. وقدمت النظرية هرما لمعالجة

المعلومات المعرفية لمساعدة الأفراد في الاختيار المهني، ويتضمن هرم معالجة المعلومات المعرفية لثلاثة مجالات توضيح خطوات الاختيار المهني السليم، وهي مجال المعرفه بالذات وعالم العمل، ومجال المعرفة بمهارات اتخاذ القرار، ومجال المعرفة بعملية التنفيذ والتدريب على العمليات ما وراء المعرفة.

نظرية معالجة المعلومات المعرفية Cognitive (CIP) Information Processing

توصف نظرية معالجة المعلومات المعرفية بمهارات عملية لمعالجة معلومات تتعلق بمهارات ادراكية وتنمية الذاكرة. وهي طريقة لشرح اكتساب المعرفة وتخزينها، واسترجاعها من الذاكرة (Eysenck & Keane, 2005). وقدم عام ١٩٩١ بيترسون وآخرون نظرية معالجة المعلومات المعرفية بالاعتماد على العمل الذي قدمه بيك عام ١٩٧٦ والس ١٩٧٣، وميتشينبوم عام ١٩٧٧. وكانت النتيجة إطارا للنظرية وتطبيقها عمليا في اتخاذ القرار المهني وحل المشكلات المهنية (Peterson, Sampson, & Reardon, 1991; Sampson et al., 2004). إن نظرية معالجة المعلومات المعرفية تؤثر بأنظمة معالجة المعلومات، والتي تتمثل في الذاكرة الحسية، والتي تستقبل المعلومات بصورها الأولية وتحتفظ بها لمدة قصيرة تكفي لمعالجتها لاحقا، وتعالجها على نحو أولي وتعمل على اتخاذ القرار المناسب لها من حيث استخدامها أو حذفها أو إرسالها للذاكرة طويلة المدى للاحتفاظ بها (Shahanasarian, 1985). وقد تخزن الذكريات على شكل افتراضات، وصور ذهنية، ومخططات عقلية في ذاكرة المعاني Semantic Memory، ويفترض أن هذه الذاكرة تتضمن معلومات ضرورية لاستخدام اللغة، فهي تقيس المعرفة المنظمة للعالم من حولنا (Hastie and Carlston, 1980). كما تشمل ذاكرة الأحداث Episodic Memory التي تتضمن جميع الخبرات التي مر بها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة، وهي الذاكرة التي تهتم بتخزين معلومات متعلقة بالخبرات الشخصية، والسيرة الذاتية للفرد. وأن تلك الخبرات ليست مقصورة على أحداث الملاحظة الخارجية فحسب، ولكن أيضا تتضمن الأحداث الخاصة كالأحلام، والتفكير أثناء المشكلات، والخبرات الانفعالية، وهذه الخبرات ربما توجد أثناء تذكر الحدث. وتعتمد على الذاكرة الإجرائية Procedural Memory المختصة بكيفية عمل أو أداء الأشياء، وفيها المعلومات تخزن على شكل قواعد ونتاجات تعمل على تنظيم الأداء؛ بينما تختص ذاكرة الأحداث وذاكرة المعاني بالمعلومات الحقائقية، فإن الذاكرة الإجرائية تتعلق بمعرفة كيفية عمل شيء ما (Hastie and Carlston, 1980).

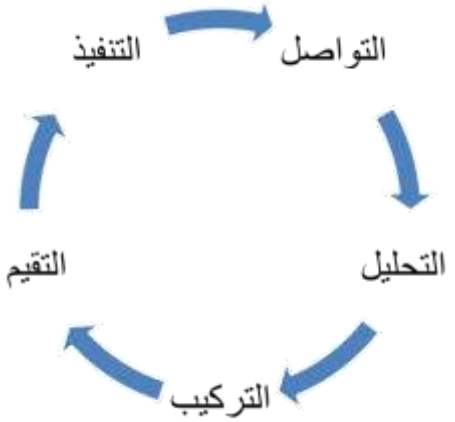
توضح نظرية معالجة المعلومات المعرفية عمليات التعلم الأساسية من خلال عرض هرم لمعالجة المعلومات بثلاثة مستويات ومجالات مرتبة ترتيبا هرميا (Peterson, Sampson, & Reardon, 1991).

اولا : مجال المعرفة Knowledge Domain، وهو يتضمن كل من:

- معرفة الذات Self-Knowledge: تعد الذات بناء معرفيا يتكون من أفكار الفرد عن مختلف جوانب شخصيته، كما أن الذات هي شعور الفرد بكيانه المستمر، وهي كما يدركها، وهي مجموعة مدركات ومشاعر لدى كل فرد عن نفسه (Peterson, et al., 2004). ويرى بيترسون ورفاقه (Peterson, Sampson, Lenz, & Reardon, 2001) أن معرفة الذات ضرورية لدى الفرد في عملية الاختيار المهني.
- معرفة المهن، Occupational Knowledge تتعلق معرفة المهن بالخيارات المهنية، وأن المعرفة بالمهن توضح الطريقة التي يتم بها تنظيم عالم العمل، وفرص التعليم والتدريب والتوظيف، وكيفية الالتحاق بها، وجمع

المعلومات الصحيحة والمتعلقة بموضوع الاختيار المهني وربطها بمعرفتهم عن أنفسهم (Reardon, Saunders, Peterson, & Sampson, 2000)

ثانيا: مجال مهارات اتخاذ القرار Decision-Making Skills Domain: يقع مجال اتخاذ القرار في المستوى الثاني من هرم معالجة المعلومات، وهو مرتبط بتطبيق المعرفة المتعلقة باتخاذ القرار وحل المشكلات، ويتم اتخاذ القرار بست خطوات هي؛ التواصل والتحليل والتركيب والتقييم والتنفيذ، وتسير الخطوات بشكل حلقة الاختيار المهني؛ يمثلها شكل ١.



شكل ١: حلقة الاختيار المهني

عند الوصول إلى المرحلة الاخيرة قد يعود الفرد إلى المرحلة الأولى ليقرر إذا كانت المؤشرات الداخلية والخارجية ساعدت على التخلص من الفجوة بنجاح، وهل كان المؤشر مناسب في البحث عن حل مشكلات مهنية أو اتخاذ قرار مهني سليم. وفي حالة لم يحقق الفرد ما يريد واختيار المهنة التي تناسبه؛ عليه العودة إلى السير في دائرة الاختيار المهني من جديد، والبحث عن حلول للمشكلات واتخاذ القرار المناسب (أبو عيطة، ٢٠١٣).

ثالثا: مجال معالجة التنفيذ Executive Processing Domain: يقع مجال عملية التنفيذ في قمة هرم معالجة المعلومات، ويتألف من عمليات ما وراء المعرفة التي تؤثر في طريقة تفكير الفرد وتصرفه إزاء حل مشكلة الاختيار المهني، كما وتضبط اختيار وتسلسل الفنيات المعرفية المستخدمة لحل المشكلة من خلال الحديث الذاتي، والواعي الذاتي، والضبط، والمراقبة (Peterson, Sampson, Lenz & Readon, 1996).

ويتم تطبيق عملية الإرشاد المهني في نظرية معالجة المعلومات المهنية يدويا وعلى الحاسب الآلي، وفق الخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: مقابلة أولية؛ للحصول على معلومات نوعية عن طبيعة المشكلة المهنية عند الفرد.

الخطوة الثانية: التقييم الأولي؛ تطبيق أدوات جمع بيانات كمية تصف مشكلة الفرد واستعداده في اتخاذ القرار المهني.

الخطوة الثالثة: تعريف المشكلة وتحليل أسبابها؛ بهدف أن يتفهم المرشد والمسترشد المشكلة، وتعريف الفجوة بين الواقع وما يتوقعه، ووضع فرضيات وفق أسباب الفجوة .

الخطوة الرابعة: صياغة الغايات؛ إذ يطور المرشد بالتعاون مع المسترشد مجموعة غايات للتخلص من الفجوة.

الخطوة الخامسة: إعداد خطة تعلم فردية؛ تهدف إلى أن يقوم المرشد بمساعدة المسترشد في تطوير خطة تعلم فردية؛ تساعده في تعرف المصادر والنشاطات الضرورية لمساعدته على تحقيق غاياته الارشادية.

الخطوة السادسة: تنفيذ خطة التعلم الفردية؛ يقوم المسترشد بتحمل مسؤولية تنفيذ خطة التعليم الفردية، ويشجعه المرشد ويزوده بالمعلومات وبالتوضيح والتعزيز.

الخطوة السابعة: مراجعة شاملة وتصحيح النتائج؛ يتم في هذه المرحلة حل المشكلة - نعم، وهنا يتم اتخاذ قرار سليم او لا – خروج، وفي حالة الإجابة بـ لا – عودة إلى الخطوة الثالثة مرة أخرى للعمل على حل المشكلة (أبو عيطة، ٢٠١٣).

إن مهارة اتخاذ القرار تعد جزءا من الفاعلية الذاتية التي تتضمن؛ ثقة الفرد في قدرته على استخدام المهارات المختلفة المعرفية والسلوكية والاجتماعية، وأن مهارة اتخاذ القرار تتطلب إجراءات، منها؛ القدرة على تحديد البدائل والاختيار الحكيم للقرار، والبدائل المناسبة وتطبيق مهارة اتخاذ القرار، واستخدام المصادر بفاعلية. وأنه عند المقارنة بين الأفراد الذين يظهرون فاعلية ذاتية مهنية منخفضة والآخرين الذين يواصلون محاولاتهم للوصول إلى ما يسعون إليه، تجد دور الفاعلية الذاتية المهنية عالية في القدرة على تنفيذ المهمات المتعلقة باختيار الهدف، وجمع المعلومات المهنية، وحل المشكلات، والتخطيط الواقعي، والتقييم الصحيح للذات، أما المترددون فهم يعانون من مستوى منخفض من تقدير الذات، وفاعلية ذاتية منخفضة (Savickas, 1995).

ففي الدراسة الحالية تم تدريب المجموعة التجريبية على عملية اتخاذ القرار المهني وفق نظرية معالجة المعلومات وفاعلية الذات المهنية، والتي تتضمن فهم المشكلة وتحليل البيانات أو المعلومات والتركيب عن طريق البدائل، وتقييم الايجابيات والسلبيات للخيارات المتاحة، وعمل أولويات لها، وتنفيذ خطة عن طريق التنوع في ردود الأفعال؛ لتحسين القدرة على اتخاذ القرار وفاعلية الذات لدى طلبة الصف العاشر في مدارس المرحلة الثانوية، لتدعم قدرة الطالب في اتخاذ القرار المهني السليم. وهناك عدد من الدراسات السابقة حول الفاعلية الذاتية المهنية واتخاذ القرار. ومن الدراسات التي هدفت الى دراسة فعالية الذات المهنية؛ دراسة كوكس (Cox, 1996) التي هدفت إلى قياس أثر فصلين دراسيين في الإرشاد المهني من عام ١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٥ في تعزيز الفاعلية الذاتية المهنية، تألفت عينة الدراسة من (٣٤٨) طالبا وطالبة من طلبة السنة الأولى والثانية في جامعة دايتون، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الفاعلية الذاتية المهنية الذي أعده بيتز وتايلور، وأشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لحصص الإرشاد في تعزيز الفاعلية الذاتية المهنية، وعدم وجود أثر للتفاعل بين البرنامج والجنس والعمر.

أما دراسة دافيس (Davis, 1998) التي هدفت الى معرفة أثر برنامج محوسب في الإرشاد المهني مستند إلى نظرية الفعالية الذاتية لباندورا في تحسين الفعالية الذاتية المهنية لدى(٦٨) طالبا من طلبة السنة الأولى في كلية الفنون التابعة لجامعة جنوب كارولينا، ثم توزيعهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الفاعلية الذاتية المهنية الذي أعده بيتز وتايلور، وتوصلت الدراسة إلى وجود تحسن في الفاعلية الذاتية المهنية للمجموعتين الضابطة والتجريبية، وإن هذا التحسن لا يعزى للبرنامج.

وأجرى ورنر (Werner, 2003) دراسة لمعرفة أثر برنامج في الإرشاد المهني في الأفكار المهنية السلبية والفاعلية الذاتية المهنية لدى طلبة السنة الأولى في جامعة (كنساس) الذين لم يقرروا نوع التخصص الذي سوف يلتحقون به، وقد تكونت المجموعة الضابطة من (١٤) طالبا والمجموعة التجريبية من (٢١) طالبا، وقد تم استخدام مقياس الفاعلية الذاتية المهنية الذي أعدته تايلور ورفاقها، ومقياس الأفكار المهنية الذي أعده سمبسون وآخرون، وقد أظهرت النتائج (Werner, 2003) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المقياسين بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي.

وأجرت يانكاك (Yanckak, 2008) دراسة لأثر برنامج في الإرشاد المهني مستند إلى النظرية المعرفية الاجتماعية المهنية في تحسين الفاعلية الذاتية المهنية، وتوقعات النتائج وإدراك الصعوبات التي تعيق النمو المهني لدى (٣٢) مراهقا ممن يعانون من اضطرابات سلوكية وانفعالية، ويلقون العلاج في مصحتين عقليتين في (تنسي). وقد تألف البرنامج من ست جلسات تم عقدها على مدار ثلاثة أسابيع. وتم تحليل البينات نوعيا، واتضح بأن هناك عدة عوامل تسبب عدم قياس التغيير، وهو التغيير في الإدراك وفاعلية الذات المهنية واتخاذ القرار المهني، وفي إجاباتهم عن

الأسئلة المفتوحة قد أفادوا بأن برنامج الإرشاد كان مفيدا لهم وزاد من اهتماماتهم وفاعلية ذاتهم والتغلب على الصعوبات لدى المراهقين عما كان قبل تطبيق البرنامج.

وأجرى هندرسون (Henderson, 2009) دراسة هدفت للبحث في أثر الإرشاد المهني وفق نظرية معالجة المعلومات في التغلب على الأفكار المهنية السلبية ومركز الضبط والفعالية الذاتية المهنية لدى طلبة السنة الأولى الجامعية الذين لم يقرروا بعد نوع التخصص الذي يودون الالتحاق به في جامعة كنساس، حيث استخدمت الدراسة تصميم المجموعة الضابطة غير المتكافئة، وطبقت مقياس الفاعلية الذاتية المهنية لتايلور وبتز وكلين Taylor, Betz, & Klein,1996 ومقياس الأفكار المهنية الذي أعده سامبسون وآخرون (Sampson, 1996) Paterson, Lenz, Readon, & Sanuners, ومقياس روتر الذي أعده روتر، (Rotter's, 1966)، وأظهرت النتائج تحسنا في الأفكار المهنية لدى المجموعة التجريبية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مركز الضبط وفي الفعالية الذاتية المهنية لدى المجموعه التجريبية.

وأجرت مدينا (Medina, 2010) دراسة لاستقصاء أثر حصص في الارشاد المهني مستندة إلى النظرية المعرفية الاجتماعية المهنية في تحسين مستويات الفاعلية الذاتية المهنية والأمل وتقدير الذات لدى (٨٠) طالبا من طلبة الصف الأول ثانوي، واستخدمت مقياس الفاعلية الذاتية المهنية الذي أعدته تايلور ورفاقها (Taylor, et al., 1996)، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الحصص في تحسين مستوى الفاعلية الذاتية المهنية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحسين مستوى الأمل وتقدير الذات.

وأجرت كيالي (٢٠١١) دراسة هدفت إلى اختبار أثر برنامج في الإرشاد المهني في تحسين الفاعلية الذاتية المهنية ومهارة حل المشكلات وتعديل الأفكار المهنية السلبية لدى عينة من طالبات الصف العاشر، وقد تضمنت الدراسة جانبين:الأول دراسة مسحية والثاني دراسة شبه تجريبية، وقد تألفت عينة الدراسة من (٣٠٠) طالبة من طالبات الصف العاشر في تربية عمان الثانيه لواء الجامعة، وتم استخدام مقياس الفاعلية الذاتية المهنية، ومقياس الأفكار المهنية، أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الفاعلية الذاتية المهنية ومستوى مهارة حل المشكلات ووجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين مستوى مهارة حل المشكلات والأفكار المهنية السلبية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مقياس الافكار المهنية السلبية بين المجموعتين التجريبية والضابطة.

وهناك عدة دراسات طبقت نظرية معالجة المعلومات في اتخاذ القرار المهني، منها؛ دراسة اوستن وداهل وواجنر (Austin, Dahl, & Wagner, 2003) التي هدفت الى معرفة أثر برنامج في الإرشاد المهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات المعرفية في تقليل التردد في اتخاذ القرار المهني وتقليل الأفكار المهنية السلبية لدى عينة تكونت من(٢٠) شابا و(٢٠) شابة عاطلين عن العمل في منطقة كولومبيا البريطانية، تراوحت أعمار المشاركين من (١٧ -٥٩) سنة. ولتحقيق هدف البرنامج تم استخدام مقياس الأفكار المهنية الذي أعده سامبسون ورفاقه (1996 ,Sampson) ومقياس صورة القرار المهني الذي أعدته جونز كاختبار قبلي وبعدي واختبار متابعة. وأظهرت النتائج انخفاض الأفكار المهنية السلبية والتردد في اتخاذ القرار المهني لدى العينة لصالح البرنامج.

اما دراسة هورنياك (Hornyak, 2007) للبحث في أثر برنامج محوسب في الإرشاد المهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات المعرفية في النمو المهني للطلبة الجامعيين غير المتأكدين من اختياراتهم المهنية. وتكونت عينة الدراسة من (٦٣) طالبا من جامعة بيتسبيرغ خضعوا لاختبارات في الحاجة إلى المعرفة والهوية المهنية والأفكار المهنية السلبية قبل

المشاركة في البرنامج وبعده. وأظهرت النتائج ارتفاعا في مستويات الهوية المهنية لدى الطلبة لصالح البرنامج.

وأجرى ستروم (Strohm, 2008) دراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامجين تدريبين في الإرشاد المهني في الأفكار المهنية السلبية والهوية المهنية، وتم تطبيق الدراسة على عينة من (٥٥) طالبا من مرحلة الأول ثانوي في (كنساس)، وقد استند البرنامج الأول الى نظرية معالجة المعلومات، والاستعانة بكتاب التدريبات الذي أعده سامبسون ورفاقه، والبحث الموجه ذاتيا الذي أعده هولاند. أما البرنامج الثاني فقد استند إلى البحث الموجه ذاتيا فقط، أظهرت النتائج وجود تحسن في الأفكار المهنية والهوية المهنية لصالح المجموعة التجريبية التي تلقت حصصا في البرنامج الذي استند إلى نظرية معالجة المعلومات والبحث الموجه ذاتيا، وأظهرت النتائج ايضا عدم ظهور أي تحسن في الأفكار المهنية السلبية التي تلقت حصصا في البرنامج الذي استند فقط إلى البحث الموجه ذاتيا.

أما الدراسات التي اهتمت بدراسة فاعلية الذات المهنية واتخاذ القرار المهني فهي دراسة كنوير (Conyers, 1996) التي هدفت إلى تعرف أثر برنامج في الإرشاد المهني مستند إلى تعليم مهارات اتخاذ القرار المهني في تحسين الفاعلية الذاتية المهنية وتقليل التردد لدى طلبة جامعة وسكونسن، وتم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (٤٩) طالبا، (١٨) طالب من بينهم يعانون من صعوبات جسدية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تحسن في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلبة على اختلاف حالاتهم الصحية، وأظهرت الدراسة انخفاض في مستوى التردد في اتخاذ القرار.

وأجرت كراوس هجيي دراسة (Kraus & Hughey, 1999) حول أثر برنامج في الإرشاد المهني مستند إلى الكفاءات في الاختيار المهني في تحسين مستوى الفاعلية الذاتية المهنية، وتقليل مستوى التردد في اتخاذ القرار المهني لدى (٦٠) طالبا وطالبة من طلاب الصف الحادي عشر الذين تم اختيارهم بشكل عشوائي وتعيينهم في مجموعتين أحداهما ضابطة والأخرى تجريبية. وقد استخدم مقياس الفاعلية الذاتية المهنية، ومقياس اتخاذ القرار المهني ، وتم إعطاء البرنامج مرتين في الأسبوع على مدار أربعة أسابيع متعاقبة، وقد أظهرت النتائج وجود تفاعل بين البرنامج والجنس في المجموعة التجريبية فيما يخص متغير الفاعلية الذاتية المهنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمستوى الفاعلية الذاتية المهنية بين الطلاب الذكور والإناث في المجموعة الضابطة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين التردد في اتخاذ القرار والفاعلية الذاتية المهنية، وعدم وجود فروق في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية والتردد في اتخاذ القرار المهني للمجموعة التجريبية في الاختبار البعدي واختبار المتابعة.

وفي دراسة ستفين (Stephen, 2010) التي هدفت إلى تقييم تأثير استخدام برنامج إرشاد مهني في الفصول الدراسية حول عملية اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة الجامعيين في جامعة ايوا، الذين يتصفون بالتردد في اتخاذ القرار المهني وعدم الإستفادة من فاعلية الذات ويواجهون صعوبات في ذلك، على مجموعة ٢٠٩ طالب، منهم (١٢٨) إناث و(٨١) ذكور. شارك منهم (١٣٠) مجموعة ضابطة و(٧٩) مجموعة تجريبية، وتم تطبيق برنامج إرشاد وفق نظام كودر في التخطيط المهني Kuder Career Planning System وقد ركز البرنامج بدرجة أكبر على الاستكشاف الذاتي للمهن، وأظهرت النتائج ان البرنامج عمل على تقليل الصعوبات المتعلقة بالحياة المهنية وتطوير القدرة في اتخاذ القرار، وأكدت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائيا بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في فاعلية الذات المهنية واتخاذ القرار المهني، وتخطي الصعوبات لصالح المجموعة التجريبية. وأوصت بإجراء مزيد من البحوث لاستكشاف الصعوبات في الاختيار المهني باستخدام برنامج التدخل داخل الفصول الدراسية.

وفي دراسة ديفيد (David, 2011) حول فعالية نظام الإرشاد المهني باستخدام الحاسوب وفق نظرية الإرشاد المهني المعرفي الاجتماعي لطلبة السنة الأولى في الجامعة. ولتحديد الفاعلية الذاتية المهنية في الاختيار المهني، وتقييم مساهمتهم في اتخاذ القرارات المهنية، وطبق على عينة من (٤٢٠) طالبا، أظهرت نتائج الدراسة زيادة الفعالية الذاتية المهنية لدى المشاركين وتأثيرها في قدرتهم على اتخاذ القرارات المهنية بدرجة دالة إحصائيا، وأصبحوا أكثر رضا عن قراراتهم المهنية. واتضح وجود فروق دالة إحصائيا بين الجنسين؛ حيث ظهر أن الأناث أكثر قدرة على اتخاذ القرار.

وفي دراسة مككومب (McComb, 2012) التي هدفت لتعرف فاعلية برنامج الإرشاد المهني لولاية فرجينيا المصمم لمساعدة العاملين في شئون الطلبة في المدارس المتوسطة؛ لتحديد المسار المهني لطلبة الصف السابع، وتنمية الفاعلية الذاتية المهنية. والذي تم تطبيقه على (١٤٨) طالبا، مقابل عينة ضابطة من (١٥٠) طالبا، وبعد انتهاء تطبيق البرنامج تم القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة لمقياس الفاعلية الذاتية المهنية واتخاذ القرار في الاختيار المهني، اتضح من تحليل التباين المتعدد بأن هناك فروقا دالة إحصائيا بين المجموعتين التجريبية والضابطة.

وفي دراسة ريدان (Reddan, 2014) على طلبة جامعة غريفيث، حيث طبق فيها برنامج الارشاد استنادا إلى نموذج كومار في الإرشاد المهني (Kumar, 2007) بهدف تحديد أنشطة التعلم وتقييم العناصر التدريب على الفاعلية الذاتية المهنية في اتخاذ القرارات المهنية الإيجابية. وشملت النشاطات الوعي الذاتي من خلال مناقشة نظرية الإرشاد المهني وسيرة الحياة الذاتية للفرد، وتحديد المهارات والقدرات وقيم العمل، وأنماط الشخصية Myers-Briggs Type؛ والعوامل الخارجية المؤثرة؛ بهدف زيادة الوعي بالفرص من خلال جمع المعلومات واكتساب المعرفة المهنية ومعلومات سوق العمل والعمالة. واتخاذ القرار، وتحديد الأهداف المهنية؛ ثم أعيد تطبيق مقياس الفاعلية الذات المهنية بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة؛ أتضح أن هناك فروقا دالة إحصائيا في التطبيق القبلي والبعدي في المعلومات المهنية واتخاذ القرار المهني والتخطيط وحل المشكلة، وفي القدرة على تحديد الأهداف المهنية، والقدرة على حل المشكلات ذات الصلة بتطوير مسارهم المهني.

يتضح من عرض الدراسات السابقة أن قلة من الدراسات العربية تناولت الإرشاد المهني في تحسين فاعلية الذات المهنية. أو إعداد برنامج إرشاد جمعي مهني يستند إلى نظرية معالجة المعلومات وتطبيقه لتحسين فاعلية الذات واتخاذ القرار المهني، لذا تعد الدراسة الحالية الأولى التي استخدمت نظرية معالجة المعلومات في بناء برنامج إرشاد مهني وتطبيقه على طلاب الصف العاشر لتحسين فاعلية الذات واتخاذ القرار المهني؛ إلا أنه استفيد من الدراسات السابقة الأجنبية والعربية في تحديد مشكلة الدراسة التي تكمن في ضعف مستوى اتخاذ القرار وفاعلية الذات المهنية، وإعداد أدوات الدراسة وبناء البرنامج وتفسير النتائج.

مشكلة الدراسة

بالرغم من وجود قسم خاص بالإرشاد المهني في إدارة التعليم في وزارة التربية والتعليم الأردنية، والذي يتولى إعداد خطة الإرشاد المهني سنويا، ويعممها على المديريات ليصار إلى تنفيذها. وبالرجوع الى خطة الإرشاد المهني ونماذج الإرشاد المدرسي عام ٢٠١٣، وتقارير الارشاد السنوية لعام ٢٠١٣ لدى المرشدين في مدارس وزارة التربية والتعليم، والإستراتيجية الوطنية للإرشاد المهني لعام ٢٠٠٩، والى المبادئ والتوجهات لعام ٢٠٠٨ لم نجد خطط إرشاد مهني أو برامج تعتمد على نظريات الإرشاد المهني، وفي تحليل أسلوب التشعيب إلى التخصصات الدراسية التي توفرها مدارس وزارة التربية والتعليم، نجد أنه يعتمد على المواءمة بين اختيار التخصص الدراسي ومستوى التحصيل، ولا ينظر في عوامل

اخرى أكدت عليها نظريات الإرشاد المهني، أو انطلاقا من مبدأ الفروق الفردية بين الأفراد من حيث القدرات والميول والاستعدادات والاتجاهات والقيم وسمات الشخصية، ومتطلبات المهن وشروط الدخول بها. فإن هذا الأسلوب في التشعيب قد يخلق تحديا لطلبة الصف العاشر لاتخاذ قرارات دراسية ومهنية، وأن العديد من طلبة الصف العاشر يتخذون قرار حول تخصصات دراسية قد لا تمت بصلة باهتماماتهم وإمكاناتهم، فهناك حاجة إلى برامج ارشاد مهني يتبناها المرشدون، لمساعدة الطلبة في تعرف فاعليتهم الذاتية المهنية واتخاذ القرار المهني السليم.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة عن سؤال رئيسي: ما فاعلية برنامج إرشاد جمعي مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر؟ ويتفرع عنه الأهداف الفرعية الاتية:

١. بناء برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين الفاعلية الذاتية ومهارة اتخاذ القرار المهني.
٢. إعداد مقياسي فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني
٣. اختبار فاعلية برنامج الإرشاد الجمعي المستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين الفاعلية الذاتية ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مديرية تربية لواء ماركا.

فرضيتة الدراسة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في تحسين فاعلية الذات في متوسط إجابات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني في متوسط إجابات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة توفير أدب ومعلومات في مجال الإرشاد المهني وفق نظرية معالجة المعلومات، وتوفير أدوات قياس للفاعلية الذاتية واتخاذ القرار المهني وبرنامج إرشاد مهني قائم على نظرية معالجة المعلومات، تساعد الطلبة والمرشدين لهذه المرحلة على التشعيب واختيار التخصص. وإن تحليل أثر برنامج الإرشاد، والكشف عن أثره في فاعلية الذات، واتخاذ الطلبة للقرار المهني يثري المعرفة النظرية والعملية في مجال الإرشاد المهني.

تعريف مصطلحات الدراسة إجرائيا

اتخاذ القرار المهني: عملية عقلية للاختيار بين اثنين أو أكثر من البدائل، وتتكون من تحديد الأهداف وجمع المعلومات، ووضع إستراتيجية تتضمن الاختيار من البدائل الممكنة، والتنبؤ بالنتائج المترتبة عليها.

ويعرف إجرائيا من خلال متوسط الدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب على مقياس اتخاذ القرار المهني المعد لهذه الدراسة.

فاعلية الذات المهنية: تعرف الفاعلية الذاتيه بأنها؛ إيمان الشخص بقدرته على الأداء الناجح لعمل أو سلوك معين، وتساعد في التوافق في مختلف مواقف الحياة.

وتعرف إجرائيا من خلال متوسط الدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب على مقياس فاعلية الذات المهنية المعد لهذه الدراسة.

برنامج الإرشاد الجمعي المهني: برنامج إرشاد يستند على نظرية معالجة المعلومات المعرفية التي طورها بيترسون ورفاقه (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2004) ويتكون من (١٤) جلسة، بمعدل جلستين أسبوعيا، مدة الجلسة (٩٠) دقيقة، وتطبق في كل جلسة مجموعة من الأساليب والنشاطات؛ التي تهدف إلى تنمية وعي الطالب

بفاعليته الذاتية وقدرته في اتخاذ القرار. واستخدام عدد من الفنيات الإرشادية كلعب الدور والجولات والنمذجة والواجبات البيتية، والتعزيز والتغذية الراجعة.

طلاب الصف العاشر: هم طلاب الصف الأخير من مراحل التعليم الأساسي في السنة الدراسية ٢٠١٢\٢٠١٣ الذي يتم فيه التشعيب الدراسي للمرحلة الثانوية بتخصصاتها المختلفة.

حدود الدراسة ومحدداتها

تتحدد نتائج هذه الدراسة بطبيعة مجتمع الدراسة، وهم طلاب الصف العاشر في المدارس الحكومية في منطقة لواء ماركا، وعينة الدراسة التي تم اختيارها من هذه المدارس، والفترة الزمنية الفصل الثاني للعام الدراسي ٢٠١٣\٢٠١٤، وأدوات الدراسة المستخدمة؛ مقياس الفاعلية الذاتية المهنية، ومقياس اتخاذ القرار وبرنامج الإرشاد المهني، والنتائج التي تتوصل اليها هذه الدراسة.

الطريقة والإجراءات

أفراد الدراسة

تم اختيار مدرسة للبنين من بين (١٨) مدرسة في مديرية تعليم ماركا لتوفر اكثر من شعبة دراسية لطلاب الصف العاشر، لإمكانية توفر عدد مناسب من الطلبة، ويوجد في المدرسة تسع شعب للصف العاشر، وتم تحديد أفراد الدراسة من الطلاب المترددين ويواجهون صعوبة في عملية التشعيب، وطلبوا من المرشد مساعدتهم في اختيار التشعيب الدراسي الملائم. لذا تم مقابلة (٣٠) طالبا من هؤلاء الطلبة مقابلة أولية للتعرف على المشكلة، وطبق عليهم مقياسي الدراسة، وتم اختيار الطلبة ذوي الإجابة اعلى من المتوسط والذين وافقوا على المشاركة ببرنامج ارشاد جمعي مهني لمساعدتهم في عملية التشعيب، وبلغ عددهم (٢٠) طالبا، وتم تقسيمهم عشوائيا الى مجموعتين: مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، حيث اعطي كل طالب رقم كتب على قصاصة من الورق، وتم اختيار اول (١٠) قصاصات من الورق لتمثل المجموعة الضابطة، وبقيت (١٠) قصاصات من الورق تمثل المجموعة التجريبية، ووقع الطلاب نموذج الموافقة على المشاركة في الدراسة.

أدوات الدراسة: لقياس متغيرات الدراسة؛ تم اعداد مقياسين هما:

أولا: مقياس فاعلية الذات المهنية: يتألف مقياس الفاعلية الذاتية المهنية في اتخاذ القرار المهني في صورته الأصلية الذي أعدته تايلور، بيتز وكلين (Taylor, Betz & Klein,1996) من (٢٥) فقرة، وتتم الاجابة عنها وفق مدرج ليكرت (Likert) في خمسة مستويات، ويتألف المقياس من خمسة أبعاد؛

- التقييم الصحيح للذات، الفقرات (٢٢، ١٨، ١٤، ٩، ٥).
- جمع المعلومات المهنية، الفقرات (٢٣، ١٩، ١٥، ١٠، ١)
- اختيار الهدف، الفقرات (٢٠، ١٦، ١١، ٦، ٢).
- إعداد الخطط المستقبلية، الفقرات (٢٤، ٢١، ١٢، ٧، ٣).
- حل المشكلات، الفقرات (٢٥، ١٧، ١٣، ٨، ٤).

تم التحقق من صدق المحتوى في صورة المقياس الأصلية من خلال التحليل العاملي، والصدق التلازمي بمقارنة المقياس مع مقياس اتخاذ القرار المهني الذي أعده أوسيبو ورفاقه عام ١٩٨٧ بلغت معاملات الارتباط (٠،٤٨)، ومقياس موقفي مهني الذي أعده هولاند وجوتفردسون وباوار (Holland, Gottfredson, & Power, 1980) فقد بلغت معاملات الارتباط (٠،٤٠). وبناء على ذلك فقد توفرت للمقياس دلالات صدق وثبات مقبولة في صورته الأصلية. وقد تم التحقق من الثبات للمقياس الأصلي عن طريق معامل الثبات ألفا كرونباخ، حيث بلغ (٠،٩٥) أما معاملات ألفا للمقياس الفرعية

فقد بلغت (٠,٨١) لتقييم الذات، و(٠,٨٢) للمعلومات المهنية، و(٠,٨٧) لاختيار الهدف، و(٠,٨٤) لإعداد الخطط، و(٠,٨١) لحل المشكلات. وتم حساب ثبات المقياس ككل بطريقة الإعادة حيث بلغ (٠,٨٣).

الصورة المعربة للمقياس: لأغراض الدراسة الحالية تم ترجمة المقياس الى اللغة العربية وعرض لتدقيق الترجمة إلى اللغة العربية على متخصصين في اللغة الإنجليزية والتربية وعلم النفس، واتفقوا بنسبة ٩٠٪ على الترجمة العربية للمقياس ووضوح فقراته.

صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس، بعرض المقياس على (ثمانية) محكمين من حملة الدكتوراة في تخصصات علم النفس والإرشاد؛ وذلك لتحديد مدى مناسبة الفقرة وانتمائها للبعد، وسلامة الصياغة اللغوية، وتم قبول الفقرات التي أوصي بقبولها (٨٠٪) فأكثر من المحكمين، وفي ضوء اقتراحات المحكمين أجريت بعض التعديلات على الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وقد تم تعديل (١٢) فقرة، وهي الفقرات (١، ٢، ٤) في بعد (جمع المعلومات المهنية)، والفقرات (١، ٣) في بعد (اختيار الهدف)، والفقرات (٢، ٣، ٤، ٥) في بعد (اعداد الخطط المهنية)، والفقرات (٢، ٥) في بعد (حل المشكلات)، والفقرة (١) في بعد (تقييم الصحيح للذات). وتكون المقياس في صورته النهائية من (٢٥) فقرة موزعة على خمسة أبعاد.

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بطريقة الإعادة بفاصل زمني مدته أسبوعان على (٢٠) طالب من طلاب الصف العاشر خارج عينة الدراسة، وقد بلغ معامل إرتباط بيرسون على الدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٤) وتم حساب الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا على التطبيق الأول حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي (٠,٩٦). وللأبعاد؛ جمع المعلومات المهنية (٠,٨٠)، واختيار الهدف (٠,٨٨)، وحل المشكلات (٠,٨٧)، والتقييم الصحيح للذات (٠,٨٩)، وإعداد خطط مستقبلية (٠,٩٢).

تصحيح المقياس: تم تصحيح الإجابات استنادا إلى سلم إجابة مكون من خمس فئات، هي: عدم ثقة على الإطلاق: (١)، والقليل من الثقة: (٢)، وثقة متوسطة ومعتدلة (٣)، والكثير من الثقة (٤)، وثقة تامة (٥)، وأن عدد الفقرات في كل مجال من المجالات (٥) فقرات، وبذلك تكون أقل علامة (٢٥) وأعلى علامة (١٢٥).

ثانيا: مقياس اتخاذ القرار المهني: مقياس هبنر وبيترسون Heppner & Peterson (1982) لاتخاذ القرار، واستخدمه جروان (١٩٨٦) بصورته المعربة والمعدلة على البيئة الأردنية. وتم استخراج الصدق الظاهري وثباته واتساقه الداخلي في الدراسة الحالية.

صدق المقياس: تم التحقق من صدق محتوى مقياس اتخاذ القرار المهني في الدراسة الحالية بعرضه على (تسعة) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الاردنية ، وذلك للكشف عن مدى صدق فقرات المقياس وملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه. ويتكون المقياس من (٤٠) فقرة موزعة على أربعة أبعاد (تركيز ومرونة، ووعي وحذر، وواقعية وتفاؤل، والتنفيذ والتطبيق). وتم قبول الفقرات التي أوصي بقبولها (٨٠٪) فأكثر من المحكمين في ضوء اقتراحاتهم وملاحظاتهم، وأجريت بعض التعديلات، وتم حذف فقرتين من أصل (٤٠) فقرة؛ كذلك تم التعديل والإضافة على صياغة بعض فقرات الاستبانة، إذ تم تعديل الفقرات (١، ٢، ٣، ٧، ١٠، ١١) في بعد التركيز والمرونة حول ما أريد، والفقرات (١، ٢، ٣، ٦) في بعد الوعي، والادراك، والحذر حول ما تعرف، والفقرات (١، ٤، ٥) في بعد الواقعية والتفاؤل على ما نؤمن به أو نعتقده، والفقره (٥) في بعد التنفيذ على ما نعمل. وبذلك أصبح المقياس يتكون في صورته النهائية من (٣٨) فقرة موزعة على أربعة أبعاد؛ البعد الأول التركيز والمرونة على ما اريد على (١١) فقرة، والبعد الثاني الوعي والحذر حول ما نعرف على (٩) فقرات، والبعد الثالث على الواقعية والتفاؤل على ما نؤمن به أو

نعتقده على (٩) فقرات، والبعد الرابع على التنفيذ حول ما نعمل على (٩) فقرات، ويتضمن المقياس فقرات إيجابية، وفقرات سلبية.

ثبات المقياس: للتحقق من ثبات المقياس طبق على عينة من (٢٠) طالبا، من طلاب الصف العاشر خارج عينة الدراسة، بطريقة إعادة الاختبار، وبفاصل زمني قدره (١٤) يوما، وقد بلغت قيم معاملات ارتباط بيرسون (٠,٨٨) للمقياس ككل، ولبعدي وعي وحذر وواقعية وتفاؤل (٠,٧٥)، ولبعد تركيز ومرونة (٠,٧٦)، ولبعد التنفيذ والتطبيق (٠,٨١).

وتم استخراج معاملات الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ لأبعاد المقياس والمجموع الكلي. وأن قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا) لمقياس اتخاذ القرار المهني بلغت (٠,٨٨)، وللأبعاد؛ تركيز ومرونة (٠,٧٤)، ووعي وحذر(٠,٧٦)، وواقعية وتفاؤل (٠,٧٨)، والتنفيذ والتطبيق (٠,٨١).

تصحيح المقياس: يتم تصحيح الفقرات الإيجابية، وهي الفقرات: (٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١١، ١٢، ١٤، ١٧، ٢٠، ٢١، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٢، ٣٣، ٣٨)، وذلك بإعطاء الإجابة (تنطبق بدرجة كبيرة جدا) (٤)، و(تنطبق بدرجة كبيرة) (٣)، و(تنطبق بدرجة متوسطة) (٢)، و(تنطبق بدرجة قليلة) (١)، و(لا تنطبق) (٠)، وتم تصحيح الفقرات السلبية، وهي الفقرات: (١، ٢، ٣، ٤، ١٠، ١٣، ١٥، ١٦، ١٨، ١٩، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٣٠، ٣١، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧)، وذلك بأن تأخذ الإجابة (تنطبق بدرجة كبيرة جدا) (٠)، و(تنطبق بدرجة كبيرة) (١)، و(تنطبق بدرجة متوسطة) (٢)، و(تنطبق بدرجة قليلة) (٣)، و(لا تنطبق) (٤).

ثالثا: برنامج الإرشاد الجمعي المهني

تم بناء برنامج الإرشاد الجمعي المهني بالاستناد إلى نظرية معالجة المعلومات المعرفية ليبترسون ورفاقه (Peterson, Sampson, Lenz, J. & Reardon, 2002)، ودراسة (Conyers, 1996)، ودراسة (Werner, 2003)، ودراسة (Medina , 2010).

وتكون البرنامج من أربعة عشر جلسة موزعة على النحو الآتي:

- جلسات تناولت مجال معرفة الذات وفاعليتها بنشاطات ووسائل مصممة لإثراء ذاكرة الطالب بأهمية معرفة ميوله وقيمه ومهاراته ومساعدته في التعرف عليها؛ وأن هذه المعلومات بناء على نظرية معالجة المعلومات المعرفية تكون مخزنة لدى الأفراد في ذاكرة الأحداث، وما على الفرد إلا أن يتعرف عليها، ويعيد تخزينها ويسترجعها وقت الحاجة.
- جلسات تناولت مجال معرفة المهن وعالم العمل، لمساعدة الطالب في التعرف على التخصصات الأكاديمية والمهنية والوظائف المتوفرة، والتعرف على أهمية المعلومات المطلوب جمعها عن هذه التخصصات، وكيفية جمع هذه المعلومات. ووفقا لنظرية معالجة المعلومات المعرفية يتم معالجة ما لدى الفرد من معلومات مخزنة عن المهن في ذاكرة المعاني، بحيث يتم استدعاءها وتحديثها وتخزينها ويتم استرجاعها وقت الحاجة.
- جلسات تناولت مهارة اتخاذ القرار؛ فتضمنت تعريفا بمراحل حل المشكلة واتخاذ القرار في نظرية معالجة المعلومات المعرفية؛ من خلال استعانة الطالب بالمعلومات المخزنة في الذاكرة، ومعالجتها على فترات، ومن خلال مراحل اتخاذ القرار
- جلسات مجال العمليات التنفيذية - ما وراء المعرفة؛ لمساعدة الطالب في تصوره لمستقبله المهني وتعريفه بمسؤوليته عن تنفيذ خطة التعليم الفردية، ويقوم المرشد بتزويده بالمعلومات وبالتوضيح والتعزيز.

استخدم في تطبيق البرنامج الواجبات المنزلية والمناقشة الجماعية، العصف الذهني والجولات، والتغذية الراجعة والنمذجة ولعب الدور والحديث الذاتي.

صدق برنامج الإرشاد الجمعي المهني: للتحقق من مدى صدق محتوى البرنامج، تم عرضه على (ثمانية) محكمين متخصصين في مجالات الإرشاد النفسي والتربوي، وقد طلب من المحكمين تحديد مدى تمثيل كل جلسة تدريبية للأهداف التي وضعت من أجلها، والمرتبطة بالأبعاد الأربعة، وتم شرح كل بعد منها، وتحديد مدى مناسبة كل موقف تدريبي لمستوى طلبة الصف العاشر، ومدى صحة الصياغة اللغوية للعبارات والإجراءات التي تضمنتها جلسات البرنامج، وطلب من المحكمين أيضا إبداء رأيهم وأية تعديلات مناسبة يرون ضرورة إجرائها على عبارات وفقرات جلسات البرنامج. وقد اعتبرت نسبة ٨٠٪ فأكثر كنسبة إتفاق بين المحكمين كافية لقبول العبارات أو النشاط، وقد جرى تعديل الصياغة اللغوية لعدد من فقرات البرنامج وعباراته.

اجراءات الدراسة

- تحديد متغيرات الدراسة: (١) المتغيرات المستقلة: البرنامج العلاجي المصمم وفقا لنظرية معالجة المعلومات، و(٢) المتغيرات التابعة: فاعلية الذات المهنية واتخاذ القرار المهني.
- تصميم المجموعات، المجموعة التجريبية التي طبق عليها برنامج الارشاد الجمعي، والمجموعة الضابطة التي لم يطبق عليها اي برنامج او نشاط، تتمثل بالجدول ١ على النحو الآتي:

جدول ١

التصميم واجراءات الدراسة

تطبيق قبلي	تطبيق البرنامج	تطبيق بعدي
المجموعة التجريبية	المجموعة التجريبية	المجموعة التجريبية
المجموعة الضابطة	X	المجموعة الضابطة

- تحديد افراد الدراسة، والتوقيع على نموذج الموافقة على تطبيق ادوات الدراسة عليهم ومشاركة المجموعة التجريبية في برنامج الارشاد الجمعي.

التحليل الإحصائي

اعتماد المنهج شبه التجريبي وتصميم تجريبي في توزيع العينة عشوائيا، واستخدم الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري)، والإحصاء التحليلي المتمثل بتحليل التباين الأحادي المشترك لاستخراج دلالات الفروق بالأداء البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة.

نتائج الدراسة

سيتم عرض النتائج وفق فرضيتي الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في تحسين فاعلية الذات بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية. وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس فاعلية الذات لدى المجموعتين التجريبية والضابطة، والتي تتضح في جدول ٢.

يتضح من بيانات جدول ٢ أن المتوسطات الحسابية للمجموعة التجريبية التي طبق عليها البرنامج أعلى من المتوسطات الحسابية لدى المجموعة الضابطة التي لم يطبق عليها البرنامج، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية، تم إجراء تحليل التباين الأحادي المشترك (ANCOVA)، والموضح في جدول ٣.

يتضح من بيانات جدول ٣ أن قيمة (ف) تدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأداء المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس الفاعلية الذاتية المهنية البعدي. الدرجة الكلية (٦٢,٠٤)، وفي الابعاد: التقييم الصحيح للذات (٣٤,٤٤)، جمع المعلومات (١,٥٨)، اختيار الهدف (٤٥,٦٠)، وإعداد الخطط المستقبلية (٥٠,٢١)، حل المشكلات (٥٠,٧٦). مما يعني وجود

جدول ٢

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء المجموعتين التجريبية والضابطة مقياس الفاعلية الذاتية المهنية البعدي ودرجاتهم القبلية والمتوسطات الحسابية المعدلة، والأخطاء المعيارية

البعد	المجموعة	القياس القبلي		القياس البعدي		المعدل	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخطأ المعياري
التقييم الصحيح	تجريبية	١٧,٥٠	٥,٠٨	٢٢,١٠	١,٧٣	٢١,٧٩	٠,٦١
	ضابطة	١٦,٥٠	٦,٢٤	١٦,٤٠	٥,٣٨	١٦,٧١	٠,٦١
جمع المعلومات	تجريبية	١٧,٧٠	٥,٦٤	٢٢,٠٠	٢,١١	٢١,٦٥	٠,٦٨
	ضابطة	١٦,٥٠	٤,٦٥	١٦,٨٠	٤,٧١	١٧,١٥	٠,٦٨
اختيار الهدف	تجريبية	١٧,٦٠	٤,٥٣	٢٢,٦٠	١,٩٠	٢٢,٦٦	٠,٦٤
	ضابطة	١٧,٨٠	٤,٥٢	١٦,٦٠	٤,٥٨	١٦,٥٤	٠,٦٤
إعداد الخطط	تجريبية	١٧,٤٠	٤,٧٢	٢١,٦٠	٢,٢٧	٢١,٤٢	٠,٥٢
	ضابطة	١٦,٨٠	٤,٨٥	١٦,٠٠	٤,٠٠	١٦,١٨	٠,٥٢
حل المشكلات	تجريبية	١٦,٤٠	٤,٧٩	٢١,٣٠	٢,٢٦	٢١,١٠	٠,٥٩
	ضابطة	١٥,٨٠	٣,٢٩	١٥,٠٠	٣,٩٧	١٥,٢٠	٠,٥٩
الدرجة الكلية	تجريبية	٨٦,٦	٢٢,٢٥	١٠٩,٦٠	٩,٣٥	١٠٨,٥٣	٢,٣٩
	ضابطة	٨٣,٤٠	٢١,٥٢	٨٠,٨٠	٢١,٠٩	٨١,٨٧	٢,٣٩

جدول ٣

نتائج تحليل التباين المشترك ANCOVA للفروق بين متوسطات تحصيل المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الفاعلية الذاتية المهنية البعدي.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
التقييم الصحيح للذات	القياس القبلي	٢٢٤,١٥	١	٢٢٤,١٥	٦٠,٣٥**
	المجموعة	١٢٧,٩٣	١	١٢٧,٩٣	٣٤,٤٤**
	الخطأ	٦٣,١٥	١٧	٣,٧١	
	المجموع	٤٤٩,٧٥	١٩		
جمع المعلومات	القياس القبلي	١٦٠,٨١	١	١٦٠,٨١	٣٤,٧٠**
	المجموعة	١٠٠,٠٢	١	١٠٠,٠٢	٢١,٥٨**
	الخطأ	٧٨,٧٩	١٧	٤,٦٣	
	المجموع	٣٧٤,٨٠	١٩		
اختيار الهدف	القياس القبلي	١٥٠,٨٤	١	١٥٠,٨٤	٣٦,٦٥**
	المجموعة	١٨٧,٦٦	١	١٨٧,٦٦	٤٥,٦٠**
	الخطأ	٦٩,٩٦	١٧	٤,١٢	
	المجموع	٤٠٠,٨٠	١٩		
إعداد الخطط المستقبلية	القياس القبلي	١٤٤,٠٣	١	١٤٤,٠٣	٥٢,٨١**
	المجموعة	١٣٦,٩٦	١	١٣٦,٩٦	٥٠,٢١**
	الخطأ	٤٦,٣٧	١٧	٢,٧٣	
	المجموع	٣٤٧,٢٠	١٩		
حل المشكلات	القياس القبلي	١٣٠,٠٠	١	١٣٠,٠٠	٣٨,٠٤**
	المجموعة	١٧٣,٤٧	١	١٧٣,٤٧	٥٠,٧٦**
	الخطأ	٥٨,١٠	١٧	٣,٤٢	
	المجموع	٣٨٦,٥٥	١٩		
الدرجة الكلية	القياس القبلي	٣٨٢١,٢٥	١	٣٨٢١,٢٥	٦٧,٠٦**
	المجموعة	٣٥٣٥,٣٩	١	٣٥٣٥,٣٩	٦٢,٠٤**
	الخطأ	٩٦٨,٧٥	١٧	٥٦,٩٩	
	المجموع	٨٩٣٧,٢٠	١٩		

** دال عند مستوى < ٠,٠١

جدول ٤

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس اتخاذ القرار المهني البعدي ودرجاتهم القبلية والمتوسطات الحسابية المعدلة، والأخطاء المعيارية

مهارة اتخاذ القرار	المجموعة	القياس القبلي		القياس البعدي		المعدل	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخطأ المعياري
التركيز والمرونة	تجريبية	٢٤,٣٠	٤,٩٩	٣٥,٢٠	٤,١٠	٣٣,٦٠	٠,٨٦
	ضابطة	١٩,٨٠	٣,٩٩	٢٠,٦٠	٤,٠١	٢٢,٢٠	٠,٨٦
الوعي والحذر	تجريبية	٢١,١٠	٤,٢٥	٢٩,١٠	٢,٤٢	٢٨,٥٤	٠,٦٣
	ضابطة	١٨,٨٠	١,٩٩	١٩,٨٠	٢,٥٣	٢٠,٣٦	٠,٦٣
الواقعية والتفاؤل	تجريبية	٢٠,٧٠	٤,٣٧	٢٦,٦٠	٢,١٢	٢٥,٦٤	٠,٥١
	ضابطة	١٧,٤٠	٣,١٣	١٦,٩٠	٣,١٤	١٧,٨٦	٠,٥١
التنفيذ والتطبيق	تجريبية	٢٤,٢٠	٣,٩٤	٢٩,٦٠	٢,٨٤	٢٨,١٩	٠,٦٠
	ضابطة	٢٠,٢٠	٣,٦٨	٢٠,١٠	٣,٥١	٢١,٥١	٠,٦٠
الدرجة الكلية	تجريبية	٩٠,٣٠	١٤,١٨	١٢٠,٥٠	١٠,٣٨	١١٥,١٩	١,١٨
	ضابطة	٧٦,٢٠	٩,٣٩	٧٧,٤٠	٨,٨٦	٨٢,٧١	١,١٨

جدول ٥

نتائج تحليل التباين المشترك ANCOVA للفروق بين المتوسطات الحسابية لتحصيل طلبة مجموعتي الدراسة على اتخاذ القرار المهني البعدي

اتخاذ القرارات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)+
التركيز والمرونة	القياس القبلي	١٨٦,١٢	١	١٨٦,١٢	٢٨,٧٩
	المجموعة	٥٠٩,٣٧	١	٥٠٩,٣٧	٧٨,٨٠
	الخطأ	١٠٩,٨٨	١٧	٦,٤٦	
	المجموع	١٣٦١,٨٠	١٩		
الوعي والحذر	القياس القبلي	٤٧,٨٩	١	٤٧,٨٩	١٣,٠٠
	المجموعة	٢٩٤,٥٢	١	٢٩٤,٥٢	٧٩,٩٧
	الخطأ	٦٢,٦١	١٧	٣,٦٨	
	المجموع	٥٤٢,٩٥	١٩		
الواقعية والتفاؤل	القياس القبلي	٨٨,٩٢	١	٨٨,٩٢	٣٧,٤٤
	المجموعة	٢٤٩,٨٠	١	٢٤٩,٨٠	١٠٥,١٨
	الخطأ	٤٠,٣٨	١٧	٢,٣٨	
	المجموع	٥٩٩,٧٥	١٩		
التنفيذ والتطبيق	القياس القبلي	١٣٠,٤٦	١	١٣٠,٤٦	٤١,٩٨
	المجموعة	١٧٠,٤٤	١	١٧٠,٤٤	٥٤,٨٤
	الخطأ	٥٢,٨٤	١٧	٣,١١	
	المجموع	٦٣٤,٥٥	١٩		
الدرجة الكلية	القياس القبلي	١٤٧٦,٤٩	١	١٤٧٦,٤٩	١٢٥,٢٥
	المجموعة	٣٨١٧,٨٤	١	٣٨١٧,٨٤	٣٢٣,٨٦
	الخطأ	٢٠٠,٤١	١٧	١١,٧٩	
	المجموع	١٠٩٦٤,٩٥	١٩		

+ جميع قيم ف دالة عند مستوى ٠,٠١

فاعلية لبرنامج الارشاد الجمعي المهني المستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين الفاعلية الذاتية.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني بين المجموعتين الضابطة والتجريبية. وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس اتخاذ القرار لدى المجموعتين التجريبية والضابطة لاتخاذ القرار، والتي تتضح في جدول ٤.

يتضح من بيانات جدول ٤ أن المتوسطات الحسابية للمجموعة التجريبية التي طبق عليها البرنامج أعلى من المتوسطات الحسابية لدى المجموعة الضابطة التي لم يطبق عليها البرنامج، وللتحقق من مستوى دلالة الفروق تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ANCOVA) وجدول ٥ يوضح ذلك.

يتضح من بيانات جدول ٥ أن قيمة (ف) تدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس اتخاذ القرار المهني البعدي، اتخاذ القرارات الدرجة الكلية: (٣٢٣,٨٦)، وفي الابعاد: التركيز والمرونة (٧٨,٨٠)، الوعي والحذر (٧٩,٩٧)، الواقعية والتفاؤل (١٠٥,١٨)، والتنفيذ والتطبيق (٥٤,٨٤). مما يعني وجود فاعلية لبرنامج الارشاد الجمعي المهني المستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين اتخاذ القرار المهني.

مناقشة النتائج

يتم مناقشة نتائج الدراسة وفق فرضيتي الدراسة.

أظهرت نتائج الفرضية الأولى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الفاعلية الذاتية المهنية، وذلك في القياس البعدي، حيث أن قيمة (ف) ذات دلالة احصائية. ويعود التحسن في الفاعلية الذاتية المهنية إلى النشاطات والإجراءات التي تم إتباعها في جلسات تنمية المعرفة بالذات وعالم العمل والمهن، والتركيز في الكشف عن القيم والمهارات والميول المهنية لدى الطلاب، وتقديم الخبرة المباشرة باستغلال مصادر الفاعلية الذاتية المهنية، وتتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة كوكس (Cox, 1996) وديفس (Davis, 1998); وهندرسون (Henderson, 2009) إذ اعتمد في تطبيق البرنامج في الدراسة الحالية على كثير مما جاء بدراستهم؛ مثل، التعرف على كيفية الحصول على معلومات عن حاجات السوق المحلي للوظائف وفرص العمل بها، والتعرف على كيفية إعداد مقابلة جمع المعلومات، والتعرف على كيفية تدوين وتوثيق المعلومات التي يتم جمعها في مقابلة جمع

المعلومات، وكيفية تحليلها، واستخدام جدول تحليل المحتوى لتنظيم البيانات، والبحث في المواقع الالكترونية التي توفر المعلومات عن التخصصات المهنية والتعليمية, والمعاهد والجامعات التي تدرس فيها؛ من خلال استخدام فنية لعب الدور، والنمذجة، والمناقشة والحوار، وتطبيق ما تم التدرب عليه كواجب بيتي؛ إذ قام المشاركون بإجراء مقابلات مع الموظفين في المؤسسات العامة والخاصة وطلاب الجامعات للحصول على المعلومات، وتم تعريض المشاركين إلى خبرات بديلة من خلال زيارة بعض الموظفين الذين يعملون في المهن التي يرغب المشاركون العمل فيها في المستقبل، كما تم استخدام أسلوب التغذية الراجعة والتشجيع. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة مدينا (Medina, 2010) ودراسة كيالي (٢٠١١) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح جلسات الارشاد في تحسن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى عينة الدراسة التجريبية.

وقد أشار إلى مقدار التحسن في المتوسطات بين الاختيار القبلي والبعدي في مجال اختيار الهدف بدرجة الأعلى، ومجال جمع المعلومات المهنية بدرجة الأدنى، وقد يعود ذلك إلى إدراك المشاركين في هذه المرحلة وزيادة وعيهم حول أهمية اختيار المهنة التي تناسب ميولهم واهتماماتهم، وربطها بالدخل المستقبلي المرجو منها فيما يتعلق باختيار الهدف، أما جمع المعلومات التي كانت أدناها ربما يعود ذلك الى نقص المعلومات المهنية الدقيقة وسبل الحصول عليها من مصادرها الموثوقة. إلا أن نتائج هذه الدراسة تتعارض مع نتائج دراسة ورنر (Werner, 2003) التي توصلت إلى وجود تحسن في الفاعلية الذاتية المهنية للمجموعتين الضابطة والتجريبية، وأن التحسن لا يعزى للبرنامج.

وأشارت نتائج الفرضية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات ودرجات افراد المجموعة

التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس اتخاذ القرار المهني، إذ أن قيمة (ف) ذات دلالة إحصائية، ويعود التحسن في اتخاذ القرار المهني إلى مشاركة الطلاب في النشاطات والأعمال أثناء الجلسات، والتعرف على مفهوم المشكلة، وحل المشكلة، والتعرف على الأنماط المختلفة من اتخاذ القرار، وخطوات اتخاذ القرار، والتدريب على فنية اتخاذ القرار في نظرية معالجة المعلومات المعرفية؛ ومجال اتخاذ القرار يقع في وسط هرم معالجة المعلومات من المراحل الست، وهي مرحلة الاتصال التي تتضمن الاستجابة للمؤشرات الداخلية والخارجية في الوقت المحدد، والتي تعطي فرصة المبادرة في النجاح في حل مشكلة الحصول على العمل، واتخاذ قرار سليم، ومرحلة التحليل التي تتضمن تقليل الفجوة بين أين هو الآن وما يريد أن يكون، وتتفق بذلك مع نتائج دراستي ستيفن (Stephen, 2010) وردن Reddan, (2014) اللتان هدفتا إلى التدريب على اتخاذ القرار المهني. كما تم التأكيد على المعلومات عن ذات الفرد من قيم وميول ومهارات ومهن مفضلة لديه، وعن فرص العمل من خلال معرفته للعاملين في المجال، وأنواع المهن، والفرص المفتوحة أمامه، وتصنيف العاملين، ومرحلة التركيب التي تتضمن توليد الحلول والبدائل، ومرحلة التقييم للحلول، ومرحلة التنفيذ من خلال تطوير خطة للحل والتحقق من حل المشكلة. وتتعارض نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Werner, 2003) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المقياسين بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي. وتتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (Conyers, 1996 Kraus & Hughey, 1999; David, 2011 2012 McComb,) التي أشارت إلى وجود أثر لبرنامج الإرشاد المهني في كافة المستويات في حسن الاختيار المهني.

وأن مقدار التحسن في متوسطات البعدي في مجال الوعي والحذر الأعلى؛ قد يعود ذلك إلى قدرة الطالب على جمع البيانات وتحليلها ومدى علاقة هذه الأهداف به، وقدرة الطالب على التأكد من قيمة المعلومات وعلى تنقيح المعلومات التي حصل عليها، وأما مجال التنفيذ والتطبيق الأدنى، قد يعود ذلك إلى ضعف الطرق أو الاجراءات التي يستخدمها الطالب لاتخاذ القرار المهني، وإلى عدم القدرة على وضع خطة لتنفيذ قراره من خلال تدوين العائدات الإيجابية والسلبية له والآخرين الذي يمكن أن يتأثر بقراره، وعدم قدرته على القيام بترتيبها واختيار الأكثر أهمية، وقد يحتاج الطالب إلى فترة اطول في البحث عن المهن والتجريب؛ خاصة أن نظريات معالجة المعلومات تعتمد على مواقف واقعية في العمل التطوعي والفعلي ولو لبعض الوقت. وهذا ما أكدته دراسات (Austin, Dahl & Wagner, 2003) ، (Hornyak, 2007; Strohm, 2008) بأهمية اتاحة فرص مقابلة عاملين في الميدان والعمل لبعض الوقت او عمل تطوعي.

التوصيات

يستنتج من نتائج الدراسة أثر برنامج الارشاد المهني وفق نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات المهنية، ومهارة اتخاذ القرار بجوانبها الأربعة، وإن كان الجانب الأهم بالتنفيذ والتطبيق بدرجة أدنى من المجالات الأخرى، وعليه يمكن تقديم التوصيات الآتية:

١. إتاحة فرص العمل التطوع لبعض الوقت أمام طلبة المرحلة الثانوية حتى يمكنهم تطوير القدرة على وضع خطة لتنفيذ قراراتهم المهنية وتحديد العائدات الإيجابية والسلبية لهم وترتيب اختياراتهم المهنية.

٢. إتاحة الفرص أمام الطلبة في البحث عن المهن والتجريب؛ خاصة ان نظريات معالجة المعلومات تعتمد على مواقف واقعية في العمل التطوعي والفعلي ولو لبعض الوقت.

٣. تزويد المرشدين للطلبة بالمعلومات المهنية الدقيقة وسبل الحصول عليها من مصادرها الموثقة.

٤. تدريب المرشدين التربويين على البرنامج المستخدم في هذه الدراسة والمستند إلى نظرية معالجة المعلومات لثبات فاعليته.

٥. إجراء بحوث ودراسات وفق متغيرات الفاعلية الذاتية المهنية، واتخاذ القرار المهني على طلبة صفوف أخرى من الإناث والذكور في المرحلة الثانوية.

المراجع
References

جروان، فتحي (١٩٨٥). **فاعليه برنامج إرشادي مهني في النضج المهني، وفي اتخاذ القرار المهني**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

أبو عيطة، سهام (٢٠١٣). **أساسيات الإرشاد والنمو المهني**. عمان، الآردن: الأهلية للنشر، .

كيالي، سوسن **(٢٠١١). أثر برنامج في التوجيه المهني في تحصين الفاعلية الذاتية المهنية ومهارة حل المشكلات وتعديل الأفكار المهنية السلبية لدى عينة من طالبات الصف العاشر**. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٣). **خطة الارشاد المهني**. عمان، الأردن: مديرية تربية لواء ماركا.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٣). **خطة توزيع طلبة الصف العاشر على فروع التعليم الثانوي للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤**. عمان، الأردن: وزارة التربية والتعليم.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٩). **الاستراتيجية الوطنية للتوجيه المهني**. عمان، الأردن: وزارة التربية والتعليم.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٨). **مبادئ وتوجهات الارشاد المهني**. عمان، الأردن: وزارة التربية والتعليم.

Austin, R., Dahl, D. & Wagner, B. (2003). Negative career thoughts in adults. *International Journal of Disability Community and Rehabilitation, 1*, 11-23.

Bandura, A.(1995). *Self-efficacy in changing societies.* United Kingdom: Cambridge University Press.

Conyers, L. (1996). *The effectiveness of an integrated career intervention for college students with and without disabilities*. Unpublished doctoral dissertation, University of Wisconsin-Madison, Wisconsin, United States.

Cox, S.(1996). *The effectiveness of career planning courses in enhancing career decision-making self efficacy*. Unpublished doctoral dissertation, University of Dayton, Ohio, United States

David, M. (2011). *Evaluating focus-2's effectiveness in enhancing first-year college students' social cognitive career development*. Unpublished doctoral dissertation, University of Seton Hall University.

Davis, R. (1998).*The effects of a computer assisted career guidance system exercise on the career self-efficacy of freshman liberal arts students*. Unpublished doctoral dissertation, University of South Carolina, Carolina, United States.

Eysenck , M.W. & Keane, M. (2005). *Cognitive psychology: A student's handbook*. Taylor & Francis e-Library.

Gelatt, H. (1989). Positive uncertainty: a new decision-making frame work for counseling, *Journal of Counseling Psychology, 35*, 252-256.

Hampton, N. A. (2006). Psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale-short form in Chinese high school students. *Journal of Career Development, 13*(1), 98-113,

Hastie, R. and Carlston , D.(1980). Theoretical issues in person memory. In: R. Hastie and T. Ostrom, E.

Ebbesen, R. Wyer, D. Hamilton & D. Carlston (Eds.), *Person memory : The cognitive basis of social perception*, (pp. 1-53) Hillsdale, N.J. : Erlbaum.

Henderson, K. (2009). *The effect of a cognitive information processing career intervention on the dysfunctional career thoughts, locus of control, and career decision self-efficacy of under prepared college students.* Unpublished doctoral dissertation,, Kansas State University, Kansas, United States.

Henderson, P. and Gysbers, N, **(**2000). *Developing and managing your school guidance program.* (3rd ed) Alexandria, VA: American Counseling Association.

Heppner, P.& Peterson, C. (1982). The development and implication of personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology, 29* (1), 66-75.

Holland, J. L., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales and signs for the selection of vocational treatments. Journal of Personality and Social Psychology, 39, 1191–

Hornyak, D. (2007). *Utilizing cognitive information processing theory to assess the effectiveness of discover on college students career development*. Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh, Pennsylvania, United States.

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

McComb , Sh. K (2012). *An experimental design: Examining the effectiveness of the Virginia career view program on Creating 7TH grade students career self -efficacy.* Unpublished doctoral dissertation, University of Liberty University, Lynchburg, VA.

Medina, B. (2010). *Career course impaction adolescent's levels of career decision self efficacy, hope, and self-esteem***.** Unpublished doctoral dissertation, North Central University, Arizona, United States.

Peterson, G. Sampson, J. Lenz J. & Reardon, R. (1992). A cognitive approach to career services: translating Concepts into practice. *The Career Development Quarterly, 41*(1), 67-74.

Peterson, G. Sampson, J. and Reardon, R. (1991). *Career development and services; A cognitive approach***.** Pacific Grove, CA: Brooks/Cole .

Peterson, G. Sampson, J. Lenz, J. & Reardon, R. (2001). Applying cognitive information processing (CIP) theory to career program design and development. In: W. Patton & M. McMahon (Ed), *Career development programs: preparation for life-long career decision making*, (pp. 46-57), amber well, VIC: Australia Council for Educational Research (ACER) Press.

Peterson, G. Sampson, J. Lenz, J. & Reardon, R. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment, 2*(3), 312-331.

Peterson, G. Sampson, J.& Lenz, J.(2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making**,** *In* Brown (Ed.), *career choice and development*, (pp.312-369), Jossey-Bass, San Francisco.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 312-369). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Reardon, R. Saunders, D. Peterson, G. & Sampson, J. (2000). Relation of depression and Dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 56* (1), 288-298.

Reddan, G. (2014). Improving exercise science students' self-efficacy in making positive career decisions**.**

Proceedings of the ACEN National Conference, Gold Coast. Griffith University, Gold Coast, Australia

Sampson, J. Peterson, G. Lenz, J. Reardon, R & Saunders, D. **(**1996). *A career thoughts inventory.* Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Sampson, J., Reardon, R., Peterson, G. W., & Lenz, J. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach.* Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Savickas, M. (1995). Constructive counseling for career indecision. *Career Development Quarterly, 43*(4), 363-375.

Stephen, A. (2010). *The effect of the Kuder career planning system used in a classroom setting on perceived career barriers, coping self-efficacy, career decidedness, and retention.* Unpublished doctoral dissertation, Iowa State University, United States

Strohm, D. **(**2008). *The impact of a cognitive information processing intervention on dysfunctional career thoughts and vocational identity in high school students.* Doctoral Dissertation, Kansas State University, Kansas, United States.

Symes, B. (1997). Group counseling for vocational decidedness. *Guidance of Counseling, 13* (2), 28-50.

Taylor, K. Betz, N.& Klein, K.(1996). Evaluation of a short from of the career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4* (1),74-57.

Werner, K**. (**2003). *The impact of a career intervention in a learning community on the career thoughts and career decision self-efficacy of undeclared or undecided first-year university students.* Unpublished doctoral dissertation, Kansas State University, Kansas, United States.

Yanckak , K. (2008). *A career intervention for adolescents with emotional and behavior disorder*. Unpublished doctoral dissertation, University of Memphis, Tennessee, United States.