

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

قسم إدارة أعمال

أثر برنامج الارشاد المهني في تحسين مهارة الاختيار ومفهوم تطوير

الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية

السعودية

إعداد الطالبة/

233000025

أحلام بنت فهد بن احمد النصيري

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024





من قال أنا لها .. نالها

لم تكن الرحلة قصيرة ، ولم يكن الحلم قريباً ولا الطريق كان محفوفاً بالتسهيلات لكنني فعلتها  
ونلتها.

الحمد لله حُباً وشكراً وإمتناناً ، الحمد لله الذي بفضله أدركت اسمي الغايات..

الى العزيز الذي حملت اسمه فخراً ، يُردد إسمي عالياً في عنان السماء حاملاً شرف لقبك وبكل  
إعتزاز أنا لهذا الرجل ابنه الى من كلله الله بالهيبة والوقار يامن افتقدته ويرتعش قلبي لذكره ، الى  
من فارقني بجسده ، وروحه ما زالت ترفرف في سماء حياتي الى تلك الروح الطاهرة ( والدي  
العزيز ) رحمه الله..

إلى نور عيني وضوء دربي ومهجة حياتي .. إلى التي ساندتني، ووقفت بجاني، وقدمت لي الدعم  
لمواصلة طريقي إلى التي وهبتني الحياة والأمل، واحتضني قلبها قبل يدها وسهلت لي الشدائد  
بدعائها، (والدتي الحبيبة) حفظها الله

إلى أجمل هدية هباني الله إياها ، الى قرة العين وبهجة القلب وأنسه ، الى حبيبي و صديقي و  
سندي و ملجأى الى من يراني قدوته و مصدر قوته بهذه الحياة ابني ( غيث ) استودعه الله  
إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي، إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينباع أرتوي منها .. إلى  
خيرة أيامي وصفوتها إلى قرة عيني (أخواني وأخواتي) الغالين.

إلى أساتذتي الكرام ممن لم يتوانوا في مد يد العون لنا .. يا من صنعتم لنا المجد.

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن - د. فايز جراد

لكل من كان عوناً وسنداً في هذا الطريق .. للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين وأصحاب

الشدائد والأزمات إلى من أفاضني بمشاعره ودعواته المخلصة.

أهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي بفضل من الله عز وجل ..

أخيراً الشكر موصول لنفسي على الصبر والعزيمة والإصرار ، والتي كانت اهلاً للمصاعب ،

ها أنا اختتم كل ما مررت به بفخر ونجاح الحمد لله من قبل ومن بعد ، راجيةً من الله تعالى أن

ينفعني بما علمني وان يعلمني ما أجهل ويجعله حجةً لي لا علي ويجعلني مباركةً أينما كنت ..

أحلام بنت فهد النصيري

## المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى أثر برنامج الإرشاد المهني بأبعادها (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية ، وتمثل مجتمع الدراسة في المستفيدين من برامج الإرشاد المهني في صندوق تنمية الموارد البشرية ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل جمع البيانات وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 394 فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبرنامج الإرشاد المهني بأبعادها (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية.

واوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير كافة الموارد المالية والتكنولوجية والفنية لصندوق تنمية الموارد البشرية لزيادة قدرته على تنفيذ الأهداف التي تتفق مع رؤية المملكة 2030 المتعلقة بالموارد البشرية ، وزيادة مستوى وعي الافراد بأهمية تطوير الذات وزيادة مهارتهم وقدراتهم لتطوير وتحسين أعمالهم .

**الكلمات المفتاحية:** الارشاد المهني - مهارة الاختيار- تطوير الذات- صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية.

## قائمة المحتويات

|    |                                 |
|----|---------------------------------|
| ب  | بسم الله الرحمن الرحيم          |
| ج  | إهداء                           |
| هـ | المستخلص                        |
| و  | قائمة المحتويات                 |
| ي  | قائمة الجداول                   |
| 1  | 1.1 مقدمة:                      |
| 4  | 2.1 مشكلة الدراسة:              |
| 5  | 3.1 أهمية الدراسة:              |
| 6  | 4.1 أهداف الدراسة:              |
| 7  | 5.1 تساؤلات الدراسة             |
| 7  | 6.1 فروض الدراسة:               |
| 8  | 7.1 الدراسات السابقة:           |
| 16 | 8.1 اوجه التشابه والاختلاف      |
| 17 | 9.1 الفجوة البحثية:             |
| 18 | 10.1 المنطلقات النظرية للدراسة: |
| 19 | 11.1 المنهجية وطرق البحث:       |
| 19 | 12.1 أدوات الدراسة:             |
| 19 | 13.1 الأساليب الإحصائية:        |

|    |                                              |
|----|----------------------------------------------|
| 20 | 14.1 حدود الدراسة:                           |
| 21 | الفصل الثاني: الإطار النظري                  |
| 21 | المبحث الأول الإرشاد المهني                  |
| 21 | 1.1.2 تمهيد                                  |
| 22 | 2.1.2 الإرشاد المهني                         |
| 24 | 3.1.2 مسلمات أساسية في الإرشاد المهني        |
| 24 | 4.1.2 أهداف الإرشاد المهني                   |
| 25 | 5.1.2 المبادئ العامة لعملية الإرشاد المهني   |
| 26 | 6.1.2 أهم المبادئ العامة للإرشاد المهني:     |
| 26 | 7.1.2 وظائف التوجيه والإرشاد المهني:         |
| 27 | 8.1.2 أهداف التوجيه والإرشاد المهني:         |
| 27 | 9.1.2 نظريات الإرشاد المهني:                 |
| 29 | 10.1.2 مراحل النمو المهني عند سوبر           |
| 31 | 11.1.2 طرق الإرشاد المهني:                   |
| 33 | 12.1.2 حالات استخدام الإرشاد الجمعي          |
| 33 | 13.1.2 الإعداد للإرشاد الجمعي                |
| 33 | 14.1.2 أسس اختيار المجموعة                   |
| 33 | 15.1.2 مزايا الإرشاد الجمعي                  |
| 34 | 16.1.2 عيوب الإرشاد الجمعي                   |
| 34 | 17.1.2 أوجه الشبه بين الإرشاد الفردي والجمعي |

|    |                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------|
| 35 | 18.1.2 نظريات الإرشاد المهني                              |
| 36 | 19.1.2 مهارة الاختيار                                     |
| 37 | 20.1.2 تحسين مهارة الاختيار                               |
| 38 | 21.1.2 العلاقة بين الإرشاد المهني في تحسين مهارة الاختيار |
| 40 | المبحث الثاني: تطور الذات                                 |
| 40 | 1.2.2 مفهوم تطوير الذات                                   |
| 42 | 2.2.2 الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مفهوم ذات إيجابي       |
| 45 | 3.2.2 تطوير الذات                                         |
| 47 | 4.2.2 أهمية تطوير الذات                                   |
| 47 | 5.2.2 مبادئ تطوير الذات                                   |
| 48 | 6.2.2 أبعاد تطوير الذات                                   |
| 50 | الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة                     |
| 50 | 1.3 مقدمة                                                 |
| 50 | 2.3 منهجية البحث:                                         |
| 50 | 3.3 مجتمع وعينة الدراسة                                   |
| 50 | 4.3 مصادر البيانات:                                       |
| 51 | 5.3 الأساليب الإحصائية:                                   |
| 52 | 6.3 أداة الدراسة                                          |
| 53 | 7.3 صدق أداة الدراسة                                      |
| 57 | 8.3 ثبات أداة الدراسة:                                    |

|    |                                            |
|----|--------------------------------------------|
| 59 | الفصل الرابع: تحليل النتائج                |
| 59 | 1.4 مقدمة                                  |
| 59 | 2.4 خصائص عينة الدراسة                     |
| 61 | 3.4 تحليل استمارة الاستبيان                |
| 68 | 4.4 اختبار فروض الدراسة                    |
| 76 | الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والمقترحات |
| 76 | 1.5 مقدمة                                  |
| 76 | 2.5 نتائج الدراسة                          |
| 78 | 3.5 التوصيات                               |
| 78 | 4.5 المقترحات                              |
| 79 | المراجع                                    |
| 79 | أولاً: المراجع العربية                     |
| 81 | ثانياً: المراجع الأجنبية:                  |
|    | الملاحق                                    |
|    | خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.          |
|    | استمارة استبيان                            |
|    | خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.          |

## قائمة الجداول

| رقم الصفحة | اسم الجدول                                                                                                                |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 52         | جدول (1) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة                                                              |
| 53         | جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول                                                                            |
| 56         | جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني                                                                           |
| 57         | جدول (4) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان                                                                            |
| 58         | جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع                                                                            |
| 59         | جدول (6) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر                                                                            |
| 59         | جدول رقم (7): توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي                                                               |
| 60         | جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات نوعية البرامج الإرشادية                   |
| 62         | جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات مدة البرنامج                              |
| 63         | جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات محتوى البرنامج                           |
| 64         | جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات طرق التدريب والارشاد                     |
| 66         | جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات |
| 67         | جدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية                                                      |

|    |                                                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|
| 69 | جدول (14) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الاولى  |
| 70 | جدول (15) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية |
| 71 | جدول (16) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة |
| 73 | جدول (17) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة |

### قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | اسم الشكل                                                    |
|------------|--------------------------------------------------------------|
| 58         | شكل (1) : توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير النوع               |
| 59         | شكل (2) : توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر               |
| 60         | شكل (3) : توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر المؤهل العلمي |

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

### 1.1 مقدمة:

يعتبر القرار المتعلق بالاختيار المهني السليم أحد القرارات الهامة التي تشكل حياة الفرد والذي قد يؤثر على حياة الفرد بأكملها، حيث يتم اتخاذ قرارات حاسمة بشأن الاختيار المهني خلال سنوات التعليم الثانوي، إذ يركز طلاب المدارس الثانوية جهودهم على سماتهم الشخصية ومهنتهم ويكون بعض طلاب المدارس الثانوية محظوظين في الحصول على المعلومات الصحيحة عن أنفسهم والمهنة في المجالات المهنية التي يهدفون إلى الانضمام إليها في المستقبل. ومع ذلك، يواجه البعض الآخر صعوبات جمة في الحصول على هذه المعلومات، وتلبية الاحتياجات المتعلقة بالإرشاد المهني لطلاب المدارس الثانوية بشأن عمليات الاختيار المهني وضرورة المشاركة في مجموعات التعليم النفسي أو برامج الإرشاد الجمعي (Atli, 2016).

وحسب الباحثين هود وجونسون (Hood and Johnson, 1991) فإن إحدى التحديات الأكبر التي يواجهها نظام التوجيه والإرشاد المهني هي كيف يُرئى شبابنا بشكل أفضل للنجاح ما بعد خبرة المدرسة والجامعة وحتى أثناء العمل في مختلف المنظمات. وأوضحا بأن هذه المهمة تبدو أكثر صعوبة على ما يبدو بسبب الطبيعة المتنوعة للعاملين. وأن المرشدين المهنيين العاملين في المدارس قد يقومون بالتقييم وتعليم سمات وجوانب الإهتمامات والميول المهنية الكفاءات والقدرات الشخصية المعرفة بالوظائف، والخواص الأخرى ذات العلاقة فعلاً.

ويعد الإرشاد المهني جزءاً ومكوناً رئيسياً من برامج التوجيه والإرشاد المقدمة في مختلف المنظمات، والذي يتفاعل فيه المرشدون مع العاملين وغيرهم لمساعدتهم في تطوير حياتهم المهنية (Hughes, & Karp, 2004). ويعرف الإرشاد المهني بأنه عملية مهنية تسعى لمساعدة الأفراد على فهم وإدراك القضايا المتعلقة بالخيارات المهنية، لحل التردد المهني، وضمان الانسجام بين الأفراد والبيئة (Atli, 2016).

على الرغم من أن الدراسات (Miles & Naidoo, 2016) تؤكد أن برامج الإرشاد المهني يمكن أن تكون أداة أساسية لمساعدة موظفي صندوق التنمية القادمين من خلفيات اجتماعية واقتصادية مختلفة

لتعزيز نضجهم المهني من حيث حياتهم المهنية والكفاءة الذاتية في صنع القرار المهني، وأن مرشدي صندوق التنمية يلعبون دوراً أساسياً في تزويد الموظفين بمعلومات إلا أن خدمات الإرشاد المهني ما زالت تعاني من القصور. لسوء الحظ، غالباً ما يتحمل المرشدون في بيئة صندوق التنمية العديد من الأعباء خارج نطاق تخصصهم ويتولون مسؤولية العمل مع أعداد كبيرة من الموظفين، مما يحول من قدرتهم على تخصيص الوقت الكافي لتوفير خدمات الإرشاد المهني المناسبة للموظفين (Natalia, 2020).

كما فرضت التغيرات الاجتماعية والتحديات التي يشهدها القرن الحادي والعشرين متطلبات متزايدة من حيث ضرورة الاهتمام بتوفير الخدمات الإرشادية في صندوق التنمية وزيادة تطوير معارف الموظفين بما يتناسب مع هذه التغيرات الحاسمة التي امتد تأثيرها ليشمل عالم العمل والمهن وسوق العمالة بشكل واسع. لذا، أدرك صندوق التنمية في معظم أنحاء العالم ضرورة دعم وتطوير المهارات الذاتية والشخصية التي تساعد الموظفين على التجاوب مع متطلبات القرن، وذلك من خلال توفير المرشدين المتخصصين والبرامج الإرشادية المناسبة (Natalia, 2020).

وقد أسهمت عدة عوامل في تطور ميدان الإرشاد والتوجيه المهني، إذ كان للتغيرات السريعة التي طرأت على عالم المهن وأدت لظهور مهن جديدة واختفاء مهن قديمة، دور كبير في هذا التطور، هذا بالإضافة إلى تشابك العديد من متطلبات المهن، حيث أصبح الأفراد مضطرين للجوء للمتخصصين لمساعدتهم في اتخاذ قراراتهم المهني، الأمر الذي استدعى إيجاد مساعدة مهنية متخصصة، وأبرز ظهور عجز في التخطيط المهني السليم لدى كثير من الأفراد الذين يبحثون عن عمل ما، ما أدى إلى زيادة نسب البطالة في مهن دون أخرى. كذلك لعب التطور التكنولوجي والصناعي في عالم المهن دوراً هائلاً في هذا التطور، حيث حلت الآلة محل الأيدي العاملة، الأمر الذي استوجب التفكير في إيجاد وسائل المساعدة أصحاب هذه المهن في البحث عن مهن قريبة وموازية، لتحقيق التكيف المهني، ومن هنا أصبحت الحاجة ماسة لخدمات الإرشاد والتوجيه المهني لتوجيه الفرد ضمن حدود ميوله وإمكاناته وقدراته الشخصية (Kochurov, 2021).

يُعتبر فرانك بارسونز (1854-1908) مؤسس التوجيه المهني والإرشاد المهني، حيث افتتح مكاتب المعلومات المهنية والتوجيه في إدارات التنمية والاقتصاد في الولايات المتحدة، وأسهم بإدخال برامج التوجيه

المهني إلى أماكن العمل في صندوق التنمية (1969). وقد ظهر علم النفس الإرشادي (Counseling Psychology) في أوائل القرن الماضي عام 1908 كنتيجة لحركة التوجيه المهني وامتداداً لها. وقد اعتبر الإرشاد المهني لفترة طويلة جزءاً مميزاً من مهنة الإرشاد المقدمة لموظفي صندوق التنمية.

وقد أصبح تنوع المهن وتعدد مشكلات الحياة اليومية بجميع مظاهرها، وما أسبغته التطورات التكنولوجية وأحدثته من تغييرات جذرية في طبيعة الوظائف ومتطلباتها، جزءاً من جميع أشكال التربية والتدريب والأعمال والمهن والوظائف والحرف، ما جعل الحاجة لتوجيه وإرشاد الطلبة مهنيًا في سنين حياتهم المبكرة ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها في أي نظام تربوي، فالتعليم لا ينفصل عن الإرشاد والتوجيه المهني، بل يعتبر مكماً له، مع تركيز خاص في مجال النمو المهني واختيار مهنة المستقبل والإعداد لها والالتحاق بها والتكيف معها (السواط ٢٠٠٨). وأصبحت برامج الإرشاد المهني التي يطلق عليها من المدرسة إلى العمل"، ضرورة أكثر من أي وقت مضى على ضوء التقدم التكنولوجي السريع الوتيرة في كافة أنحاء العالم. (Du Plessis, 2022).

وتقوم فلسفة الإرشاد المهني لدى بارسونز على دراسة الفرد وتحليل خصائصه من حيث استعداداته وطاقاته وقدراته وميوله من جهة ، ودراسة عالم المهن او العمل من حيث طبيعة العمل ومتطلباته وظروفه وامتيازاته ومحدداته وشروط الالتحاق به ساعات العمل ، والأجور والعائدات المهنية والإجازات، وفرص الترقى والنمو وكيفية الإعداد للمهنة والتدريب عليها ومستوياتها وأخطار المهنة ومستقبلها، والموائمة بين الذات وما يناسبها من مهنة أو مهن مختلفة.

فالإرشاد المهني يوصف بأنه عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته بصورة متكاملة ومتلائمة مع دوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة والراحة وكذلك لمجتمعه (Natalia, 2020).

وقد ظهرت دعوات لتطوير الإرشاد المهني وفق تدخلات تأخذ السياق المحلي بعين الاعتبار مع توفير الأساس النظري الراسخ للتعامل مع العمليات المهنية وسمات الأفراد القادمين من خلفيات متنوعة (Miles, & Naidoo, 2016). وتعتبر خدمات الإرشاد المهني ضمن المجموعات الصغيرة الطريقة الوحيدة

للوصول إلى عدد أكبر من الطلاب مقارنة بالإرشاد الفردي المهني، حيث يوفر الإرشاد المهني ضمن مجموعات صغيرة فرصة للمرشدين للالتقاء بعدد أكبر من الطلاب في وقت واحد، فضلاً عن توفير المعلومات الفردية، الأمر الذي سيسمح للطلاب استكشاف ذواتهم، والإصغاء إلى مخاوف الآخرين ورغباتهم، بالإضافة إلى اكتساب المعرفة العامة والمعرفة عن عالم العمل. (Kochurov, 2021).

## 2.1 مشكلة الدراسة:

يعد صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية أحد الركائز الأساسية لدعم وتنمية القوى العاملة الوطنية، إلا أنه يواجه مجموعة من التحديات التي قد تعرقل تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، و يعد التغير السريع في سوق العمل واحداً من أبرز التحديات التي تواجه صندوق تنمية الموارد البشرية، حيث تتغير احتياجات السوق بشكل مستمر نتيجة للتقدم التكنولوجي والتحول الاقتصادي. كما يواجه الصندوق تحدياً كبيراً في تقديم برامج تدريبية متخصصة تغطي مختلف المجالات المهنية، فتمتاز المملكة بتميز بتنوع اقتصادي يشمل قطاعات مثل النفط، السياحة، التكنولوجيا، والخدمات المالية.، كما يمتص التأمين التمويل الكافي والمستدام لتطوير وتنفيذ برامج الإرشاد والتدريب يشكل تحدياً مستمراً لصندوق تنمية الموارد البشرية. تتطلب البرامج التدريبية والإرشادية الناجحة موارد مالية كبيرة لتغطية تكاليف المدربين، والمناهج، والبنية التحتية، والتكنولوجيا الحديثة. في ظل الأزمات الاقتصادية والمالية، يصبح الحصول على التمويل المستدام أكثر تعقيداً، مما يستدعي ضرورة إيجاد حلول مبتكرة لضمان الاستمرارية مثل الشراكات مع القطاع الخاص والمنظمات الدولية.

كما يعد القياس الدقيق والتقييم المستمر لأثر البرامج التدريبية والإرشادية. من المهم أن يكون لدى الصندوق آليات فعالة لقياس نتائج برامجها على المدى الطويل، بما في ذلك مدى تأثيرها على تحسين مهارات المستفيدين وتطوير مفهوم الذات لديهم. هذا يتطلب بناء نظام تقييم قوي يعتمد على مؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس، بالإضافة إلى القدرة على إجراء دراسات وأبحاث لتحديد نقاط القوة والضعف في البرامج المقدمة، و تواجه برامج الإرشاد والتدريب تحديات تتعلق بالتنوع الثقافي والاجتماعي بين المستفيدين. يتطلب تقديم برامج فعالة فهماً عميقاً للثقافة المحلية والعادات والتقاليد.

تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم مدى فعالية برامج الإرشاد المهني التي يقدمها صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية في تحسين مهارات الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين. على الرغم من الجهود الكبيرة التي يبذلها الصندوق في تقديم الدعم والإرشاد المهني، إلا أن هناك حاجة ماسة لتقييم دقيق لمدى تأثير هذه البرامج على المستفيدين.

### 3.1 أهمية الدراسة:

#### الأهمية النظرية:

تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الإرشاد المهني وتطوير الذات، من خلال تقديم تحليل عميق لتأثير برامج الإرشاد المهني في سياق المملكة العربية السعودية.

تساهم في تطوير النظريات والمفاهيم المتعلقة بالإرشاد المهني، وذلك من خلال تقديم إطار نظري جديد يمكن استخدامه لفهم كيفية تأثير هذه البرامج على الأفراد في سياق محدد مثل المملكة العربية السعودية.

تشكل نتائج هذه الدراسة قاعدة صلبة للدراسات المستقبلية، من خلال تقديم رؤى حول المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والاستكشاف.

#### الأهمية التطبيقية:

تساهم الدراسة في تقديم توصيات عملية لتحسين برامج الإرشاد المهني التي يقدمها صندوق تنمية الموارد البشرية، من خلال تحديد نقاط القوة والضعف في هذه البرامج.

تساعد الدراسة على تعزيز كفاءة المستفيدين وتمكينهم من اتخاذ قرارات مهنية مدروسة، مما ينعكس إيجاباً على مساراتهم المهنية والشخصية.

تقدم الدراسة توصيات يمكن أن يستفيد منها صانعو السياسات في صندوق تنمية الموارد البشرية والجهات المعنية الأخرى، لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية في دعم وتنمية القوى العاملة.

تساهم الدراسة في تعزيز التنمية الاقتصادية للمملكة، حيث يمكن للأفراد تحقيق أداء أفضل في مجالاتهم المهنية، مما يساهم في النمو الاقتصادي العام.

تعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة من الناحيتين النظرية والتطبيقية، حيث توفر رؤى قيمة يمكن أن تساهم في تحسين برامج الإرشاد المهني وتطوير الذات، مما يعزز من قدرة صندوق تنمية الموارد البشرية على تحقيق أهدافه في دعم وتنمية القوى العاملة الوطنية.

#### 4.1 أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى توضيح مدى أثر برنامج الإرشاد المهني بأبعادها (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة. وتتفرع من الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية كما يلي:

- تقييم دراسة مدى تأثير جودة وتنوع الأنشطة والموضوعات المقدمة في البرامج الإرشادية على قدرة المستفيدين على تحليل الخيارات المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة.
- استكشاف كيف تؤثر الفترة الزمنية للبرنامج واستمرارية الدعم والمتابعة بعد انتهاء البرنامج على تعزيز الوعي الذاتي وتقدير الذات لدى المستفيدين.
- تقييم مدى شمولية المواضيع المغطاة في البرنامج وتأثيرها على قدرة المستفيدين على وضع خطط مهنية قصيرة وطويلة الأجل.
- تحليل تأثير الأساليب التعليمية المستخدمة، مثل التدريب العملي والجلسات الجماعية والمقابلات الفردية، على درجة التفاعل والمشاركة النشطة من قبل المستفيدين.
- دراسة كيفية تفاعل نوعية البرامج ومدة البرنامج ومحتواه وطرق التدريب مع بعضها البعض لتحقيق تأثير إيجابي شامل على مهارة الاختيار المهني وتطوير الذات لدى المستفيدين.

- تقديم توصيات عملية لصندوق تنمية الموارد البشرية لتطوير وتحسين برامج الإرشاد المهني بهدف زيادة فعاليتها وكفاءتها في دعم المستفيدين وتحقيق أهدافهم المهنية والشخصية.

## 5.1 تساؤلات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها يمكننا تقسيم أسئلة الدراسة على النحو التالي:

**السؤال الرئيسي الأول:** ما أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالملكة العربية السعودية ؟ وتندرج تحت هذا السؤال المحوري عدة تساؤلات فرعية على النحو التالي:

- ما مدى تأثير نوعية البرامج الإرشادية على مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات لدى المستفيدين؟
- كيف تؤثر مدة البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين؟
- ما مدى تأثير محتوى البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات لدى المستفيدين؟
- كيف تؤثر طرق التدريب والإرشاد على مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات لدى المستفيدين؟
- ما هي التوصيات العملية التي يمكن تقديمها لصندوق تنمية الموارد البشرية لتحسين برامج الإرشاد المهني بناءً على نتائج الدراسة؟

## 6.1 فروض الدراسة:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبرنامج الإرشاد المهني بأبعاده (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين في صندوق تنمية الموارد البشرية بالملكة.، وتتفرع منه عدة فرضيات فرعية على النحو التالي:

- الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنوعية البرامج الإرشادية على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين.

- الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمدة البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين.
- الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمحتوى البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين.
- الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لطرق التدريب والإرشاد على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين.

## 7.1 الدراسات السابقة:

### الدراسات العربية

#### 1. دراسة (عقلان، 2022) بعنوان: "أثر مقاصد الشريعة في تطوير الذات

تناول البحث أثر مقاصد الشريعة في بناء الذات وتطويرها؛ من خلال دراسة أهم مكونات ومفاهيم تطوير الذات وتعريفها، وربط هذه المكونات والمفاهيم بمقاصد الشريعة الإسلامية وغاياتها الجلية، والإشارة إلى أنها مصدر أساسي للتطوير الذاتي والمهاري في جميع شؤون الحياة، وقد تم تقسيم البحث إلى مقدمة وأربعة مباحث وخاتمة وتوصيات، تطرق المبحث الأول إلى التعريف بمقاصد الشريعة وتطوير الذات، وتناول المبحث الثاني: أثر المقاصد الضرورية في تطوير الذات، في حين تناول المبحث الثالث: أثر مقاصد الشريعة في مفاهيم تطوير الذات، أما المبحث الرابع فقد تطرق إلى التطور الذاتي الحقيقي، وقد توصل إلى: أن مقاصد الشريعة في التكليف مبناهما على جلب المصالح ودرء المفاسد عن المكلفين، تماشياً مع طاقاتهم وقدراتهم. وتنظيم الحياة وإدارتها مع ما يتناسب مع مقصود الشارع بالاستخلاف في الأرض وعمارة الكون، والمفاهيم الأساسية للتطور الذاتي لا تخرج عن المبادئ والثوابت الشرعية ومقاصدها، وأنها أساس مصالح الدنيا والآخرة وسعادتها.

|                 |               |
|-----------------|---------------|
| المتغير المستقل | مقاصد الشريعة |
| المتغير التابع  | تطوير الذات   |

## 2. دراسة (مرجان، 2021)، بعنوان: (أساليب تطوير الذات والثقة بالنفس في مرحلة المراهقة)

هدف هذا البحث إلى التعرف على أساليب تطوير الذات، وكذلك للتعرف على مفهوم الثقة بالنفس والمراهقة، وقد اعتمدت الباحثتان في بحثهن على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع المعلومات وتحليلها لتحقيق أهداف البحث، وأوضحت النتائج تعدد الرؤى حول مفهوم أساليب تطوير الذات بين العلماء والمفكرين. وقد عرفت الباحثتان مفهوم أساليب تطوير الذات بأنها مدى إلمام الشخص بنقاط قوته، وضعفه، ومحاولة تقوية، وتحسين نقاط ضعفه وتطويرها، باتباع عدة طرق وأساليب للكشف عن ذاته. وقد أوردت الباحثتان مجموعة من المقترحات لتطوير الذات في مرحلة المراهقة، وهي: 1- زيادة الوعي الذاتي لدى المراهق. 2- تحسين الصحة العقلية لديه وتحفيزه للاستمرار في التطوير. 3- مساعدته على التركيز على أهداف الحياة والقدرة على اتخاذ قرارات جيدة. 4- مساعدته على زيادة الثقة بالنفس وبالتالي الوضوح في تحقيق الأهداف. 5- تعزيز حب المراهق لنفسه.

| المتغير المستقل | أساليب تطوير الذات والثقة بالنفس |
|-----------------|----------------------------------|
| المتغير التابع  | مرحلة المراهقة                   |

## 3. دراسة (النجار، 2022) بعنوان: "وعي المسنين بمهارات تطوير الذات وعلاقته بالهناء الأسري"

هدف البحث الحالي إلى دراسة وعي المسنين بمهارات تطوير الذات بأبعادها الثلاثة (التحدي والمثابرة- الثقة بالذات- إدارة وقت الفراغ)، وعلاقته بالهناء الأسري بمحاوره الأربعة (التسامح- الرضا عن الحياة الأسرية- الاندماج الأسري- التفاؤل). واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة البحث الأساسية من (230) من المسنين، ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، وطبقت عليهم أدوات البحث المكونة من استمارة البيانات العامة، استبيان مهارات تطوير الذات، استبيان الهناء الأسري. خلصت أهم النتائج إلى أنه: - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين مهارات تطوير الذات بأبعادها الثلاثة، والهناء الأسري بمحاوره الأربعة. - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المسنين والمسنات عينة البحث في مستوى الوعي بمهارات تطوير الذات (التحدي والمثابرة، الثقة بالذات، إدارة وقت الفراغ)، والهناء الأسري (التسامح، الاندماج الأسري، التفاؤل) لصالح الإناث فيما عدا محور الرضا عن الحياة الأسرية فكانت الفروق غير دالة للفئة العمرية من 60 لأقل من 65 سنة. - عدم وجود فروق في مستوى

تطوير الذات وفقا للمستوى التعليمي وكذلك وفقا لمستوى الدخل الشهري، أما بالنسبة للهناء الأسري فكانت لصالح الفئات ذات المستوى التعليمي الأعلى فيما عدا محور الرضا عن الحياة الأسرية فكانت الفروق غير دالة، وكانت الفروق غير دالة وفقا لمستوى الدخل الشهري. - تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل للدراسة (مهارات تطوير الذات) في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (الهناء الأسري) للمسنين. حيث كانت أكثر المتغيرات تأثيرا "الثقة بالذات"، يليه متغير "التحدي والمثابرة"، ثم يليهما في النهاية متغير "إدارة وقت الفراغ". وكانت أهم توصيات البحث: إعداد البرامج الأكاديمية التي تهتم بفئة المسنين وسبل توفير الهناء الأسري والرضا عن الحياة لديهم، كما تم إعداد كتيب إرشادي إلكتروني لمهارات تطوير الذات لتحقيق الهناء الأسري للمسنين، وتوصي الباحثان بتداوله على نطاق واسع بين المؤسسات المهتمة بتلك الفئة.

|                 |               |
|-----------------|---------------|
| المتغير المستقل | تطوير الذات   |
| المتغير التابع  | الهناء الأسري |

#### 4. دراسة (رمضان، 2021) بعنوان: "استخدام المراهقين لمواقع التواصل الاجتماعي في تعلم اللغات

##### الأجنبية والبرمجة وعلاقته بتطوير الذات لديهم"،

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على استخدام المراهقين لمواقع التواصل الاجتماعي في تعلم اللغات الأجنبية والبرمجة وعلاقته بتطوير الذات لديهم. الأهمية: تنبع أهمية الدراسة من خلال أهمية موضوعها وما يمثله من إسهام علمي في مجال بحوث الإعلام الجديد. المنهج: تعد هذه الدراسة من البحوث الوصفية والتي استخدمت منهج المسح الإعلامي، وقد اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان وذلك لجمع بيانات الدراسة الميدانية. العينة: تكونت عينة الدراسة من ٣٠٠ مبحوث من الذكور والإناث، بالمرحلة الأولى من الجامعة من (17-18) عام، وقد تم سحب العينة بطريقة عمدية من المراهقين المستخدمين لمواقع التواصل الاجتماعي التي تهتم بتعلم اللغات الأجنبية والبرمجة. النتائج: توصلت أهم نتائج الدراسة إلى الآتي جاء في المركز الأول من مواقع التواصل التي تهتم بتعلم اللغات الأجنبية والبرمجة والأكثر متابعة من قبل المراهقين Zamercanenglish سواء قناة على موقع اليوتيوب أو صفحة داخل الفيسبوك، وأوضحت الدراسة أن السبب الرئيس للمتابعة هو "الأصل إلى المعلومات بنفسه"، يليه في الترتيب "رغبتي في تطوير ذاتي"، وجاء في

المركز الأول لتطوير الذات الاجتماعية لدى المراهقين بعد استخدامهم مواقع التواصل الاجتماعي في تعلم اللغات الأجنبية والبرمجة "أنتمي إلى جماعات ذوي اهتمام مشترك" يليه في الترتيب "تفاعل مع الآخر"، وفي الجانب المعرفي لتطوير الذات جاءت عبارة "أسعى لامتلاك المعرفة" في المركز الأول، يليها في الترتيب "أحاول الاستفادة من الطرق المبتكرة في التعلم"، وأكدت الدراسة على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معدل استخدام المبحوثين لمواقع التواصل الاجتماعي التي تهتم بتعلم اللغات الأجنبية والبرمجة ومستوى تطوير الذات لديهم، بينما وجدت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دوافع استخدام المبحوثين لمواقع التواصل الاجتماعي التي تهتم بتعلم اللغات الأجنبية والبرمجة ومستوى تطوير الذات لديهم.

|                 |                                 |
|-----------------|---------------------------------|
| المتغير المستقل | استخدام وسائل التواصل الاجتماعي |
| المتغير التابع  | تعلم اللغات الأجنبية والبرمجة   |

5. دراسة (معمر، 2021) بعنوان: "مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني: دراسة مقارنة حسب متغير الجنس"

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق في درجات الرضا الوظيفي بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني الذكور والإناث، وأعمدنا في ذلك على المنهج الوصفي المقارن باختيار عينة قوامها (157) مستشارا مدرسيا ومهنييا بنسبة تقدر ب 39.94% في أربع ولايات وهي تيزي وزو، سطيف، مدية، أدرار خلال سنة 2018، والتي تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة عن طريق القرعة. ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي تم تعديله من قبل الباحثة، وبعد تحليل البيانات أسفرت النتائج على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذكور والإناث.

|                 |                         |
|-----------------|-------------------------|
| المتغير المستقل | الإرشاد المدرسي والمهني |
| المتغير التابع  | الرضا الوظيفي           |

6. دراسة (سلماني، 2023) بعنوان: "مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بين المهام الإدارية

والمهام التربوية: دراسة لعينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عبر ولايات الوطن"

هدفت هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على مستشار التوجيه باعتباره أحد الفاعلين في الحقل التربوي وتهتم بإيجاد العلاقة بين أدائه للمهام الإدارية والتربوية ودرجة التأثير بينهما مستخدمين استمارة إلكترونية كأداة لأن المجال الزمني للبحث محدد، وقد شملت مستشاري التوجيه عبر الوطن، متبعين المنهج الوصفي في تفسير النتائج، وقد خلصت الدراسة إلى أن المهام الإدارية للمستشار التوجيه تعيق مهامه التربوية مع التلاميذ خاصة في مجال المتابعة ومرافقة التلاميذ التي هي أساس عمله في التوجيه المدرسي.

|                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| المهام الإدارية | المتغير المستقل |
| المهام التربوية | المتغير التابع  |

7. دراسة (العنزي، 2020) بعنوان: "التوجيه والإرشاد المهني في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة

العامة للتدريب التقني والمهني: الواقع والمأمول"

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع (الواقع -المأمول) التوجيه والإرشاد المهني في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من وجهة نظر أفراد الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٩٨٢) متدرب ومتدربة بصورة أولية، كما تم اختيار (٣٩٨) مدرباً ومدربة للاستجابة على فقرات المقاييس الخاصة بهم بواقع (٢٢٢) مدرباً و(١٧٦) مدربة، كما تم اختيار عينة من المرشدين بلغت (٣٢) مرشداً ومرشدة بواقع (١٣) مرشداً و(١٩) مرشدة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد مقياس واقع التوجيه والإرشاد المهني في الكليات التقنية والمعاهد الصناعية من وجهة نظر المتدربين والمتدربات والمدرّبين والمدرّبات والمرشدين والمرشدات، ونماذج المقابلات الفردية للتعرف على الواقع والمأمول للإرشاد المهني وجهة نظر المتدربين والمدرّبين والمرشدين. توصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابات المتدربين على الفرص جاء بدرجة متوسطة، أما فيما يتعلق بالصعوبات التي يواجهها المتدرب في الخدمات الإرشادية فقد حلت أيضاً بدرجة متوسطة، وفيما يتعلق باستجابات المتدربين على بُعد التصورات التي تعود إلى المؤسسة والمجتمع والمتدرب نفسه جاء بدرجة متوسطة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابات المدرّبين على الفرص والصعوبات جاء بدرجة متوسطة، وفيما يتعلق بالتصورات التي تعود إلى المؤسسة جاءت التصورات حول

الإرشاد المهني هي بدرجة متوسطة، أما التصورات التي تعود إلى المجتمع والمدرّب نفسه فقد جاءت بدرجة مرتفعة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابات المرشدين على الفرص والمعوقات جاءت بدرجة مرتفعة، وفيما يتعلق باستجابات المرشدين على بعد التصورات التي تعود إلى المؤسسة والمجتمع والمرشدين أنفسهم جاءت بدرجة مرتفعة.

|                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| المهام الإدارية | المتغير المستقل |
| المهام التربوية | المتغير التابع  |

#### الدراسات الأجنبية

1. دراسة (Ievtushenko, 2020) بعنوان: "دراسة نموذج تطوير الذات في سياق الأمن الهيكلي

The Study of the Self-Development Model in the Context of "للنزاهة الفردية"

"Structural Security of the Individual Integrity"

الغرض من الدراسة هو الإثبات النظري واختبار الجهاز المنهجي لتحديد إمكانية التحسين الذاتي والحفاظ على مستوى المواقف النفسية الشخصية للتفاعل الاجتماعي والمهني. يُنظر إلى الفرد في البيئة الاجتماعية على أنه تكامل معقد له مجموعات محددة من خصائصه وتعريفاته الخاصة. إن تنفيذ المعايير المهنية وإنشاء آليات تنظيمية ونفسية جديدة في المجتمع يطرح متطلبات جديدة للشخصية. يقدم المقال نموذجًا لتكوين تصور نوعي لإمكانيات تصحيح الدوافع والسمات الشخصية التي تؤثر على التفاعل الاجتماعي للشخص. سمح تحليل النتائج التي تم الحصول عليها بالاعتراف بفعالية المنهجية التجريبية للمؤلفين. يوضح المؤلفون أن الدعم الهيكلي لتنمية الخصائص النفسية للأفراد المدمنين يجب أن يعتمد على فهم حدود التفاعل الاجتماعي والمهني وتحديد إمكانيات تعديله. قدم المؤلفون نموذجًا لتكوين تصور نوعي لإمكانيات تصحيح الدوافع والسمات الشخصية. وهذا بدوره يشكل إمكانية تعريف المجمع الذي يساهم في التفاعل الاجتماعي الإضافي بين مكونات البنية الاجتماعية.

|                               |                 |
|-------------------------------|-----------------|
| تطوير الذات                   | المتغير المستقل |
| الأمن الهيكلي للنزاهة الفردية | المتغير التابع  |

2. دراسة (Lyz,2020) بعنوان: "دور تصور مسار الحياة لدى الطلاب في تطوير ذاتهم" The role of

#### students' life course conception in their self-development

لتسهيل التطوير الذاتي للطلاب من الضروري فهم العوامل الداخلية لهذه العملية وكذلك طرق زيادة إنتاجيتها. تدرس هذه الورقة ما إذا كانت فكرة الشخص (التمثيلات العقلية) عن مسار حياته تؤثر على التنمية الذاتية. لدراسة هذه الظاهرة أكمل 215 طالب هندسة الدراسة. تضمن البحث التجريبي مرحلتين. كان الغرض من المرحلة الأولى هو فحص ما إذا كان هناك ترابط بين البنيتين اللتين تم تحليلهما - تصور مسار الحياة والتنمية الذاتية المتعمدة. خلال المرحلة الثانية تم تنفيذ برنامج تم تخصيصه لتحسين مفهوم مسار حياة الطلاب. كما تمت دراسة التغيرات في مؤشرات التنمية الذاتية ومفهوم مسار الحياة. أظهرت النتائج أن نضج مفهوم مسار حياة الطالب، والوعي بالخبرة والأهداف المستقبلية، وفهم إنجازات الحياة الهامة للفرد، والموقف تجاه الذات كمصدر لأحداث الحياة والإنجازات، والإجراءات المدروسة في السعي لتحقيق الهدف، تعزز الدافع الجوهري، والنشاط في تطوير الذات. إن تحسين مفهوم مسار حياة الطالب وتكوين أفكار ذات معنى حول حياتهم الخاصة يساعد على تحقيق التنمية الذاتية. ويمكن تطبيق نتائج الدراسة في تطوير برامج التعليم من أجل اختيار الأساليب المناسبة لتسهيل التنمية الذاتية للطلاب.

|                 |                  |
|-----------------|------------------|
| المتغير المستقل | تصور مسار الحياة |
| المتغير التابع  | تطوير الذات      |

3. دراسة (Ivaniuk,2020) بعنوان: "التطوير الذاتي كعامل في النمو المهني لمعلمي المستقبل" Self-

#### "Development as a Factor in the Professional Growth of Future Teachers

هدفت الدراسة إلى إثبات مفهوم "التطوير الذاتي كعامل في النمو المهني لمعلمي المستقبل" والبحث التجريبي في مدى فاعلية الأدوات التكنولوجية المؤثرة في تطوير مكوناته. يعتبر التطوير الذاتي كعامل في النمو المهني لمعلمي المستقبل في سياق المقال بمثابة تقدم ذاتي محفز للمتقدمين للتعليم العالي في التخصصات التربوية، والذي يعتمد على الحواس الشخصية ويهدف إلى تطوير إمكاناتهم المهنية. ولتحقيق هذا الهدف في مراحل مختلفة من الدراسة قمنا بتطبيق: استبيانات المؤلف باستخدام خدمة Google (أداة

Google Forms)، والبروتوكولات الفردية للتقييم الذاتي، وتقنيات تشخيص الوعي الذاتي وتطوير الذات - زهرة مهاراتي البحثية، سلسلة من التسلسلات، سلة من الأفكار، تقنيات المشاريع الشخصية - المحافظ التربوية، الحالات، الكتب الذاتية، المشاريع، ألعاب الأعمال (التقليد)، خرائط التطوير الذاتي المهني. تم تعميم بيانات الدراسة التجريبية باستخدام أساليب الإحصاء الرياضي - معامل ارتباط بيرسون باستخدام برنامج MS Excel (تطبيق دالة "CORREL"). تؤكد نتائج الدراسة المؤشرات الكمية والنوعية لديناميكيات المكونات الإيجابية لتكوين التطوير الذاتي للنمو المهني لمعلمي المستقبل. ثبت أن استخدام مجموعة من الأدوات الإسقاطية الشخصية يساهم في تكوين التطوير الذاتي المهني للمعلم، والذي يتم التعبير عنه من خلال المكونات التي تم الكشف عنها في المقالة. تطبيق بحثنا: ستساعد نتائج المتقدمين للتعليم العالي (معلمي المستقبل ومحاضري مؤسسات التعليم العالي للتخصصات التربوية) على تطبيق التقنيات التشخيصية والإسقاطية الشخصية بوعي للتطوير الذاتي للمعلم في بداية نشاطهم. وتؤكد الدراسة لأول مرة جوهر مفهوم ومكونات التطوير الذاتي كعامل في النمو المهني لمعلمي المستقبل؛ يقترح مجموعة من الأساليب الفعالة التي لم يتم شرحها على نطاق واسع.

|                |                 |
|----------------|-----------------|
| التطوير الذاتي | المتغير المستقل |
| النمو المهني   | المتغير التابع  |

4. دراسة (Du Plessis, 2022) بعنوان: "الوعي الذهني - ليس ما تعتقده: نحو مصالحة نقدية مع

ممارسات التطوير الذاتي التقدمية" "Mindfulness—it's not what you think: Toward

"critical reconciliation with progressive self-development practices"

الهدف من الورقة التالية هو توضيح الطريقة التي يُنظر بها عمومًا إلى التأمل الذهني، الذي يُفهم على أنه مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى الوعي اللحظي، في دراسات الإدارة النقدية وكذلك العلوم الاجتماعية النقدية الأوسع. ووفقًا للإجماع العام، فإن ممارسات التنمية الذاتية تنتج أمراضًا فردية مختلفة وتعزز الوضع الراهن المجتمعي. وباستخدام التأمل الذهني كمثال، ومن خلال استكشاف كيفية ممارسته من قبل النشطاء أثناء احتلال وول ستريت، تسعى الورقة إلى تحدي هذا الإجماع ودراسة إمكانية ممارسات التطوير الذاتي التقدمية. على هذا الأساس، نقدم مفهوم الرنين لهارتמות روزا كنقطة انطلاق

لتصور الإمكانيات التحويلية للذهن دون إغفال التناقضات والتناقضات التي ينطوي عليها الأمر. وبالتالي، تتناول هذه الورقة النقد بالإضافة إلى إمكانيات التأمل الذهني، على أمل التوصل إلى مصالحة نقدية من خلال وصف مقعّم بالأمل وواقعي لما يمكن أن تفعله ملاحظة الذات.

|                 |                |
|-----------------|----------------|
| المتغير المستقل | التطوير الذاتي |
| المتغير التابع  | الوعي الذهني   |

5. دراسة (Palamarchuk, 2020) بعنوان: " دراسة الابتكار كعامل في التطوير الذاتي المهني للمتخصصين في التربية البدنية والرياضة " Studying innovation as the factor in "professional self-development of specialists in physical education and sport"

الهدف من الورقة التالية هو توضيح الطريقة التي يُنظر بها عمومًا إلى التأمل الذهني، الذي يُفهم على أنه مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى الوعي اللحظي، في دراسات الإدارة النقدية وكذلك العلوم الاجتماعية النقدية الأوسع. ووفقًا للإجماع العام، فإن ممارسات التنمية الذاتية تنتج أمراضًا فردية مختلفة وتعزز الوضع الراهن المجتمعي. وباستخدام التأمل الذهني كمثال، ومن خلال استكشاف كيفية ممارسته من قبل النشطاء أثناء احتلال وول ستريت، تسعى الورقة إلى تحدي هذا الإجماع ودراسة إمكانية ممارسات التطوير الذاتي التقدمية. على هذا الأساس، نقدم مفهوم الرنين لهارتموت روزا كنقطة انطلاق لتصوير الإمكانيات التحويلية للذهن دون إغفال التناقضات والتناقضات التي ينطوي عليها الأمر. وبالتالي، تتناول هذه الورقة النقد بالإضافة إلى إمكانيات التأمل الذهني، على أمل التوصل إلى مصالحة نقدية من خلال وصف مقعّم بالأمل وواقعي لما يمكن أن تفعله ملاحظة الذات.

|                 |                |
|-----------------|----------------|
| المتغير المستقل | الابتكار       |
| المتغير التابع  | التطوير الذاتي |

## 8.1 أوجه التشابه والاختلاف

اتفقت العديد من الدراسات مثل (عقلان، 2022)، (مرجان، 2021)، (النجار، 2022)، (رمضان، 2021)، (Ivniuk، 2020)، (Lyz، 2020)، و (Ivniuk، 2020) تناولت موضوع تطوير الذات، وأشارت جميعها إلى أهمية تحسين مهارات تطوير الذات في مختلف السياقات. كما استخدمت معظم

الدراسات المناهج الوصفية التحليلية وأدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات لتحليل تأثير المتغيرات المختلفة على تطوير الذات ،و أكدت بعض الدراسات مثل (عقلان، 2022) و (العنزي، 2020) على أهمية الإرشاد والدعم المهني في تعزيز تطوير الذات ومهارات الاختيار المهني.

بينما اختلفت الدراسات في السياقات الجغرافية والثقافية التي تناولتها. على سبيل المثال، (عقلان، 2022) ركزت على السياق الإسلامي في السعودية، بينما (Levtushenko، 2020) ركزت على السياق الاجتماعي في أوروبا، و (Lin، 2023) ركزت على السياق الأكاديمي في الصين. هذا يبرز الحاجة لدراسة تأثير هذه المتغيرات في سياق صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. ، تختلف المتغيرات المستقلة والمتغيرة بين الدراسات. فبينما ركزت (مرجان، 2021) على أساليب تطوير الذات والثقة بالنفس في مرحلة المراهقة، ركزت (النجار، 2022) على وعي المسنين بمهارات تطوير الذات وعلاقته بالهناء الأسري، بينما ركزت (رمضان، 2021) على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في تعلم اللغات الأجنبية والبرمجة وعلاقته بتطوير الذات ، و استهدفت الدراسات فئات مختلفة من المجتمع. (النجار، 2022) ركزت على المسنين، بينما (مرجان، 2021) ركزت على المراهقين، و (Lyz، 2020) ركزت على الطلاب الجامعيين. هذا يبرز الحاجة لدراسة تأثير برنامج الإرشاد المهني على فئات مختلفة من المستفيدين في صندوق تنمية الموارد البشرية.

## 9.1 الفجوة البحثية:

- هناك نقص في الدراسات التي تتناول تأثير برامج الإرشاد المهني على تطوير الذات ومهارة الاختيار المهني في سياق صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية.
- معظم الدراسات لم تتناول بشكل كافٍ التفاعل بين مختلف أبعاد برامج الإرشاد المهني (نوعية البرامج، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب) وكيفية تأثيرها مجتمعة على تطوير الذات ومهارة الاختيار المهني.
- هناك حاجة لدراسات متابعة طويلة الأجل لتقييم التأثير المستدام لبرامج الإرشاد المهني على تطوير الذات ومهارات الاختيار المهني.

- الحاجة لدراسات تستكشف كيفية تصميم وتنفيذ برامج إرشادية شاملة ومتكاملة تحقق تأثيراً إيجابياً مستداماً على المستفيدين.

## 10.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

- برنامج الإرشاد الجمعي المهني التربوي (Counseling Program) (Educational-Vocational Group) يعرف الإرشاد الجمعي بأنه شكل من أشكال الإرشاد يضم عدداً من المسترشدين الذين تتشابه مشكلاتهم واضطراباتهم معاً في جماعات صغيرة (Corey & Corey (2013) (Corey, Corey)، ويهدف إلى مساعدة الأفراد على مواجهة العقبات التي تعترض نموهم حيثما وجدت، وعلى تحقيق أقصى درجات النمو لإمكاناتهم الشخصية. ويعرف في الدراسة الحالية، بأنه عبارة عن برنامج إرشاد جمعي مهني تربوي الذي قام الباحث بإعداده ويستند أيضاً لنموذج برنامج من المدرسة إلى المهن (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧). ويتألف من عدد من الجلسات تتكون من (١٤) جلسة إرشاد جمعي في مدة زمنية تتراوح ما بين (٤٥-٥٠) دقيقة، ويستند إلى فنيات الإرشاد الجمعي والمهني التربوي (Giallombardo, 2005).
- مهارة الاختيار المهني (Career Choice Skill) ويقصد به مهارة اتخاذ القرار المهني (Crites, 1973) والقدرة على صنع القرار المهني وتتعلق بمفهوم حل المشكلات وخصائصه مع التعريف بعناصر المشكلة وأنواعها ومصادر الخطأ في حل المشكلات ومهارات إيجاد الحل الإبداعي للمشكلات وطريقة حل المشكلات من خلال العصف الذهني ثم عملية اتخاذ القرار. وتعرف مهارة القرار المهني إجرائياً بأنها عبارة عن الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس مهارة الاختيار المهني المستخدم في الدراسة.
- مفهوم الذات المهنية (Vocational Self-Concept) وهي الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله على اعتبار أن مفهوم الذات منطور بناء على ملاحظات الأطفال للكبار المخربين بالعمل والافتداء بهم أبو أسعد والهوراي، (٢٠٠٨). وهي مدركات الفرد المعارفه وخبراته ومهاراته والتزاماته وأنشطته وانفعالاته وسمات شخصيته وتقدير الآخرين له أثناء تأديته العمله (Barrett & , 1977) (Tinsley). وتعرف الذات المهنية إجرائياً بأنها عبارة عن الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس مفهوم الذات المهنية المستخدم في الدراسة.

## 11.1 المنهجية وطرق البحث:

يستند البحث على منهجاً وصفيّاً تحليلياً، حيث يركز على فحص الأسس النظرية المتعلقة بالموضوع من خلال استعراض المراجع العربية والأجنبية ذات الصلة. ويتضمن البحث أيضاً تنفيذ دراسة ميدانية تتمثل في توزيع استبيانات على فئات مختلفة من العينة المختارة.

## 12.1 أدوات الدراسة:

تم جمع بيانات ومعلومات هذا الدراسة اعتماداً على الطرق التالية:

### 1. المصادر الأولية:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته . وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تعرف بأنها صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث.

### 2. المصادر الثانوية:

وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

## 13.1 الأساليب الإحصائية:

قام البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة من خلال الأساليب

الإحصائية التالية:

- معامل الفاكرونباخ لحساب مستوي ثبات أداة الدراسة
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوي الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة وللتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة

- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوى استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة
- معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة.

## 14.1 حدود الدراسة:

- 📍 **الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على تقييم أثر برنامج الإرشاد المهني بأبعاده المختلفة (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين من صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية.
- 📍 **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية العربية السعودية.
- 📍 **الحدود الزمانية:** وتتمثل بالمدة الزمنية المستغرقة في إنجاز هذه الدراسة، والممتدة من 2023 إلى 2024.
- 📍 **الحدود البشرية:** تقتصر العينة المستخدمة في الدراسة على المستفيدين من برامج الإرشاد المهني في صندوق تنمية الموارد البشرية، ويشمل ذلك الفئات العمرية المختلفة والمستويات التعليمية والمهنية المتنوعة.

## الفصل الثاني: الإطار النظري

### المبحث الأول الإرشاد المهني

#### 1.1.2 تمهيد

يلعب برنامج الإرشاد المهني دورًا محوريًا في تحسين مهارات الاختيار والتطوير الذاتي لدى المستفيدين من صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية. هذا البرنامج يهدف إلى مساعدة المستفيدين على اكتشاف قدراتهم وميولهم الشخصية، وتوجيههم نحو المسارات المهنية الأنسب لهم، بما ينعكس إيجابًا على تحقيق أهدافهم الوظيفية والشخصية.

من خلال الإرشاد المهني، يتمكن المستفيدون من صندوق تنمية الموارد البشرية من تحديد نقاط القوة والضعف لديهم، وبناء خطط عمل فعالة لتطوير مهاراتهم وتحسين مفهوم الذات. هذا البرنامج يوفر لهم الدعم النفسي والتوجيه اللازم لاتخاذ قرارات مهنية مستنيرة، وتحقيق التوافق بين قدراتهم وطموحاتهم الوظيفية.

إن نجاح برنامج الإرشاد المهني في صندوق تنمية الموارد البشرية يسهم بشكل كبير في تمكين المستفيدين من تطوير مهارات الاختيار والتخطيط المهني، وتعزيز مفهوم تطوير الذات لديهم. هذا ينعكس على زيادة قدرتهم على المنافسة في سوق العمل، وتحقيق التطور والنمو الوظيفي المنشود، مما يسهم في دعم أهداف التنمية البشرية في المملكة.

بالإضافة إلى ما سبق، فإن برنامج الإرشاد المهني في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية يوفر للمستفيدين الفرصة للتعرف على سوق العمل والمتطلبات الوظيفية المختلفة. من خلال الندوات والورش التدريبية التي ينظمها البرنامج، يكتسب المشاركون معلومات قيمة عن الفرص الوظيفية المتاحة، والمهارات المطلوبة في سوق العمل الحالي. هذه التوعية والتدريب يساعد المستفيدين على تقييم قدراتهم وإمكاناتهم بشكل أكثر دقة، ويمكنهم من اتخاذ قرارات مهنية واعية تتناسب مع إمكاناتهم

وطموحاتهم. كما يساهم في تنمية مهاراتهم في البحث عن الوظائف المناسبة وإعداد السيرة الذاتية والتحضير للمقابلات الشخصية.

علاوة على ذلك، يوفر برنامج الإرشاد المهني في صندوق تنمية الموارد البشرية فرصاً للتدريب والتطوير المستمر للمستفيدين. من خلال الدورات التدريبية والإرشاد الفردي، يكتسب المشاركون المهارات اللازمة لتحسين أدائهم الوظيفي، والنمو والتقدم في مسارهم المهني. هذا يعزز من ثقتهم بأنفسهم ويحفزهم على المزيد من التطوير الذاتي. بشكل عام، يُعد برنامج الإرشاد المهني في صندوق تنمية الموارد البشرية أداة فعالة لتمكين المستفيدين وتحسين مهارات الاختيار والتطوير الذاتي لديهم. من خلال التوجيه والدعم المقدم، يكتسب المشاركون الكفاءات اللازمة للنجاح في سوق العمل وتحقيق أهدافهم المهنية والشخصية.

## 2.1.2 الإرشاد المهني

تؤثر عملية الإرشاد في جميع مجالات الأشخاص ذوي الإعاقة حيث يعرف بأنه عملية مساعدة تتم بين شخصين أو أكثر، الأول متخصص في هذه المهنة ويسمى المرشد والثاني يسمى المسترشد والذي يطلب المساعدة للتغلب على المشكلات التي تواجهه وذلك بمساعدة وخبرة المرشد نحو تطوير مهاراته وقدراته واستخدامها في حل مشكلاته. ويعبر عن الإرشاد المهني في الولايات المتحدة الأمريكية عام (1908) أنه علم ظهر المساعدة الأشخاص في تعرف قدراتهم ومهاراتهم والعمل على اختيار مهنة تتلاءم معها، ويعتبر فرانك بيرسونز (Frank Parsons) مؤسس الإرشاد وهو الأب الروحي للإرشاد المهني. (رؤى، 2023).

العمل لغوياً هو الفعل أو الحرفة أو المهنة التي يمتثلها الإنسان في مقابل أجر يحصل عليه ، ويكفل له استمرار الحياة . ويزوده باحتياجاته الضرورية من مأكّل ومشرب وملبس ومأوى ورعاية صحية. ويذكر آخرين العمل طبيعياً (بدنيا) يعني العنصر الأساسي في صنع الحياة بينما العمل ( حيوياً) هو كل مجهود عضلي لدى الإنسان مصحوب بنشاط خاص بالجهاز العصبي وتغيرات كيميائية ونشاط حيوي للجسم أثناء القيام بالعمل. (ماجد، 2022).

والعمل من الناحية الاقتصادية هو المجهود البشري الناتج عن التفكير وقوة الفرد الجسدية ويهدف لتحقيق المنفعة المطلوبة، ومن الناحية الاجتماعية يعني تحقيق أهداف الفرد من خلال الآخرين، وبالتالي إشباع حاجاته الإنسانية التي لا تحقق إلا من خلال العمل ، ويكون الفرد مدفوعاً للنشاط لأنه يتوقع أن العمل سيحركه نحو حالة تجعله أكثر رضىً عن حالته الحالية . وذكر آخرون يوجد في محيط العمل عمال لهم مكانة اجتماعية ومراكز مميزة، وتعتبر المحافظة على تلك المكانة والمراكز دافعا للمحافظة على التفوق. (الغامدي، 2022).

ويذكر (رؤى، 2023) أن العمل الإنساني ما هو إلا خطة تنادي بتأكيد الذات وتحقيقها وتوقع يؤدي المرء إلى الإنجاز ويحدث هذا في كيان الفرد الذي يحس بالرضا عن عمله وتلعب الجماعة دورا كبيرا في تشرب الفرد بقيمها وأعرافها ومعاييرها ، ويشير آخرون أن الفرد الذي يود العيش بعيداً عن جماعة العمل كمن يود السباحة دون ان يمس جسده الماء.

وتبرز أهمية الإرشاد المهني حيث من كونها عملية مساعدة الأشخاص على تحديد ما هي أنواع الأدوار والأنشطة التي يرغبون في متابعتها على مدار حياتهم ومدى تطابقها مع مصالحهم وقدراتهم روبين وروسليز. وترى (رؤى، 2023) أن الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على اختيار مهنة تتناسب مع قدراته وميوله وأهدافه وخطته المستقبلية.

ويعرف (ماجد، 2022) الإرشاد المهني انه عملية مساعدة الشخص في فهم ذاته وقدراته وميوله، وتزويده بالمعلومات اللازمة حول المهن المتوفرة في بيئته، وتمكينه من اتخاذ قراره المهني، وتحقيق الرضا المهني والشخصي. ويشير (الغامدي، 2022) بأن الإرشاد المهني عملية إعداد الشخص للعمل ويعد مظهراً أساسياً في حياة الشخص، وتوصف العلاقة بين العمل والأشخاص بأنها علاقة تفاعلية وتبادلية ومعقدة فالعمل يؤثر ويتأثر بالعوامل الشخصية والإقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من العوامل، وللإعاقة تأثير خاص على العمل وعلى الإنتاجية والعلاقات، لذلك فإن على أخصائيين الإرشاد المهني فهم طبيعة العمل بهدف مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على الوظيفة أو العمل المناسب والمحافظة عليه.

وذكرت (رؤى، 2023) أن الإرشاد المهني مجموعة مخططة ومنظمة من معلومات يقوم بها المرشد المهني لمساعدة الشخص المسترشد في الكشف عن ميوله المهنية وبالتالي مساعدته في اختيار المهنة المناسبة، وأشارت إلى تعريف العالم سوبر للإرشاد المهني انه عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم المهن لتحقيق سعادته وبنفس الوقت منفعة للمجتمع، مما يساعد في تكوين الذات المهنية التي تتلاءم مع قدرات الشخص وتقبل دوره واختياره الصحيح للمهنة وتحقيق الرضا.

ويرى الباحث تعريفاً مناسباً للإرشاد المهني بأنه عملية منظمة بين المرشد والمسترشد تبنى على أساس الثقة، وتهدف إلى مساعدة المسترشد في بلورة ميوله المهنية ووصف عالم المهن له وتقديم المعلومات اللازمة للمهن، ومساعدته على تنمية ذاته المهنية، وبالتالي اختيار الشخص المسترشد المهنة المناسبة لقدراته وشخصيته المهنية.

### 3.1.2 مسلمات أساسية في الإرشاد المهني

هناك مسلمات للإرشاد المهني يجب الانتباه إليها أثناء عملية الإرشاد المهني للأشخاص وهي أن سلوك الشخص مرن وقابل للتعديل، وأهمية مراعاة الفروق الفردية للأشخاص والسمات الشخصية والقدرات، وخضوع الشخص في نموه المهني إلى المبادئ العامة في النمو، وأهمية تحقيق نجاح الشخص في المهنة، وحاجة الشخص والمجتمع إلى الإرشاد المهني لتحقيق الأهداف المهنية. (الغامدي، 2022).

### 4.1.2 أهداف الإرشاد المهني

هنالك عدة أهداف للإرشاد المهني والذي يقوم به مرشد مختص في الإرشاد المهني ولديه الخبرة الكافية في الكشف عن هوية الذات المهنية للشخص المسترشد. ومن هذه الأهداف تنمية مهارات الإرشاد الذاتي للأشخاص المسترشدين ومساعدتهم للكشف عن ذواتهم المهنية، ومساعدة المسترشد في فهم ذاته وقدراته وإمكاناته وفهم ظروفه وبيئته، ومساعدة الأشخاص بحل المشكلات المتعلقة باختيار المهنة، وإكساب الأشخاص المهارات الشخصية والاجتماعية للتعامل مع عالم المهن وتنمية السلوكيات الايجابية للأشخاص المسترشدين، ومساعدة الأشخاص على تنمية المهارات المهنية. كما أن أهداف الإرشاد المهني يجب

أن تحقق توجيه الذات واكتساب الخبرة والتعلم وتكوين الاتجاهات المهنية لاتخاذ القرار المهني الذاتي، وتحقيق الذات من خلال تحقيق أعلى درجات النمو الشخصي، ليفهم الشخص نفسه ويدرك قدراته وتقبله النواحي القصور، وتحقيق التكيف الشخصي والتربوي والمهني والاجتماعي. (رؤى، 2023).

## 5.1.2 المبادئ العامة لعملية الإرشاد المهني

إن مبادئ عملية الإرشاد المهني يجب أن يتقنها المرشد وهي عدم تجاوز حدود إمكانيات المهنة مع المسترشد، وعدم فرض الإرشاد المهني على المسترشد، وبذل المرشد أقصى الجهود المساعدة المسترشد في فهم ذاته، وعكس المرشد الصورة الصحيحة والحقيقية لذات المسترشد المهنية، ومساعدة المسترشد بالتفكير بكل الاحتمالات المهنية المتاحة له، وأن يكون القرار النهائي في عملية الإرشاد المهني للشخص المسترشد في اختيار مهنته. (الغامدي، 2022).

بعد الإرشاد المهني أساس الكشف عن الميول المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة، ويتطلب ذلك التخطيط المهني الذي يتضمن مرحلة التقييم المهني، ومرحلة الاختيار المهني، ومن ثم التدريب والتأهيل المهني، إلى مرحلة التنفيذ والتطبيق العملي، وجميع هذه المراحل ستستند على نظرية سوبر في تطبيق البرنامج الإرشادي، حيث أن النظرية دعت لاستكشاف الميول المهنية واعتبرتها فرصة للنجاح والتوافق مع الوظيفة أو العمل. (ماجد، 2022).

إن التقييم المهني للأشخاص ذوي الإعاقة عملية متعددة الأوجه تتضمن استخدام أدوات وطرق متنوعة منها الاختبارات الفردية أو الجمعية عينات العمل وكذلك ملاحظة سلوك الشخص أثناء العمل، وتتضمن مرحلة إجراء دراسة تشخيصية أولية لتحديد حاجات الشخص وقابليته لخدمات التأهيل المهني. ثم مرحلة الاختيار المهني وهي من أهم المراحل للكشف عن الميول المهنية، والتي تهتم في اختيار الشخص لمهنته التي تأخذ بعين الاعتبار قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية وسلوكياته التي لها الأثر الأكبر في الكشف عن الميول المهنية واختيار المهنة المناسبة له بعد تحديد الشخص لهدفه المهني وجمع المعلومات الكافية عن المهنة التي يريد الالتحاق بها. (الغامدي، 2022).

## 6.1.2 أهم المبادئ العامة للإرشاد المهني:

من أهم الوصايا التي يمكن أن توجه المرشد في مجالات الإرشاد المهني:

1. استمرارية الإرشاد المهني ومصاحبته لمراحل حياة الفرد.
2. يجب أن يكون مفهوم أكبر انتاجية بأعلى كفاءة بأقل تكلفة مفهوماً أساسياً في عملية الإرشاد المهني.
3. التكامل بين مهنة الفرد ونوع التعليم الذي تلقاه.
4. إعداد الإرشاد المهني للجميع دون استثناء.
5. أن يهدف الإرشاد على مستوى الفرد وتمكينه من الإلتحاق بالأعمال التي تناسب إمكاناته.
6. على أن يهدف الإرشاد على مستوى الفرد وتمكينه من الإلتحاق بالعمل الذي يناسبه وتحقيق التوافق بينه ومهنته.
7. حرية اختيار الفرد ما يراه ملائماً لنفسه هو أمر مركزي في الإرشاد المهني.

## 7.1.2 وظائف التوجيه والإرشاد المهني:

من أهم الوظائف الرئيسة للتوجيه المهني: (ماجد، 2022)

1. الوظيفة الأولى: التعامل مع الأفراد بشكل علمي دقيق وتوجيههم نحو المهن التي تناسبهم.
2. الوظيفة الثانية: تعريف الأفراد بما هو متاح من مهن ، ومقدار حاجة المجتمع لها ، ومميزات وخصائص تلك المهن ومردودها المادي والمعنوي والاجتماعي.
3. الوظيفة الثالثة: النظر لمستقبل الفرد ومساعدته على الأخذ السليم للمهنة الملائمة لقدراته وإمكاناته واستعداداته وميوله، ومتابعة تكيف المهن وإعداد البرامج التي تؤدي إلى النجاح في المهنة والسعادة والرضا فيها.

## 8.1.2 أهداف التوجيه والإرشاد المهني:

تتلخص أهداف التوجيه والإرشاد المهني فيما يلي: (الغامدي، 2022)

- مساعدة الأفراد على تحديد الأهداف المهنية التي تتفق مع قدراتهم وميولهم وحاجاتهم الاجتماعية وتدريبهم على العمل في المهن التي اختاروها لأنفسهم.
- استنباط الصفات والخواص الجسمية والعقلية اللازمة لنجاح الأفراد في حياتهم العملية.
- النظر بعين الاعتبار لإستغلال أوقات الفراغ في كل نشاط يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع بإعتبارها مكمل لوقت العمل.

## 9.1.2 نظريات الإرشاد المهني:

من نظريات الإرشاد المهني التي تستخدم كأساس في الإرشاد المهني ( نظرية أن رو - نظرية هولاند - نظرية جنزيرج - نظرية سوبر - نظرية تيدمان) وهي على النحو التالي:

### • نظرية أن رو Ann Roe Theory:

تفترض أن كل فرد مزود باستعداد للعمل والقيام بنشاط للتنفيس عن طاقته وترى أن خبرات الطفولة المبكرة الناتجة عن سلوك الرعاية الوالدية في إشباع حاجاته ، والعلاقة الوالدية عنصر هام في توجيه ميول واهتمامات الفرد وتحديد نشاطه المهني المستقبلي ، وان الفرد يميل نحو المهنة التي تشبع حاجاته غير المشبعة في سبر حياته.

### • نظرية هولاند Holland Theory:

توصل هولاند إلى أن هنالك فروق ثابتة ومتميزة بين الطلاب وتوجهاتهم وترجع هذه الفروق إلى ما لدي الفرد من معلومات عن المهن ، وأن الأفراد الذين لاقوا اهتماماً لتنمية معرفتهم حول المهن المختلفة

لديهم حضور أكبر على تحديد إتخاذ القرارات المهنية المستقبلية ، وقد توصل إلى ستة أنماط من الشخصية تقابلها ستة أنماط من البيئة العملية وهي:

- البيئة الواقعية: ويعمل بها أصحاب الشخصية الواقعية ويعتمدون في أداء أعمالهم على التنافس الحركي والقوة الجسدية ولا يفضلون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية أو مهارات لفظية (عمل المختبرات - المصانع).
- البيئة البحثية: يعمل بها الذين يعتمدون على التفكير في أعمالهم ولا يهتمون بالعلاقات الاجتماعية بل بالبحث عن علل الأشياء ومعالجة الأشياء المادية أكثر من الأمور العاطفية (الأطباء - الباحثون)
- البيئة الاجتماعية: ويعمل بها أصحاب الشخصية الاجتماعية ويعتمدون على العلاقات الاجتماعية في أعمالهم وهم بحاجة لتكوين العلاقات الاجتماعية والتدريب على حسن التعامل مع الآخرين (المدرسون - الإحصائيون).
- البيئة التقليدية: يعمل بها الذين يميلون إلى الروتين في حياتهم ويهتمون بتنفيذ القوانين واللوائح ولديهم المقدرة على ضبط النفس ويحبون العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ ويميلون إلى أعمال السكرتارية والأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.
- بيئة المغامرة (التجارية): يعمل بها أصحاب الشخصية المغامرة ويمتازون بالطلاقة اللفظية والتأثير على الآخرين ويميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية (رجال السياسة - المحاسبون - الصحافة والتجار).
- البيئة الفنية: يعمل بها أصحاب الشخصية الفنية ويميلون إلى التعبير الجمالي وعن مشاعرهم الخاصة.

#### ● نظرية جيزبرج Giuzbery Theory:

يرى جيز برج وزملاؤه أن عملية اختيار المهنة عملية إنمائية تسير في إتجاه واحد رجعة فيه كما أنها تنمو وفق فترات زمنية محددة تظهر لدى الفرد نتيجة المواءمة لا بين إمكاناته وطموحاته وقسم النمو المهني إلى ثلاث مراحل هي:

- مرحلة التخيل والخيال: وتمتد حتى سن العاشرة ويتميز بالاختيار العشوائي ويستطيع المرشد التكهن بالمستقبل المهني من خلال مراقبة سلوكه خاصة أثناء اللعب.
- المراحل التجريبية: تمتد من (١٠ - ١٨) سنة وهي المرحلة التي تسبق الاختيار للمهنة.
- المرحلة الواقعية: تمتد من (١٨ - ٢٢) سنة وهي المرحلة التي يصلها الأفراد بناء على الدراسة والتدريب اللازم.

#### ● نظرية سوبر Super Theory:

تؤكد النظرية ما جاء بنظرية جيز برج حول النمو المهني للفرد وتأثرت بكل من نظرية مفهوم الذات التي تقول أن الفرد يعكس اهتماماته عن طريق وصف ذاته وتقييم فكرته عن ذاته . ونظرية النمو النفسي التي تقول أن الفرد يمر بعدة مراحل كما تأثرت بعلم النفس الفارق الذي يؤكد أن الأفراد يختلفون بالسمات التي تتمثل في الاهتمامات والقدرات التي تتناسب مع بعض المهن ولا تتناسب مع مهن أخرى وقد حدد (سوبر) أربعة نماذج من الناس يمكن التمييز بينهم:

- النموذج المستقر وهو ذو الاستعداد للاستقرار في وظيفة واحدة.
- النموذج في طور الإعداد وهو الذي يحاول العمل بقوة بعد وقبل الوصول لمرحلة الاستقرار.
- النموذج غير المستقر وهو يعمل بعدد من المهن حيث يشعر في بادئ الأمر بنوع من الاستقرار ثم ينتقل إلى مرحلة عدم الاستقرار.
- نموذج المحاولات المهنية المتعددة وهو انتقال من عمل لآخر مشابهاً له مثل الخدم.

### 10.1.2 مراحل النمو المهني عند سوبر

يتميز سوبر مراحل النمو المهني في خمس مراحل هي: (ماجد، 2022)

- مرحلة النمو ، وتمتد من الولادة وحتى ١٤ سنة وتشمل الطفولة المبكرة والمتأخرة والمراهقة وفي نهاية المرحلة يتكون لدى الفرد فكرة عن قدراته واهتماماته التي تساعد في التنبؤ بمستقبله المهني.

- مرحلة الاستكشاف ، وتمتد من ( ١٤ - ٢٤ ) سنة ويتم خلالها تحديد الأولويات المهنية ثم اختيارها عن طريق ربطها بأهداف التعليم الثانوي أو الجامعي أو التدريب المهني.
- مرحلة التأسيس ، وتمتد من ( ٢٤ - ٤٤ ) سنة وهي مرحلة الاستمرار في المهنة والتقدم المهني ويتم خلالها اكتساب المهارات الأساسية وتحسين موقع الفرد المهني.
- مرحلة الإحتفاظ ، وتمتد ( ٤٤ - ٦٤ ) سنة وهي مرحلة يحاول فيها الفرد المحافظة على مكاسبه التي تحققت من خلال المهنة ويميل إلى عدم تغييرها.
- مرحلة الإقوال، وهي مرحلة ما بعد ٦٥ سنة وهي مرحلة ترسيخ المكتسبات والتقليل من الالتزامات وتنتهي بالتقاعد وتظهر الحاجة إلى الإرشاد لكي يؤدي الفرد أدواراً جديدة.

● **نظرية إتخاذ القرار لتيدمان 1963 Tidman:**

يعتبر تيدمان من أصحاب نظرية النمو المهني لاهتمامه بمراحل نمو الفرد في عملية إتخاذ القرار وحدد دورها في مساعدة الفرد في تنمية القدرات على ضبط الذات وتسييرها وقدم عملية إتخاذ القرار في سبع خطوات على النحو التالي:

- الاستكشاف.
- التبلور.
- الاختبار التجريبي.
- التوضيح والتفسير.
- البدء بالعمل.
- تعديل وتصحيح الاختبار.
- الإندماج في المجتمع.

حدد تيدمان هدف العملية الإرشادية في نقطتين هما:

1. دعم نمو الفرد بتزويده بالمهارات التي تجعله قادراً على بناء أو تصحيح نظام إتخاذ القرارات الخاصة به.

2. دعم تقوية نمو (الأنا) عند الفرد يساعده على تحديد المسؤولية الذاتية الخاصة ومسؤوليات إتخاذ قراره المهني، وقرارات حياته الخاصة دون التأثير بأداء الآخرين.

## 11.1.2 طرق الإرشاد المهني:

ذكر علماء علم النفس أثبتت الدراسات فعالية الكثير من طرق الإرشاد خاصة في المجالات التربوية والمهنية. وأشار آخرون الي أن الإرشاد الخياري هو عملية اختيار من بين الطرق المختلفة للإرشاد ليلائم المرشد والمسترشد بطريقة " من كل بستان زهره ". ويقول آخرون: تتمثل وجهة نظر النظرية الانتقائية كما وضعها (بارمر) على النحو التالي:

1. تحديد التأكيد والإصرار على إمكانية استخدام نظرية أو طريقة إرشادية في كل المجالات وكل أنواع المسترشدين.

2. تحديد أسلوب التفاعل بين المرشد والمسترشدين كل حسب حالته.

ومن أهم الطرق والأساليب المتبعة في الإرشاد الآتي:

### الإرشاد الفردي:

يقوم فيه المرشد بإرشاد فرد واحد ويستخدم في الحالات الآتية: (الغامدي، 2022)

1. في المشكلات التي يغلب عليها الطابع الفردي.
2. الحالات التي لا يمكن تناولها بفعالية عن طريق الإرشاد الجمعي. وتتسم هذه الطريقة بين المرشد والمسترشد بالسماوات الآتية:
  - أ. الشعور بالإلفة والوثام.
  - ب. المشاركة الوجدانية.
  - ج. الصدق الحقيقي.
  - د. الواقعية.

هـ. الإحترام والاهتمام.

و. الانتباه.

ز. الخصوصية.

ح. التقبل.

### الإرشاد الجمعي

هو عملية تفاعل بين المرشد ومجموعة من المسترشدين ويهدف إلى تغيير اتجاهاتهم وسلوكهم وتعالج بعض المشكلات (الإنطواء - العدوان - القلق) ويحقق الأهداف الآتية:

تزويد المسترشدين بمعلومات مهنية تربوية شخصية اجتماعية تساعد المسترشدين على مناقشة وتخطيط نشاطات تتعلق بالنواحي الاجتماعية والشخصية والمهنية والتربوية ومن أهم العوامل المؤثرة في الجماعة الإرشادية: (رانيا، 2022).

1. الإلتزام: ويعني الإلتزام بمعايير الجماعة.
2. التفاعل الاجتماعي: هو التأثير المتبادل بين أفراد الجماعة.
3. الخبرة الاجتماعية: وتعني تكوين العلاقات الاجتماعية واكتساب الخبرات والمهارات.
4. الأمن يؤدي الإلتزام للجماعة إلى الشعور بالتقبل والتخلص من الشعور بالاختلاف.
5. الجاذبية: وهي توفير الأنشطة الجماعية التي تتيح إشباع الحاجات لبعضهم البعض.
6. معايير الجماعة: وهو السلوك المقبول اجتماعياً.
7. التقبل: الشعور المتبادل بتقبل أفراد المجموعة لبعضهم البعض.
8. الإلتزام: الشعور بالإلتزام للجماعة.
9. المسؤولية: تحمل المسؤولية في اتخاذ القرار.

## 12.1.2 حالات استخدام الإرشاد الجمعي

1. جماعات الأطفال والشباب والراشدين والشيوخ.
2. الإرشاد الأسري كتوجيه الوالدين لأبنائهم.
3. الإرشاد المهني في المدارس والمؤسسات.
4. أصحاب الحالات ذات المشكلات العامة المشتركة.
5. حالات التمرکز حول الذات (الإنطواء - الخجل - الصمت - الشعور بالنقص).

## 13.1.2 الإعداد للإرشاد الجمعي

1. استعداد المرشد للقيام بدوره.
2. إعداد أعضاء الجماعة (العدد في مجموعة صغيرة).
3. إعداد المركز الإرشادي وتهيئته.

## 14.1.2 أسس اختيار المجموعة

1. العمر (مراعاة النضج الاجتماعي).
2. القدرة العقلية (التجانس العقلي).
3. نوع الحاجة للعلاج ما يمكن أن يناله الفرد من الجماعة.
4. الوقت لا يتعارض مع مسؤولياته الأخرى.
5. تجنب الأصدقاء.
6. الثقة المتبادلة بين الأعضاء. (رانيا، 2022).

## 15.1.2 مزايا الإرشاد الجمعي

1. الإقتصاد في نفقات الإرشاد.

2. تناسب البلاد النامية لقلة عدد المرشدين.
3. أنسب الطرق للذين لا يتجاوبون مع الإرشاد الفردي.
4. من أنسب الطرق التي تحل المشكلات بفاعلية مثال حل مشكلة سوء التوافق.
5. يتيح فرصة نمو العلاقات الاجتماعية وتبادل الخبرات المتنوعة.
6. يلعب دورا بارزا في تعديل اتجاهات وسلوك المجموعة ويرسخ القيم والأنماط السلوكية الجيدة
7. يتيح فرصة التنفيس الانفعالي.
8. يقلل من حدة تمركز المسترشد حول ذاته ويوفر فرص تحقيق الذات وإحراز المكانة والتقدير مما ينمي الثقة في النفس وفي الآخرين.
9. يقنع المسترشد على أنه ليس الوحيد الذي يعاني من مشكلات.
10. يتيح فرص الاستفادة من أخطاء الغير.

## 16.1.2 عيوب الإرشاد الجمعي

1. يحتاج إلى خبرة وتدريب لا تتوفر في كثير من المرشدين.
2. لا يحدث تغييرات جوهرية في البناء الأساسي لشخصية المسترشد.
3. عدم استفادة بعض المسترشدين لتضائل مشكلات الأفراد الخاصة بالمقارنة مع المشكلات العامة.
4. شعور بعض المسترشدين بالحرج عند التحدث عن مشكلاتهم.
5. قد يتعلم بعض المسترشدين أنماطاً سلوكية غير مرغوب فيها.

## 17.1.2 أوجه الشبه بين الإرشاد الفردي والجمعي

1. وحدة الأهداف (التوجيه والإرشاد).
2. وحدة الإجراءات في عملية الإرشاد.
3. كلاهما يتعامل مع الأفراد الذين يعانون من مشكلات نفسية خفية. (رانيا، 2022).

## 18.1.2 نظريات الإرشاد المهني

أن هناك العديد من النظريات التي اهتمت في مجال الميول المهنية وتعددت واختلفت الآراء في النظريات واتضحت ايجابيات وسلبيات النظريات وتطبيقاتها. إن هناك نظريتين رائدتين تؤثر بشكل كبير في مجال الإرشاد المهني، وهما نظرية دونالد سوپر (Donald Super) في النمو المهني (نظرية الحياة)، ونظرية جون هولاند (John) Holland في الاختيار المهني، حيث وجد أن تطبيقات نظرية سوپر مع الأشخاص ذوي الإعاقة أنها قابلة للتطبيق بشكل محدد في الإرشاد المهني وإعادة التأهيل المهني، فهي تقدم إطار عمل يساعد في فهم النمو المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

وتعد نظرية سوپر من أهم النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، التي ركزت على تكوين مفهوم الذات، علم النفس الفارقي، علم نفس النمو، هذه الأسس التي من الممكن الاستناد عليها لبلورة الميول المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، التي تفسر مفهوم الذات للشخص وإدراك خصائصه، وعلم النفس الفارقي الذي يهتم بدراسة الفروق الفردية من حيث القدرات ومستوى الذكاء ومراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص في المهن من حيث الميول والقدرات، وعلم نفس النمو التي اهتم به العالم سوپر المراعاة مراحل النمو عند الشخص تمثلت هذه المراحل عند سوپر منذ بداية الولادة إلى مرحلة الاستكشاف، مرحلة التأسيس الاستمرار، وصولاً إلى مرحلة الانحدار. (رانيا، 2022).

أشار (ماجد، 2022) إلى عدة افتراضات ذكرها سوپر وهي يجب مراعاتها في الإرشاد المهني:

1. اختلاف الأشخاص في قدراتهم وإمكاناتهم وميولهم وخصائصهم الشخصية.
2. كل مهنة لها متطلباتها ومقترنة بنمط الشخصية الذي يشمل القدرات والميول والسمات الشخصية.
3. يعتمد تأهيل الأشخاص مهنيًا حسب الظروف لعدد من الوظائف.
4. الخبرة والنمو لهم دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات المهنية، وبالتالي تحديد المهنة لتحقيق النجاح والكفاءة بها.
5. أن عملية النمو المهني عند العالم سوپر هي: النمو الاستكشاف، الاستقرار، الاستمرار، الإنحدار.

6. أن طبيعة ونمط المهنة يرتبطان في الظروف الاجتماعية والاقتصادية، والقدرات العقلية للشخص.
7. نضج القدرات والميول للشخص يساعدانه في تنمية الذات المهنية وتحديد اختيار المهنة المناسبة له.
8. تطوير مفهوم الذات يعتمد على استعدادات الشخص الموروثة.
9. الموائمة بين الصفات الفردية للشخص والعوامل الاجتماعية والعقلية أمر بذات الأهمية في عملية الإرشاد المهني، ويعتمد الرضا الوظيفي للشخص على درجة تناسب قدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمه ونمط المهنة التي يعمل بها.

ويرى الباحث أن تكوين وتطوير مفهوم الذات المهنية ضروري للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، من خلال التأكيد على التفكير الإيجابي والقدرة على التكيف والتعديل، ولكن يحتاج الى برامج تدريبية وإرشادية من اجل اكتساب مهارات مهنية وخبرات تؤهل الشخص إلى إشباع حاجاته والعيش المستقل.

## 19.1.2 مهارة الاختيار

مهارة الاختيار هي جوهر برنامج الإرشاد المهني، حيث تساعد المستفيدين على اتخاذ قرارات مهنية واعية وموجهة نحو أهدافهم. يبدأ هذا من خلال تقييم قدراتهم وإمكاناتهم الشخصية والمهنية. يتم توجيه المشاركين إلى أدوات التقييم الذاتي والاختبارات النفسية لمساعدتهم على استكشاف نقاط قوتهم وضعفهم، وتحديد ميولهم واهتماماتهم المهنية. هذه الخطوة تمكنهم من الحصول على رؤية واضحة عن أنفسهم وتوجهاتهم المهنية. بعد ذلك، يتعرف المشاركون على سوق العمل والمتطلبات الوظيفية المختلفة من خلال الندوات والورش التدريبية. يتم تزويدهم بمعلومات محدثة عن الفرص الوظيفية المتاحة، والمهارات المطلوبة في سوق العمل الحالي. هذا التوعية والتدريب يساعدهم على تقييم مؤهلاتهم والخيارات المتاحة بشكل أكثر دقة. (Lövdén, 2020).

بناءً على نتائج التقييم الذاتي وفهم سوق العمل، يتم مساعدة المشاركين على تحديد أهدافهم المهنية والخطط اللازمة لتحقيقها. يتم وضع خطط عمل فردية تتضمن الخطوات التفصيلية والموارد

المطلوبة لتنفيذها. هذا يمكن المستفيدين من اتخاذ قرارات مهنية واعية تتناسب مع إمكانياتهم وتطلعاتهم. علاوة على ذلك، يقدم البرنامج الدعم المستمر للمشاركين من خلال الإرشاد الفردي والتدريب. يتم مساعدتهم على تطوير مهارات البحث عن الوظائف المناسبة، وإعداد السيرة الذاتية، والتضير للمقابلات الشخصية. هذا يعزز ثقتهم بأنفسهم ويؤهلهم للنجاح في سوق العمل. إن مهارة الاختيار هي محور برنامج الإرشاد المهني، حيث تساعد المستفيدين على اكتشاف ذواتهم، وفهم سوق العمل، واتخاذ قرارات مهنية ذات معنى وأهداف واضحة. من خلال هذه المهارة، يكتسب المشاركون الكفاءات اللازمة لتحقيق طموحاتهم المهنية والشخصية. (Chan, 2022).

## 20.1.2 تحسين مهارة الاختيار

تعد مهارة الاختيار الوظيفي من المهارات الحياتية الأساسية التي تساعد الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية واعية وموجهة نحو أهدافهم. وللتحسين من هذه المهارة، هناك عدة خطوات هامة يمكن اتباعها. أولاً، يجب على الفرد القيام بتقييم ذاتي شامل لمعرفة نقاط قوته وضعفه، وميوله واهتماماته المهنية. هذا التقييم يتضمن استكشاف المهارات والقدرات الشخصية، والقيم والأولويات الحياتية، والتفضيلات المتعلقة بالبيئة العملية. استخدام أدوات التقييم الذاتي والاختبارات النفسية المهنية يساعد كثيراً في هذه الخطوة. (Macaluso, 2022).

بعد ذلك، يجب على الفرد الحصول على معلومات محدثة ودقيقة عن سوق العمل وفرص العمل المتاحة. هذا يتطلب البحث والاطلاع على التوجهات والتطورات في مختلف القطاعات والمهن، والتعرف على المتطلبات والمهارات المطلوبة في سوق العمل الحالي. كما يمكن الاستفادة من الندوات والورش التدريبية في هذا الصدد. بناءً على نتائج التقييم الذاتي وفهم سوق العمل، يقوم الفرد بصياغة أهدافه المهنية بوضوح. هذه الأهداف يجب أن تكون محددة وقابلة للقياس، وتتناسب مع إمكانياته وتطلعاته. كما يجب وضع خطة عمل تفصيلية تتضمن الخطوات المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف. (Chan, 2022).

علاوة على ذلك، يجب على الفرد تطوير مهارات البحث عن الوظائف، وإعداد السيرة الذاتية، والتحضير الجيد للمقابلات الشخصية. هذه المهارات العملية تعزز فرص نجاحه في سوق العمل وتدعم قرارات اختياره الوظيفي. كما أن الدعم المستمر والإرشاد الفردي من قبل المختصين في مجال التوجيه المهني يلعب دوراً بارزاً في تحسين مهارة الاختيار الوظيفي. يساعد هذا الدعم الفرد على تقييم خياراته بموضوعية، والتغلب على أي تحديات أو مخاوف تواجهه في هذا الشأن. (Macaluso, 2022).

إن تطوير مهارة الاختيار الوظيفي تتطلب جهداً شاملاً من قبل الفرد يشمل التقييم الذاتي، والبحث عن المعلومات، وصياغة الأهداف، وتنمية المهارات العملية، بالإضافة إلى الاستفادة من الدعم والتوجيه المهني. ومن خلال هذه الجهود، يتمكن الفرد من اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة تحقق له النجاح والرضا الوظيفي. (Lövdén, 2020).

## 21.1.2 العلاقة بين الإرشاد المهني في تحسين مهارة الاختيار

الإرشاد المهني هو عملية مساعدة الأفراد في اختيار مسارهم المهني وتطوير مهاراتهم المتعلقة بذلك. هذه العملية تلعب دوراً محورياً في تعزيز مهارة الاختيار الوظيفي لدى الأفراد. أولاً، يوفر الإرشاد المهني للفرد فهماً أعمق لذاته وإمكاناته. من خلال جلسات التقييم والاختبارات النفسية المهنية، يتمكن الفرد من الكشف عن نقاط قوته وضعفه، وتحديد ميوله واهتماماته الحقيقية. هذا الوعي الذاتي المتعمق يشكل أساساً صلباً لاتخاذ قرارات وظيفية موجهة نحو الأهداف. (Macaluso, 2022).

ثانياً، يقدم الإرشاد المهني للفرد معلومات شاملة ومحدثة عن سوق العمل والفرص الوظيفية المتاحة. من خلال البحث والاستشارات المهنية، يتعرف الفرد على التطورات والاتجاهات في مختلف المجالات، والمتطلبات والمهارات المطلوبة في الوظائف المختلفة. هذه المعرفة تمكن الفرد من تقييم خياراته الوظيفية الواقعية وموضوعية. ثالثاً، يساعد الإرشاد المهني الفرد في صياغة أهداف وخطط وظيفية واقعية وقابلة للتحقيق. من خلال الحوار والتوجيه المهني، يتم تحديد أهداف الفرد بشكل محدد وواضح، ووضع

خطة عمل تفصيلية لتحقيقها. هذه العملية تعزز قدرة الفرد على اتخاذ قرارات وظيفية مستنيرة. (2022) Chan,

رابعاً، يقدم الإرشاد المهني للفرد المساعدة في تطوير المهارات العملية المتعلقة بالبحث عن الوظائف وإعداد السيرة الذاتية والتحضير للمقابلات الشخصية. هذه المهارات تعزز من قدرة الفرد على تنفيذ خطته الوظيفية والحصول على الوظيفة المناسبة. (Lövdén, 2020).

خامساً، يوفر الإرشاد المهني الدعم والتوجيه المستمر للفرد في مواجهة أي تحديات أو مخاوف تواجهه أثناء عملية اتخاذ القرار الوظيفي. هذا الدعم يساعد الفرد على اتخاذ قرارات موضوعية وتجاوز أي عقبات. يلعب الإرشاد المهني دوراً حاسماً في تطوير مهارة الاختيار الوظيفي من خلال مساعدة الفرد في التعرف على ذاته وسوق العمل، وصياغة أهداف وخطط وظيفية واقعية، وتنمية المهارات العملية ذات الصلة، بالإضافة إلى توفير الدعم والتوجيه المستمر. هذه العناصر مجتمعة تعزز قدرة الفرد على اتخاذ قرارات وظيفية موجهة نحو النجاح والرضا المهني. (Macaluso, 2022).

## المبحث الثاني: تطور الذات

### 1.2.2 مفهوم تطوير الذات

مفهوم الذات هو تصور الفرد عن نفسه وما يعتقده عن قدراته ومهاراته وسماته الشخصية. وهو عبارة عن بناء معرفي وانفعالي يتكون من مجموعة من المعتقدات والاتجاهات التي يكونها الفرد نحو ذاته. يعتبر مفهوم الذات من المفاهيم المركزية في علم النفس والتي تؤثر بشكل كبير على سلوك الفرد وتوجهاته وأدائه في مختلف جوانب الحياة. يتشكل مفهوم الذات لدى الفرد تدريجياً منذ مرحلة الطفولة المبكرة من خلال التفاعل مع البيئة المحيطة والتغذية الراجعة التي يتلقاها من الآخرين. فالأسرة والمدرسة والأقران وغيرهم من المؤثرات الاجتماعية تلعب دوراً رئيسياً في بناء وتطوير مفهوم الذات عند الفرد. وتُعتبر مرحلة المراهقة من أهم المراحل التي يتبلور فيها مفهوم الذات بشكل أكثر وضوحاً. (Hamid, 2023).

يتضمن مفهوم الذات ثلاثة جوانب رئيسية: الجانب المعرفي الذي يشمل المعتقدات والأفكار التي يكونها الفرد عن نفسه، والجانب الوجداني أو الانفعالي الذي يتضمن التقييم الذاتي للفرد لقدراته وصفاته، والجانب السلوكي الذي يتجسد في السلوكيات والاستجابات التي يصدرها الفرد وفقاً لمفهومه عن ذاته. وهذه الجوانب الثلاثة مترابطة ومتفاعلة فيما بينها بحيث تؤثر كل منها في الأخرى. يُعد مفهوم الذات ذو أهمية كبيرة في حياة الفرد، فهو يؤثر على توجهات الفرد وأهدافه وطموحاته وقراراته المستقبلية. كما أنه يلعب دوراً محورياً في تحديد مستوى الأداء والإنجاز لدى الفرد وفي تعزيز الشعور بالثقة والكفاءة الذاتية. وفي المقابل، فإن تدني مفهوم الذات لدى الفرد قد يؤدي إلى مشكلات سلوكية وانفعالية واجتماعية. (عبدالله، 2022).

لذلك تبرز أهمية تطوير مفهوم ذات إيجابي لدى الأفراد، والعمل على تعزيز جوانبه المختلفة من خلال توفير بيئة داعمة وتوجيه التغذية الراجعة الإيجابية. ويلعب الأهل والمؤسسات التعليمية والمجتمع ككل دوراً مهماً في هذا السياق لمساعدة الأفراد على بناء وتعزيز مفهوم ذات إيجابي وصحي. (فيصل، 2021).

مفهوم الذات هو الصورة الذهنية والتقييم الشامل الذي يكوّنه الفرد عن نفسه. إنه يشكل جوهر شخصية الإنسان وأساس تفاعله مع الآخرين والعالم من حوله. مفهوم الذات ليس مجرد انطباع سطحي أو مظهر خارجي، بل هو تكوين معقد ينطوي على جوانب متعددة تشمل الجسدية والمعرفية والاجتماعية والانفعالية والقيمية. الجانب الجسدي في مفهوم الذات يتعلق بإدراك الفرد لمظهره الخارجي وجاذبيته الشخصية وصحته وقدراته البدنية. إن الشعور بالرضا عن المظهر الخارجي والتقدير الإيجابي للصورة الجسدية يساهم بشكل كبير في بناء مفهوم ذات إيجابي. في المقابل، الشعور بعدم الارتياح تجاه المظهر الجسدي أو معاناة من مشكلات صحية يمكن أن يؤدي إلى تدني مفهوم الذات. (رفيدة، 2020).

على الصعيد المعرفي والأكاديمي، يتشكل مفهوم الذات من خلال إدراك الفرد لقدراته العقلية وإمكاناته التعليمية وتقييمه لأدائه في المجال الدراسي. الأفراد الذين يشعرون بالنجاح والتميز في مجالاتهم المعرفية والأكاديمية يميلون إلى تكوين مفهوم ذات إيجابي، بينما الأشخاص الذين يعانون من صعوبات تعليمية أو تحصيل ضعيف قد يشعرون بالنقص والدونية مما ينعكس سلباً على مفهوم ذاتهم. (الكتبي، 2021).

على الصعيد الاجتماعي، يتأثر مفهوم الذات بمدى قبول الفرد من قبل الآخرين وشعوره بالانتماء والتواصل الفعال معهم. الأفراد الذين يتمتعون بمهارات اجتماعية جيدة ويخبرون علاقات إيجابية مع الآخرين يكونون عادةً ذوي مفهوم ذات إيجابي، بينما الأشخاص الذين يعانون من مشكلات في التواصل والتفاعل الاجتماعي قد يطورون مفهوم ذات سلبي. (مرجان، 2021).

الجانب الانفعالي في مفهوم الذات يتعلق بإدراك الفرد لحالته المزاجية وقدرته على ضبط انفعالاته. الأشخاص الذين يشعرون بالتحكم في مشاعرهم والقدرة على إدارتها بشكل إيجابي يميلون إلى امتلاك مفهوم ذات أكثر إيجابية. في المقابل، الأفراد الذين يعانون من اضطرابات انفعالية كالقلق والاكتئاب قد ينمون مفهوم ذات سلبي. أخيراً، الجانب القيمي في مفهوم الذات يشمل إدراك الفرد لقيمه الشخصية وأهدافه وأخلاقياته. الأشخاص الذين لديهم نظام قيمي متماسك ويشعرون بالرضا عن أنفسهم وتحقيق أهدافهم يميلون إلى امتلاك مفهوم ذات إيجابي. في المقابل، الأفراد الذين يعانون من

تضارب القيم أو الشعور بعدم القدرة على تحقيق أهدافهم قد يطورون مفهوم ذات سلبي. (عبدالله، 2022).

إن مفهوم الذات ليس مجرد انطباع ثابت، بل هو عملية ديناميكية مستمرة يتأثر بالعديد من العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية. إن إدراك الفرد لذاته وتقييمه لها يشكل محورًا أساسيًا في توافقه النفسي والاجتماعي ويؤثر بشكل كبير على سلوكه وقراراته في الحياة. (رمضان، 2021).

## 2.2.2 الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مفهوم ذات إيجابي

هناك عدد من الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن للفرد اتباعها لتطوير مفهوم ذات إيجابي: (رفيدة، 2020).

- تعزيز الجوانب الإيجابية في شخصيتك: ركز على نقاط القوة والمواهب والخصائص الإيجابية التي تتمتع بها. احتفل بإنجازاتك ولا تكن قاسيًا على نفسك. تعلم قبول الذات والثقة بها.
- ممارسة التأمل والتفكير الإيجابي: خصص وقتًا للتأمل اليومي والتركيز على الأفكار والمشاعر الإيجابية. تجنب الأفكار السلبية والتشاؤم. حاول أن تكون حائزًا على منظور إيجابي في جميع جوانب حياتك.
- بناء علاقات إيجابية: اسع لتطوير علاقات صحية وداعمة مع الآخرين. شارك مشاعرك وأفكارك مع أشخاص موثوقين وأصدقاء مقربين. استمتع بالتفاعلات الاجتماعية والدعم المتبادل.
- العناية بصحتك البدنية والنفسية: اعتن بصحتك من خلال ممارسة الرياضة بانتظام والنوم الكافي والتغذية الصحية. تعرف على طرق إدارة التوتر والقلق. اسع للحصول على المساعدة المهنية إذا لزم الأمر.
- تحديد أهدافك وأخذ خطوات ملموسة: ضع أهدافًا واقعية وقابلة للتحقيق لتطوير مفهوم الذات الإيجابي. اخطط كيفية تحقيق هذه الأهداف والقيام بخطوات صغيرة في هذا الاتجاه. احتفل بالنجاحات الصغيرة على طريق تحقيق أهدافك.

- التعلم والنمو المستمر: اسعَ باستمرار لاكتساب مهارات جديدة وتوسيع معارفك. شارك في أنشطة تعليمية وتطويرية. التحدي الذاتي والنمو الشخصي يساعدان في بناء مفهوم ذات إيجابي.

التطوير لغة التطوير في اللغة: "التجديد والتحسين؛ ويقال جد يجد فهو جديد، واستجده أي صيره جديداً فتجدد، ويعني الاجتهاد في الأمر وتحسينه.

الذات لغة والذات في اللغة الحال. يقال: أصلح الله ذات بينكم، أي أصلح الحال التي بها يجتمع المسلمون والذات تعبر عن النفس، جاء من ذي نفسه ومن ذات نفسه أي جاء طبعاً". وقد ورد في عدد من آيات القرآن الكريم لفظ النفس مراداً به ذات الإنسان، ومن أمثلة ذلك قوله تعالى: ﴿يَوْمَ تَأْتِي كُلُّ نَفْسٍ تُجَادِلُ عَنْ نَفْسِهَا وَتُولَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا عَمِلَتْ وَهُمْ لَا يُظَلَّمُونَ﴾ (النحل: ١١١) أي: يأتي كل إنسان يجادل عن نفسه". ويبين أن المراد بالنفس الأولى الإنسان، وبالثنائية ذاته، فكأنه قال: يوم يأتي كل إنسان يجادل عن ذاته، لا يهمله شيء آخر غيره، كل يقول: نفسي نفسي".

ويقول ابن كثير (١٩٩٨: ٧/٤٦٢) في قوله تعالى: ﴿فَلَا تُرْكُوا أَنْفُسَكُمْ﴾ (النجم: ٣٢) أي تمدحوها وتشكروها وتمنوا بأعمالكم، وهو أعلم بمن اتقى.

لقد لخص القرآن الكريم النفس "الذات" البشرية أبدع تلخيص وصورها أروع تصوير؛ مبيناً أثر الوراثة والبيئة في تكوين النفس الإنسانية، في عبارات عظيمة موجزة، يقول الحق عز وجل: لَا أُقْسِمُ بِهَذَا الْبَلَدِ \* وَأَنْتَ حِلٌّ بِهَذَا الْبَلَدِ \* وَوَالِدٍ وَمَا وَلَدَ \* لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ \* أَيَحْسَبُ أَنْ لَنْ يَقْدِرَ عَلَيْهِ أَحَدٌ \* يَقُولُ أَهْلَكْتُ مَالًا لِبَدَالِ (البلد: ٦-١)؛ إن المولى تبارك وتعالى أقسم في هذه الآيات القرآنية الكريمة؛ بالبيئة وهي "البلد"، وينوه بالوراثة وهي الوالدية، ثم يشير إلى ما يقاسيه الإنسان من عناء الفكاك منهما، وأن غروره بقوته وماله لا ينفعه في التخلص منهما، وإنما عليه أن يستغل ما وهبه له المولى سبحانه من حواس جسمية ومواهب عقلية، مستعيناً بخالقه جل جلاله ومهتدياً بهداه.

تطوير الذات اصطلاحاً: يُعرف تطوير الذات بأنه: "ذلك التغيير الإيجابي والمتواصل في شخصية الفرد؛ وبما يمكنه من تحقيق أقصى إشباع ممكن لحاجاته وفق مفاهيم الواقعية والمسؤولية والصواب في سلوكه". (رفيدة، 2020).

وتطوير الذات أيضاً: هو ذلك النوع من النمو والتقدم الذي يخطط له الشخص بنفسه وبمحض رغبته وإرادته، بغية تحقيق أهداف محددة، وهو تغيير مستمر نحو الأفضل، وتجديد دائم يجعلك تشعر بالحياة". (الكتبي، 2021).

وتطوير الذات موقف إيجابي رفيع تجاه النفس يهتم صاحبه بإبراز ما يملكه من مهارات وإمكاناته الشخصية المتعلقة بالحياة العملية في مقابل ذلك، فإن الغفلة والإهمال في هذا الجانب؛ لا يحولان دون تقدم الإنسان وتطور قدراته فحسب، لكنهما يهدران القوائم من إمكاناته. (فيصل، 2021).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التعريف الإجرائي لتطوير الذات في هذه الدراسة كما سبق ذكره بأنه: سعي الفرد إلى الارتقاء بذاته والوصول إلى أعلى مستويات النجاح في الدنيا والآخرة، ويتحدد مستوى تطوير الذات نحو النجاح في الحياة؛ من خلال المقياس المعد من قبل الباحثة في ضوء المنهج القرآني، يلتقي مع التعريفات التي أوردها الباحثة في أنه: "سعي وجهد للارتقاء بالذات والوصول بها إلى أعلى مستويات النجاح". (رفيدة، 2020).

يعد مفهوم الذات حجر الزاوية في الشخصية، إذ أن وظيفته الأساسية هي السعي لتكامل واتساق الشخصية، ليكون الفرد متكيفاً مع البيئة التي يعيش فيها، وجعله بهوية تميزه عن الآخرين. ويعرف (فيصل، 2021) الذات بأنها مفهوم مركب ينطوي على مكونات عديدة نفسية معرفية وجدانية اجتماعية وأخلاقية تعمل متناغمة متكاملة فيما بينها، ويساير هذا المفهوم في نموه وتطوره المراحل النمائية، ويبدأ في التكون منذ السنة الأولى من عمر الطفل، ثم يرتقي تدريجياً بفعل عمليات النضج والخبرة والتعلم والتنشئة الاجتماعية".

ويرى (Hamid, 2023) أن الذات سلوك يعبر فيه الفرد عن مشاعره، وقيمه واتجاهاته وأهدافه، كما يحرص إلى إيجاد لون من الاتساق بين مفهومه لذاته، وما يصدر عن تلك الذات من سلوكات.

وعرف (فيصل، 2021) الذات بأنها تكوين معرفي منظم وموحد ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتصميمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد، ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته.

ويشير (Hamid, 2023) إلى أن مفهوم الذات يعد تقييم الشخص لنفسه ككل، من حيث مظهره وخلفيته وأصوله، وكذلك قدراته ووسائله واتجاهاته، وشعوره حتى يبلغ كل ذلك ذروته وتصبح قوة موجهة لسلوكه.

أما (عبدالله، 2022) فيعرفان الذات بأنها ذلك التنظيم العقلي المعرفي والمفاهيم والقيم الشعورية التي تتعلق بالسمات المميزة للفرد وعلاقاته المتعددة، وأنها صورة الشخص عن نفسه والوصف الكامل لها، والتركيز على الشخص كهدف أو موضوع لمعرفته الخاصة، ولكن إحساسه حول ما يتصور عن نفسه غالباً ما يكون متضمناً.

### 3.2.2 تطوير الذات

إن مفهوم تطوير الذات من المفاهيم العصرية التي لها دور إيجابي وفعال في تنظيم حياة عضو هيئة التدريس بشكل سليم، مما يجعله قادراً على التكيف مع البيئة التي يعيش فيها، كما يهدف تطوير الذات إلى تقوية النفس، ليساعد عضو هيئة التدريس على تحقيق النجاح الأكاديمي والاجتماعي. وتطوير عضو هيئة التدريس لذاته وتعامله مع نفسه بكل كفاءة واقتدار هي إحدى مؤشرات النجاح في الحياة، وفي مقابل ذلك فإن فشله مع ذاته مدعاة لفشله في حياته، فالقدرة على إشباع حاجات النفس الأساسية لدى الإنسان لتحقيق التوازن في الحياة بين الواجبات والرغبات والأهداف هو المقصود في تطوير الذات. (رفيدة، 2020).

ويرى (رفيدة، 2020) أن تطوير الذات يعني الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة من وقته في تحقيق أهدافه، وإيجاد التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف".

كما يرى (فيصل، 2021) أن تطوير الذات مجموعة من القدرات تجعل المرء متمكناً من تحسين جودة الحياة لأن الفاعلية الشخصية تتحقق بالقدرات وبذلك يحصل للشخصية الارتقاء والتطوير وهي الغاية المقصودة. ويشير مفهوم تطوير الذات إلى التقييم الذي يضعه الأفراد لأنفسهم، حيث يتضمن اتجاهات القبول أو عدم القبول، كما يتضمن شعور الفرد بالجدارة والأهمية، ولذا فهو يعني التقويم الإيجابي والعالي للذات الإنسانية.

ويعرف (عبدالله، 2022) تطوير الذات بأنه عملية الاستفادة القصوى للفرد من وقته ومواهبه لإنجاز أهداف ذات قيمة واعتماد نظام قيمي صحيح. كما يعني تطوير الذات الاتجاهات والتصرفات الإيجابية التي تساعد عضو هيئة التدريس للعيش في الحياة بالطريقة التي يريدها.

وتطوير الذات عند (Іванюк, 2020) يعني قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها". وتعد قدرة عضو هيئة التدريس على التعامل مع ذاته من أحد أهم المهارات التي يتطلبها النجاح في حياته على كافة الأصعدة، إذ لا يمكن أن ينجح أي شخص في التعامل مع الآخرين ما لم يكن ناجحاً في تعامله مع نفسه.

وإذا توفر لدى عضو هيئة التدريس بعض الوسائل التي تساهم في تطوير ذاته كالقراءة الذاتية، وحضور المؤتمرات، واعداد الأبحاث، فإن ذلك يساعده على التكيف مع البيئة من خلال مجموعة من المهارات الأساسية، وهي: الإدراك الأكاديمي، والإدارة الذاتية، والإدراك الاجتماعي بالإضافة إلى مجموعة من المهارات الفرعية وهي: التحكم الذاتي العاطفي، الثقة بالنفس، إدارة الوقت، إدراك القدرات المميزة. (رفيدة، 2020).

وتصف (Hamid, 2023) تطوير الذات بأنه: "تنظيم الإنسان لوقته ومواعيده وارتباطاته وأوراقه وأشياءه، ومحاولة التحكم في النفس وإمساك زمامها، كما تعني الاستفادة الإنسان من قدراته وإمكانياته

وتحديد أهدافه بدقة، والتركيز على متابعة تحقيقها". وترى الباحثة أن عضو هيئة التدريس القادر على تطوير ذاته هو ذلك الشخص الذي استطاع أن يستفيد من وقته لتحقيق أهدافه مع استمراره في حياته العملية والاجتماعية بشكل متوازن، مما يساعده على أن يكون شخصية متميزة، وتكون له خصائص فريدة تساعده على إدراك إمكانياته وقدراته المختلفة.

#### 4.2.2 أهمية تطوير الذات

تكمن أهمية تطوير الذات لعضو هيئة التدريس في أنها تعد مدخلاً رئيسياً لإدارة التغيير سواء على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي، ويمكن التأكيد على أن حسن تطوير الذات يجعل عضو هيئة التدريس ذا شخصية قوية وإيجابية فاعلة، بما تسهل وتيسر له عملية التعامل مع الآخرين وقيادتهم بشكل سليم ومناسب، وعلى العكس فإن فاقد الشيء لا يعطيه، بمعنى أن الذي لا يستطيع تطوير ذاته لا يستطيع أن يتعامل أو يرى الآخرين، وأن حسن تطوير الذات والاعتماد عليها هو أساس تحقيق التميز الشخصي، وهو الطريق إلى تحقيق التميز المؤسسي. (رفيدة، 2020).

ويرى (Іванюк, 2020) أن العادات لدى عضو هيئة التدريس تتكون بداية من وجود الرغبة لديه بتعلم هذه العادة، ثم يبدأ بتكوين المعرفة عنها، ثم يحول هذه المعرفة إلى سلوك من خلال اكتساب المهارة على ممارسة هذه العادة، ومن هنا تأتي أهمية تطوير الذات، وما تتضمنه من مهارات عملية ومهارات ذهنية.

#### 5.2.2 مبادئ تطوير الذات

ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يكون لديه مبادئ تمكنه من خلالها لتطوير ذات فاعلة، وفي هذا الإطار تشير (Іванюк, 2020). إلى أن لتطوير الذات عدة مبادئ، وهي كما يلي:

1. الاستعانة بالله، والامساك بزمام النفس، وترتيبها وتطويعها.
2. توضيح الأهداف، وتحويل النوايا الحسنة إلى نشاط ملموس.

3. تخطيط الأهداف عند كثرتها وتشعبها وفرزها حسب الأولوية.

4. مواجهة المسؤوليات الثقيلة والصعبة أولاً بأول.

5. مواجهة النتائج والعواقب المترتبة على الفعل والنشاط بروح عالية وصدر رحب.

6. التعود على السرقة الإيجابية للوقت، وهو مفهوم معاكس تماماً لتضييع الوقت.

وقد حدد (Hamid, 2023) عدة مبادئ لتطوير الذات يمكن لعضو هيئة التدريس اتباعها لكي

يستطيع تطوير ذاته بفعالية، وهي على النحو التالي:

1. التخطيط ويشمل تحديد الأهداف وترتيب الأولويات وطريقة التخطيط لتنفيذ المهام.
2. إدارة الوقت ويقصد بها تنظيم العمل بحيث يسعى عضو هيئة التدريس إلى تنظيم المهام والأعمال الموكلة إليه على وقت العمل.
3. الثقة بالنفس وهي إيمان عضو هيئة التدريس بما لديه من قدرات وإمكانات تساعده في تطوير ذاته.
4. التفكير الإبداعي: فالتفكير هنا واقعياً يقوم بحل المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس ولكن بطريقة مبتكرة.
5. الاتصال: وهي قدرة عضو هيئة التدريس على التعامل والتفاعل مع المحيطين به سواء في عمله أو في أي مكان آخر.
6. التعليم الذاتي: وهو العمل على تطوير الذات، وتنميتها بزيادة المعارف والمعلومات، وذلك بمتابعة الجديد في مختلف العلوم، والعمل على اكتساب المهارات والتجرب عليها.
7. القيم الشخصية إيجاد نظام قيمي صحيح مستمد من إيمان عضو هيئة التدريس بربه ودينه الإسلامي.

## 6.2.2 أبعاد تطوير الذات

إن تطوير الذات مفهوم يتسم بالمرونة لاختلافه باختلاف أعضاء هيئة التدريس، بل وقد يختلف بالنسبة للفرد الواحد باختلاف الموقف، فهو خطة يضعها عضو هيئة التدريس بغرض زيادة كفاءته

وفعاليتها عن طريق تطبيق استراتيجيات تطوير الذات، وقد تم تصنيف الذات إلى عدة أصناف، كما يأتي:  
(Іванюк, 2020).

- الذات النفسية وهي مشاعر الفرد وأمانيه وخیالاته وإدراكه لضبط دوافعه وانفعالاته وممارسته و مفهومه لبدنه.
- الذات الوظيفية الأكاديمية: وهي قدرة عضو هيئة التدريس على تطوير ذاته مهنيًا وأكاديميًا من خلال الاطلاع والبحث، وحضور المؤتمرات واللقاءات والمشاركة الفعالة فيها، وحضور الدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى والاستفادة من خبراتهم.
- الذات الأسرية وهي مفهوم الفرد نحو الممارسات الأسرية لوالديه وأخوته، ونوعية المشاعر التي يحملها الفرد أسرته.
- الذات الاجتماعية: وهي إدراك الفرد للعلاقات الشخصية التي تربطه بأصدقائه والاتجاهات الأخلاقية التي يحملها، ومدى وضوح الأهداف التربوية لديه.
- الذات التعاملية وهي قدرة الفرد على التعامل والتكيف، والذي يوضح مدى القوة التي يحملها الشخص في التركيب النفسي لديه.

## الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة

### 1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية وذلك من خلال التعرف على منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة ومصادر جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وحساب الصدق والثبات لأداة الدراسة

### 2.3 منهجية البحث:

يستند البحث على منهجاً وصفيّاً تحليلياً، حيث يركز على فحص الأسس النظرية المتعلقة بالموضوع من خلال استعراض المراجع العربية والأجنبية ذات الصلة. ويتضمن البحث أيضاً تنفيذ دراسة ميدانية تتمثل في توزيع استبيانات على فئات مختلفة من العينة المختارة.

### 3.3 مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في المستفيدين من برامج الإرشاد المهني في صندوق تنمية الموارد البشرية ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل جمع البيانات وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 394 فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان.

### 4.3 مصادر البيانات:

تم جمع بيانات ومعلومات هذا الدراسة اعتماداً على الطرق التالية:

#### أ. المصادر الأولية:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته. وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تعرف بأنها صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث.

#### ب. المصادر الثانوية:

وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

### 5.3 الأساليب الإحصائية:

قام البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة من خلال الأساليب

الاحصائية التالية:

- معامل الفاكرونباخ لحساب مستوى ثبات أداة الدراسة
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة وللتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة
- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوى استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة
- معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة.

### 6.3 أداة الدراسة

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من ثلاث أقسام هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة..
- القسم الثاني: اشتمل على العبارات المتعلقة ببرنامج الارشاد المهني وابعاده (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) وتضمن 20 فقرة
- القسم الثالث: اشتمل على العبارات المتعلقة بمهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات وتضمن 10 فقرات

وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من موافق جدا (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق جدا (1) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

وقد قامت الدراسة بتقسيم اتجاه موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات محاور الدراسة إلى مستويات من خلال تطبيق ما يلي:

مدي المقياس = أعلي رقم في المقياس (5) – أقل رقم في المقياس (1) = 4

مدي المستوي = مدي المقياس / عدد المستويات (5) = 0.80

جدول (1) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة

| الدرجة      | المستوي    |
|-------------|------------|
| 1.79 – 1    | منخفضة جدا |
| 2.59 – 1.80 | منخفضة     |
| 3.39 – 2.60 | متوسطة     |

|            |             |
|------------|-------------|
| مرتفعة     | 4.19 – 3.40 |
| مرتفعة جدا | 5.00 – 4.20 |

### 7.3 صدق أداة الدراسة

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة وجاءت النتائج كما يلي:

#### المحور الأول: برنامج الارشاد المهني

جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول

| م                       | العبارة                                                                                                                             | معامل<br>ارتباط<br>بيرسون | Sig   |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|
| نوعية البرامج الإرشادية |                                                                                                                                     |                           |       |
| 1                       | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تطبيق البرامج الارشادية التي تساهم في اكتساب المستفيدين مهارات جديدة                           | 0.839**                   | 0.000 |
| 2                       | تساهم البرامج الارشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية في تنمية الاتجاهات الإيجابية للمستفيدين نحو استخدام التكنولوجيا | 0.556**                   | 0.000 |

|                |         |                                                                                                                                                |    |
|----------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 0.000          | 0.911** | تساهم البرامج الارشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية في جعل المتدرب مستعد لمواجهة المشكلات ذات العلاقة والقدرة على التعامل معها | 3  |
| 0.000          | 0.663** | تتيح البرامج الارشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية فرصة تبادل الخبرات والمعلومات بين المستفيدين                                | 4  |
| 0.000          | 0.892** | يتم تحديد البرامج الارشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال الاحتياجات الفعلية للمستفيدين                                  | 5  |
| مدة البرنامج   |         |                                                                                                                                                |    |
| 0.000          | 0.853** | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير الوقت الكافي لتنفيذ البرامج الارشادية للمستفيدين                                                    | 6  |
| 0.000          | 0.760** | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتنفيذ البرامج الارشادية في الأوقات المناسبة للمستفيدين                                                       | 7  |
| 0.000          | 0.523** | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير البرامج الارشادية التي تتفق مدة تنفيذها مع أوقات المستفيدين                                         | 8  |
| 0.000          | 0.883** | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوفير البرامج الارشادية عن بعد لتتلاءم مع أوقات المستفيدين                                                   | 9  |
| 0.000          | 0.800** | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تقييم مهارات وقدرات المستفيدين بعد حصولهم على الدورات التدريبية التي يحتاجونها                            | 10 |
| محتوى البرنامج |         |                                                                                                                                                |    |

|                      |         |                                                                                                                         |    |
|----------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 0.000                | 0.559** | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بأن يتضمن محتوى البرامج الارشادية على الاحتياجات الفعلية للمستفيدين                    | 11 |
| 0.000                | 0.806** | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوضيح المحتوى العلمي والعمل في كافة البرامج والطرق الارشادية المنفذة                  | 12 |
| 0.000                | 0.849** | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تنفيذ البرامج الارشادية التي يتفق محتواها مع البرامج الارشادية العالمية            | 13 |
| 0.000                | 0.827** | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في توضيح وتبسيط المادة التدريبية للمستفيدين   | 14 |
| 0.000                | 0.828** | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتطبيق البرامج والطرق الارشادية التي تساهم في زيادة القدرة والمهارة العملية للمستفيدين | 15 |
| طرق التدريب والإرشاد |         |                                                                                                                         |    |
| 0.000                | 0.725** | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام وتطبيق أحدث الطرق التدريبية والارشادية العالمية                            | 16 |
| 0.000                | 0.733** | يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية باستخدام الطرق التدريبية والارشادية التي تتوافق مع احتياجات المستفيدين                 | 17 |
| 0.000                | 0.829** | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بالتعرف على آراء المستفيدين في الطرق التدريبية والارشادية المستخدمة                    | 18 |
| 0.000                | 0.791** | يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية بتعديل وتطوير الطرق التدريبية والارشادية المستخدمة وفقاً لآراء المستفيدين              | 19 |

|       |         |                                                                                                                 |    |
|-------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 0.000 | 0.804** | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على وجود المدربين والمحاضرين المتميزين في الطرق التدريبية والارشادية المستخدمة | 20 |
|-------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

\*\* ذات دلالة احصائية عند 0.01

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور برنامج الارشاد المهني كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور برنامج الارشاد المهني تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

المحور الثاني: مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات

جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني

| م | العبارات                                                                                | معامل<br>ارتباط<br>بيرسون | Sig   |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|
| 1 | اهتم بتحسين مهاراتي الخاصة بالمهام المتعلقة بطبيعة عملي                                 | 0.585**                   | 0.000 |
| 2 | اهتم بالحصول على الدورات والبرامج التدريبية التي تساهم في تحسين قدراتي العلمية والعملية | 0.767**                   | 0.000 |
| 3 | أعمل على تنمية نقاط القوة التي امتاز بها في المجال الشخصي والعملي                       | 0.691**                   | 0.000 |
| 4 | اعمل على علاج نقاط الضعف الموجودة في قدراتي وشخصيتي                                     | 0.692**                   | 0.000 |
| 5 | أعمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية                               | 0.947**                   | 0.000 |

|       |         |                                                                      |    |
|-------|---------|----------------------------------------------------------------------|----|
| 0.000 | 0.902** | اهتم بالتواصل مع الأشخاص الداعمين لتطوير<br>الشخصي                   | 6  |
| 0.000 | 0.805** | اعمل على التعرف على أحدث الأساليب والوسائل<br>المستخدمة في مجال عملي | 7  |
| 0.000 | 0.895** | تهتم بالعمل على تطوير مهارات إدارة الوقت لدي                         | 8  |
| 0.000 | 0.920** | اهتم بالتواصل الدائم مع الأشخاص الداعمين لتطوير<br>الشخصي            | 9  |
| 0.000 | 0.521** | أهتم بتقييم نفسي بصفة دورية ومستمرة                                  | 10 |

\*\* ذات دلالة احصائية عند 0.01

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

### 8.3 ثبات أداة الدراسة:

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول (4) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

| عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ | المحاور                                     |
|--------------|--------------------|---------------------------------------------|
| 20           | 0.961              | برنامج الارشاد المهني                       |
| 10           | 0.919              | مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم<br>الذات |
| 30           | 0.972              | إجمالي استمارة الاستبيان                    |

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

## الفصل الرابع: تحليل النتائج

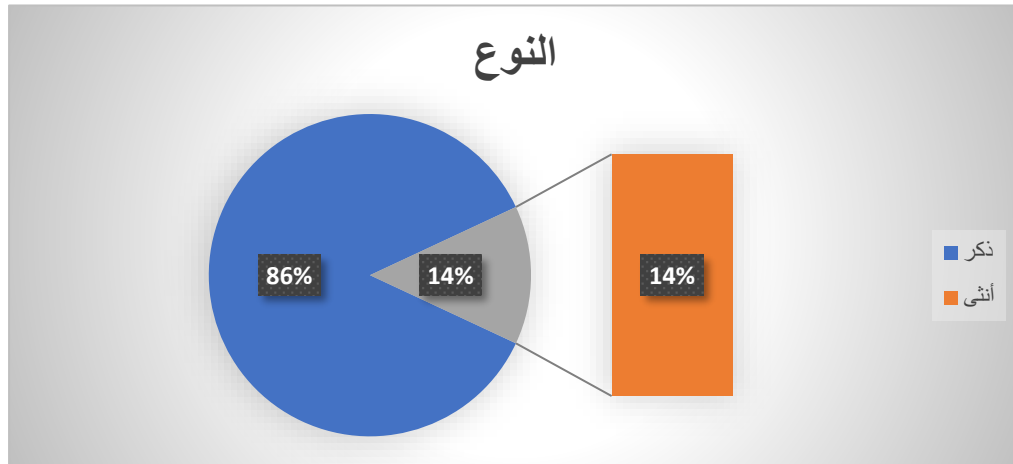
### 1.4 مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان والتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحليل محاور الدراسة واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات للدراسة.

### 2.4 خصائص عينة الدراسة

جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير النوع

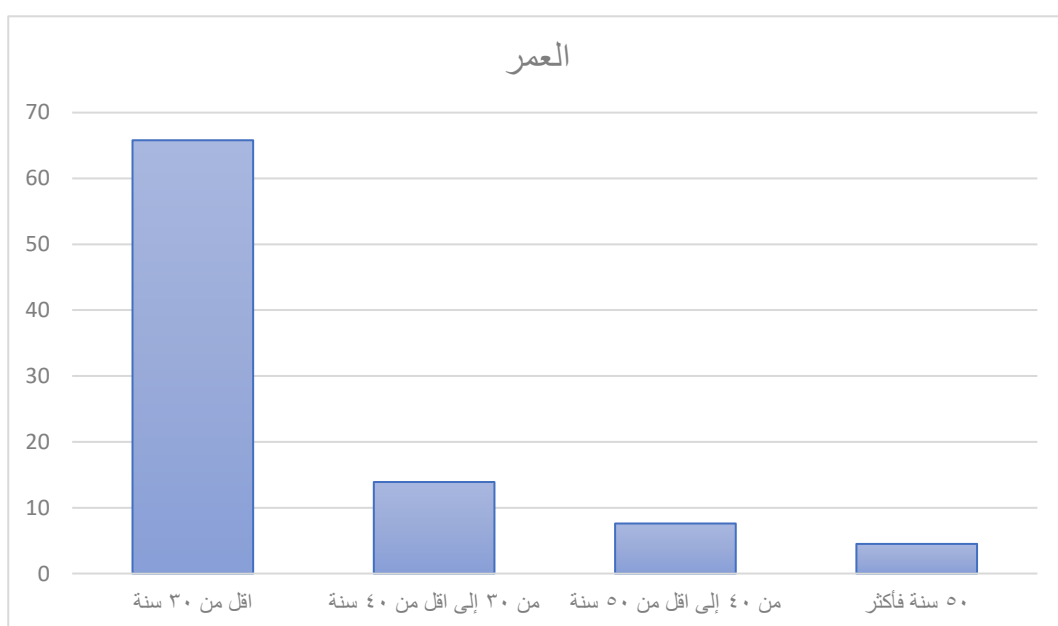
| الخاصية | الفئات | العدد | النسبة |
|---------|--------|-------|--------|
| النوع   | ذكر    | 340   | 86.1   |
|         | أنثى   | 55    | 13.9   |



شكل (1) : توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير النوع

جدول (6) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

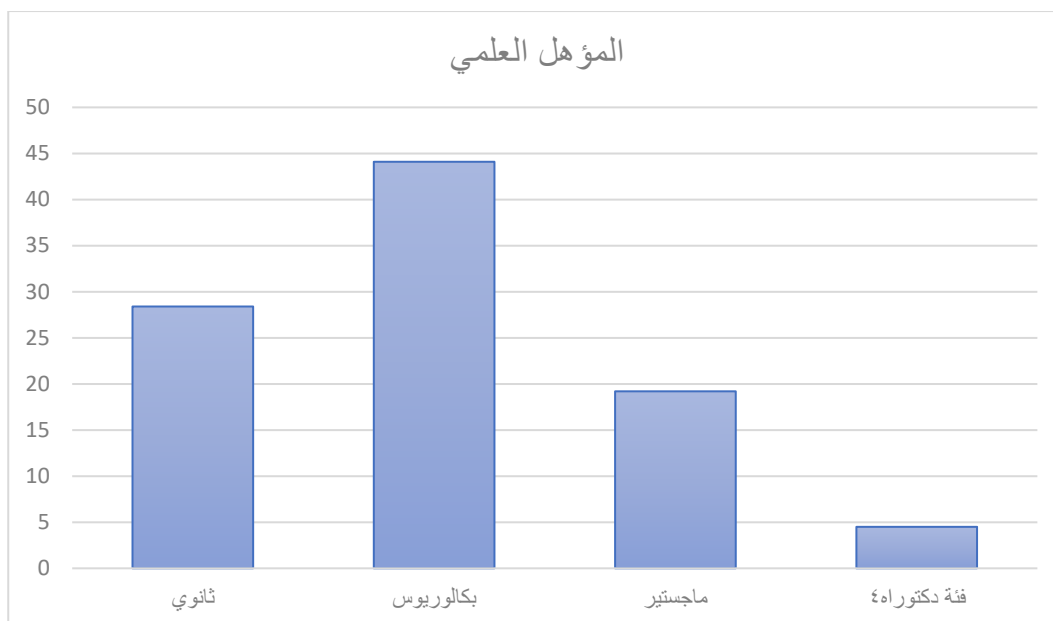
| الخاصية | الفئات                  | العدد | النسبة |
|---------|-------------------------|-------|--------|
| العمر   | أقل من 30 سنة           | 260   | 65.8   |
|         | من 30 إلى أقل من 40 سنة | 55    | 13.9   |
|         | من 40 إلى أقل من 50 سنة | 30    | 7.6    |
|         | 50 سنة فأكثر            | 50    | 12.7   |



شكل (2) : توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

جدول رقم (7): توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

| الخاصية       | الفئات    | العدد | النسبة |
|---------------|-----------|-------|--------|
| المؤهل العلمي | ثانوي     | 112   | 28.4   |
|               | بكالوريوس | 174   | 44.1   |
|               | ماجستير   | 76    | 19.2   |
|               | دكتوراه   | 33    | 8.4    |



شكل (3) : توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر المؤهل العلمي

### 3.4 تحليل استمارة الاستبيان

#### المحور الأول: برنامج الارشاد المهني

#### 1. نوعية البرامج الإرشادية

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات نوعية

#### البرامج الإرشادية

| العبارة                                                                                                   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوي الموافقة |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|----------------|
| يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تطبيق البرامج الارشادية التي تساهم في اكتساب المستفيدين مهارات جديدة | 3.835           | 1.298             | 5       | مرتفع          |

|       |   |       |       |                                                                                                                                                |
|-------|---|-------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| مرتفع | 1 | 0.4   | 4.025 | تساهم البرامج الإرشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية في تنمية الاتجاهات الإيجابية للمستفيدين نحو استخدام التكنولوجيا            |
| مرتفع | 4 | 0.979 | 3.861 | تساهم البرامج الإرشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية في جعل المتدرب مستعد لمواجهة المشكلات ذات العلاقة والقدرة على التعامل معها |
| مرتفع | 2 | 0.808 | 3.861 | تتيح البرامج الإرشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية فرصة تبادل الخبرات والمعلومات بين المستفيدين                                |
|       | 3 | 0.839 | 3.861 | يتم تحديد البرامج الإرشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال الاحتياجات الفعلية للمستفيدين                                  |
| مرتفع |   | 0.947 | 3.889 | المتوسط                                                                                                                                        |

تم ترتيب عبارات نوعية البرامج الإرشادية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تساهم البرامج الإرشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية في تنمية الاتجاهات الإيجابية للمستفيدين نحو استخدام التكنولوجيا) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.025 وانحراف معياري 0.400 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تطبيق البرامج الإرشادية التي تساهم في اكتساب المستفيدين مهارات جديدة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.835 وانحراف معياري 1.298 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات نوعية البرامج الإرشادية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى نوعية البرامج الإرشادية المطبقة في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.889 بانحراف معياري 0.947

## 2. مدة البرنامج

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات مدة

### البرنامج

| العبارة                                                                                                             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوي الموافقة |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|----------------|
| يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير الوقت الكافي لتنفيذ البرامج الارشادية للمستفيدين                         | 3.544           | 1.158             | 4       | مرتفع          |
| يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتنفيذ البرامج الارشادية في الأوقات المناسبة للمستفيدين                            | 3.772           | 1.223             | 2       | مرتفع          |
| يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير البرامج الارشادية التي تتفق مدة تنفيذها مع أوقات المستفيدين              | 3.165           | 1.269             | 5       | متوسط          |
| يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوفير البرامج الارشادية عن بعد لتتلاءم مع أوقات المستفيدين                        | 3.671           | 1.089             | 3       | مرتفع          |
| يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تقييم مهارات وقدرات المستفيدين بعد حصولهم على الدورات التدريبية التي يحتاجونها | 3.937           | 0.934             | 1       | مرتفع          |
| المتوسط                                                                                                             | 3.618           | 1.134             |         | مرتفع          |

تم ترتيب عبارات مدة البرنامج من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تقييم مهارات وقدرات المستفيدين بعد حصولهم على الدورات التدريبية التي يحتاجونها) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.025 وانحراف معياري 0.400 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (يعمل صندوق تنمية

الموارد البشرية على توفير البرامج الإرشادية التي تتفق مدة تنفيذها مع أوقات المستفيدين) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.835 وانحراف معياري 1.298 وبدرجة موافقة متوسطة وعند دراسة عبارات مدة البرنامج تبين أن أربع عبارات في مستوى الموافقة المرتفع وعبارة واحدة في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح ارتفاع مستوى مدة البرامج الإرشادية المطبقة في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.618 بانحراف معياري 1.134 .

### 3. محتوى البرنامج

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة على عبارات محتوى

#### البرنامج

| العبارة                                                                                                               | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى الموافقة |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|----------------|
| يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بأن يتضمن محتوى البرامج الإرشادية على الاحتياجات الفعلية للمستفيدين                  | 3.608           | 1.259             | 5       | مرتفع          |
| يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوضيح المحتوى العلمي والعملية في كافة البرامج والطرق الإرشادية المنفذة              | 3.797           | 1.000             | 2       | مرتفع          |
| بعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تنفيذ البرامج الإرشادية التي يتفق محتواها مع البرامج الإرشادية العالمية          | 4.000           | 0.901             | 1       | مرتفع          |
| يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في توضيح وتبسيط المادة التدريبية للمستفيدين | 3.722           | 1.313             | 3       | مرتفع          |

|       |   |       |       |                                                                                                                         |
|-------|---|-------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| مرتفع | 4 | 0.878 | 3.696 | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتطبيق البرامج والطرق الارشادية التي تساهم في زيادة القدرة والمهارة العملية للمستفيدين |
| مرتفع |   | 1.070 | 3.765 | المتوسط                                                                                                                 |

تم ترتيب عبارات محتوى البرنامج من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تنفيذ البرامج الارشادية التي يتفق محتواها مع البرامج الارشادية العالمية) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.000 وانحراف معياري 0.901 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بأن يتضمن محتوى البرامج الارشادية على الاحتياجات الفعلية للمستفيدين) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.608 وانحراف معياري 1.259 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محتوى البرنامج تبين أن جميع العبارات في مستوي الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى محتوى البرامج الإرشادية المطبقة في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.696 بانحراف معياري 0.878

#### 4. طرق التدريب والارشاد

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات طرق

##### التدريب والارشاد

| العبرة                                                                                                  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوي الموافقة |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|----------------|
| يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام وتطبيق أحدث الطرق التدريبية والارشادية العالمية            | 3.899           | 0.881             | 3       | مرتفع          |
| يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية باستخدام الطرق التدريبية والارشادية التي تتوافق مع احتياجات المستفيدين | 3.937           | 1.012             | 2       | مرتفع          |

|       |   |       |       |                                                                                                                 |
|-------|---|-------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| مرتفع | 5 | 1.096 | 3.620 | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بالتعرف على آراء المستفيدين في الطرق التدريبية والإرشادية المستخدمة            |
| مرتفع | 4 | 1.083 | 3.633 | يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية بتعديل وتطوير الطرق التدريبية والإرشادية المستخدمة وفقاً لآراء المستفيدين      |
| مرتفع | 1 | 0.828 | 4.000 | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على وجود المدربين والمحاضرين المتميزين في الطرق التدريبية والإرشادية المستخدمة |
| مرتفع |   | 0.980 | 3.818 | المتوسط                                                                                                         |

تم ترتيب عبارات طرق التدريب والإرشاد من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على وجود المدربين والمحاضرين المتميزين في الطرق التدريبية والإرشادية المستخدمة) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.000 وانحراف معياري 0.828 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بالتعرف على آراء المستفيدين في الطرق التدريبية والإرشادية المستخدمة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.620 وانحراف معياري 1.096 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات طرق التدريب والإرشاد تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى طرق التدريب والإرشاد المطبقة في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.818 بانحراف معياري 0.828

يتبين مما سبق ارتفاع مستوى برنامج الإرشاد المهني المطبق في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور برنامج الإرشاد المهني 3.727 بانحراف معياري 1.032

#### المحور الثاني: مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات مهارة

الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات

| العبارة                                                                                 | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوي الموافقة |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|----------------|
| اهتم بتحسين مهاراتي الخاصة بالمهام المتعلقة بطبيعة عملي                                 | 4.291           | 0.679             | 1       | مرتفع جدا      |
| اهتم بالحصول على الدورات والبرامج التدريبية التي تساهم في تحسين قدراتي العلمية والعملية | 3.924           | 1.078             | 4       | مرتفع          |
| أعمل على تنمية نقاط القوة التي امتاز بها في المجال الشخصي والعملي                       | 3.899           | 0.964             | 5       | مرتفع          |
| اعمل على علاج نقاط الضعف الموجودة في قدراتي وشخصيتي                                     | 4.013           | 0.820             | 3       | مرتفع          |
| أعمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية                               | 3.937           | 0.786             | 6       | مرتفع          |
| اهتم بالتواصل مع الأشخاص الداعمين لتطوير الشخصي                                         | 4.013           | 0.647             | 2       | مرتفع          |
| اعمل على التعرف على أحدث الأساليب والوسائل المستخدمة في مجال عملي                       | 3.658           | 1.043             | 8       | مرتفع          |
| تهتم بالعمل على تطوير مهارات إدارة الوقت لدي                                            | 3.608           | 0.975             | 9       | مرتفع          |
| اهتم بالتواصل الدائم مع الأشخاص الداعمين لتطوير الشخصي                                  | 3.544           | 1.042             | 10      | مرتفع          |
| أهتم بتقييم نفسي بصفة دورية ومستمرة                                                     | 3.747           | 1.062             | 7       | مرتفع          |
| المتوسط                                                                                 | 3.863           | 0.910             |         | مرتفع          |

تم ترتيب عبارات مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (اهتم بتحسين مهاراتي الخاصة بالمهام المتعلقة بطبيعة عملي) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.401 وانحراف معياري 0.631 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (اهتم بالتواصل الدائم مع الأشخاص الداعمين لتطويري الشخصي) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.919 وانحراف معياري 0.913 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات تبين أن عبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع جدا وتسعه عبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين من صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات 3.863 بانحراف معياري 0.910

#### 4.4 اختبار فروض الدراسة

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبرنامج الإرشاد المهني بأبعاده (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة

جدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسة

| ملخص النموذج Model Summary |                |                              |                |                               |       |
|----------------------------|----------------|------------------------------|----------------|-------------------------------|-------|
| معامل الارتباط R           |                | معامل التحديد R <sup>2</sup> |                | معامل R <sup>2</sup> Adjusted |       |
| 0.888                      |                | 0.789                        |                | 0.788                         |       |
| تحليل التباين ANOVA        |                |                              |                |                               |       |
| النموذج                    | مجموع المربعات | درجات الحرية Df              | متوسط المربعات | F                             | Sig F |
| الانحدار Regression        | 15271.894      | 1                            | 15271.894      | 1467.490                      | 0.000 |

|       |        |        |                |           |                       |                           |
|-------|--------|--------|----------------|-----------|-----------------------|---------------------------|
|       |        | 10.407 | 393            | 4089.879  | Residual الباقي       |                           |
|       |        |        | 394            | 19361.772 | Total المجموع         |                           |
| Sig T | T      | Beta   | الخطأ المعياري | B         | النموذج               | المتغير التابع            |
| .000  | 11.553 |        | .788           | 9.101     | الثابت<br>Constant    | مهارة الاختيار            |
| .000  | 38.308 | .888   | .010           | .391      | برنامج الارشاد المهني | المهني وتطوير مفهوم الذات |

يتبين من الجدول (13) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لبرنامج الإرشاد المهني بأبعاده (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة عند مستوى 0.05 حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين برنامج الإرشاد المهني بأبعاده (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) وتحسين مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (برنامج الإرشاد المهني بأبعاده) يفسر 78.9 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى برنامج الإرشاد المهني بأبعاده (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة بمقدار 0.391% مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنوعية البرامج الإرشادية على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين.

جدول (14) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

| ملخص النموذج Model Summary |                         |                              |                 |                                |         |       |
|----------------------------|-------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------------|---------|-------|
| معامل الارتباط R           |                         | معامل التحديد R <sup>2</sup> |                 | معامل R <sup>-2</sup> Adjusted |         |       |
| 0.822                      |                         | 0.676                        |                 | 0.675                          |         |       |
| تحليل التباين ANOVA        |                         |                              |                 |                                |         |       |
| النموذج                    |                         | مجموع المربعات               | درجات الحرية Df | متوسط المربعات                 | F       | Sig F |
| الانحدار Regression        |                         | 13080.270                    | 1               | 13080.270                      | 819.362 | 0.000 |
| الباقى Residual            |                         | 6281.502                     | 393             | 15.983                         |         |       |
| المجموع Total              |                         | 19361.772                    | 394             |                                |         |       |
| المتغير التابع             | النموذج                 | B                            | الخطأ المعياري  | Beta                           | T       | Sig T |
| مهارة الاختيار             | الثابت Constant         | 9.991                        | 1.021           |                                | 9.783   | .000  |
| المهني وتطوير مفهوم الذات  | نوعية البرامج الارشادية | 1.473                        | .051            | .822                           | 28.607  | .000  |

يتبين من الجدول (14) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لنوعية البرامج الإرشادية على مهارة

الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى 0.05 حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000

وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نوعية البرامج الإرشادية ومهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى معنوية 0.05 واتضح أن المتغير المستقل (نوعية البرامج الإرشادية) يفسر 67.6 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات) وأن باقي التغيرات ترجع لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى نوعية البرامج الإرشادية بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين بمقدار 1.473 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمدة البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين.

جدول (15) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

| ملخص النموذج Model Summary |                |                              |                |                               |       |  |
|----------------------------|----------------|------------------------------|----------------|-------------------------------|-------|--|
| معامل الارتباط R           |                | معامل التحديد R <sup>2</sup> |                | معامل R <sup>2</sup> Adjusted |       |  |
| 0.843                      |                | 0.711                        |                | 0.710                         |       |  |
| تحليل التباين ANOVA        |                |                              |                |                               |       |  |
| النموذج                    | مجموع المربعات | درجات الحرية Df              | متوسط المربعات | F                             | Sig F |  |
| الانحدار Regression        | 13768.690      | 1                            | 13768.690      | 967.462                       | 0.000 |  |
| الباقى Residual            | 5593.083       | 393                          | 14.232         |                               |       |  |
| المجموع Total              | 19361.772      | 394                          |                |                               |       |  |
| المتغير التابع             | النموذج B      | الخطأ المعياري               | Beta           | T                             | Sig T |  |

|                           |                       |        |      |      |        |      |
|---------------------------|-----------------------|--------|------|------|--------|------|
| مهارة الاختيار            | الثابت<br>Constant    | 15.352 | .772 |      | 19.881 | .000 |
| المهني وتطوير مفهوم الذات | مدة البرنامج الارشادي | 1.287  | .041 | .843 | 31.104 | .000 |

يتبين من الجدول (15) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمدة البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى 0.05 حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين مدة البرنامج الإرشادي ومهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى معنوية 0.05 واتضح أن المتغير المستقل (مدة البرنامج الإرشادي) يفسر 71.1 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات) وأن باقي التغيرات ترجع لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى مدة البرنامج الإرشادي بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين بمقدار 1.287 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمحتوى البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين.

جدول (16) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

| ملخص النموذج Model Summary |                     |                         |
|----------------------------|---------------------|-------------------------|
| معامل الارتباط R           | معامل التحديد $R^2$ | معامل $R^{-2}$ Adjusted |
| 0.870                      | 0.757               | 0.757                   |

| ANOVA تحليل التباين       |                         |                 |                |          |        |       |
|---------------------------|-------------------------|-----------------|----------------|----------|--------|-------|
| النموذج                   | مجموع المربعات          | درجات الحرية Df | متوسط المربعات | F        | Sig F  |       |
| الانحدار Regression       | 14663.636               | 1               | 14663.636      | 1226.616 | 0.000  |       |
| الباقى Residual           | 4698.136                | 393             | 11.955         |          |        |       |
| المجموع Total             | 19361.772               | 394             |                |          |        |       |
| المتغير التابع            | النموذج                 | B               | الخطأ المعياري | Beta     | T      | Sig T |
| مهارة الاختيار            | الثابت Constant         | 13.146          | .748           |          | 17.569 | .000  |
| المهني وتطوير مفهوم الذات | محتوى البرنامج الارشادي | 1.354           | .039           | .870     | 35.023 | .000  |

يتبين من الجدول (16) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمحتوى البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى 0.05 حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين محتوى البرنامج الإرشادي ومهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوي معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (محتوى البرنامج الإرشادي) يفسر 75.7 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى محتوى البرنامج الإرشادي بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين بمقدار 1.354 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لطرق التدريب والإرشاد على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين.

جدول (17) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

| ملخص النموذج Model Summary               |                      |                              |                |                                |        |       |
|------------------------------------------|----------------------|------------------------------|----------------|--------------------------------|--------|-------|
| معامل الارتباط R                         |                      | معامل التحديد R <sup>2</sup> |                | معامل R <sup>-2</sup> Adjusted |        |       |
| 0.784                                    |                      | 0.615                        |                | 0.614                          |        |       |
| تحليل التباين ANOVA                      |                      |                              |                |                                |        |       |
| النموذج                                  | مجموع المربعات       | درجات الحرية Df              | متوسط المربعات | F                              | Sig F  |       |
| الانحدار Regression                      | 11908.752            | 1                            | 11908.752      | 637.952                        | 0.000  |       |
|                                          | 7453.020             | 393                          | 18.964         |                                |        |       |
|                                          | 19361.772            | 394                          |                |                                |        |       |
| المجموع Total                            |                      |                              |                |                                |        |       |
| المتغير التابع                           | النموذج              | B                            | الخطأ المعياري | Beta                           | T      | Sig T |
| مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات | الثابت Constant      | 12.224                       | 1.076          |                                | 11.357 | .000  |
|                                          | طرق التدريب والارشاد | 1.383                        | .055           | .784                           | 25.059 | .000  |

يتبين من الجدول (17) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لطرق التدريب والإرشاد على مهارة

الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى 0.05 حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000

وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين طرق التدريب والإرشاد ومهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى معنوية 0.05 واتضح أن المتغير المستقل (طرق التدريب والإرشاد) يفسر 61.5 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات) وأن باقي التغيرات ترجع لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى طرق التدريب والإرشاد بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين بمقدار 1.383 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة

## الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والمقترحات

### 1.5 مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة والتي تم الحصول عليها عن طريق أداة الاستبيان المتمثلة في استمارة الاستبيان الإلكتروني واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة وكذلك يتناول الفصل مجموعة من التوصيات التي توصي بها الدراسة ومجموعة من المقترحات لدراسات وابحاث يمكن اجراؤها في المستقبل

### 2.5 نتائج الدراسة

- ✓ ارتفاع مستوى نوعية البرامج الإرشادية المطبقة في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.889 بانحراف معياري 0.947
- ✓ ارتفاع مستوى مدة البرامج الإرشادية المطبقة في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.618 بانحراف معياري 1.134
- ✓ ارتفاع مستوى محتوى البرامج الإرشادية المطبقة في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.696 بانحراف معياري 0.878
- ✓ ارتفاع مستوى طرق التدريب والارشاد المطبقة في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.818 بانحراف معياري 0.828
- ✓ يتبين مما سبق ارتفاع مستوى برنامج الارشاد المهني المطبق في صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور برنامج الارشاد المهني 3.727 بانحراف معياري 1.032
- ✓ ارتفاع مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين من صندوق تنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات 3.863 بانحراف معياري 0.910

✓ وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لبرنامج الإرشاد المهني بأبعاده (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة عند مستوى 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى ببرنامج الإرشاد المهني بأبعاده (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة بمقدار 0.391% مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (رمضان، 2021)

✓ وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لنوعية البرامج الإرشادية على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى نوعية البرامج الإرشادية بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين بمقدار 1.473 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة

✓ وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمدة البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى مدة البرنامج الإرشادي بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين بمقدار 1.287 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة

✓ وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمحتوى البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى محتوى البرنامج الإرشادي بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين بمقدار 1.354 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

✓ وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لطرق التدريب والإرشاد على مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين عند مستوى 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى طرق التدريب والإرشاد بمقدار 1 % ازداد مستوى مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين بمقدار 1.383 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة

### 3.5 التوصيات

- ✓ ضرورة العمل على توفير كافة الموارد المالية والتكنولوجية والفنية لصندوق تنمية الموارد البشرية لزيادة قدرته على تنفيذ الأهداف التي تتفق مع رؤية المملكة 2030 المتعلقة بالموارد البشرية
- ✓ ضرورة العمل على زيادة مستوى وعى الافراد بأهمية تطوير الذات وزيادة مهارتهم وقدراتهم لتطوير وتحسين أعمالهم
- ✓ ضرورة العمل على نشر ثقافة التنمية والتطوير الذاتي لدى الافراد
- ✓ ضرورة قيام الشركات والمؤسسات بتنظيم الندوات التوعوية والملتقيات والمؤتمرات والبرامج التدريبية حول كيفية تحقيق تطوير الذات

### 4.5 المقترحات

- ✓ التوسع في إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بالبرامج الارشادية المهنية التي يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية بتقديمها
- ✓ التوسع في إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بالعوامل المؤثرة على مفهوم تطوير الذات ومهارة الاختيار المهني

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

1. بنت عمر بن صديق، ليننا، عبد المعين زيني، & ربا. (2019). دور الإرشاد المهني في تأهيل ضعيفات السمع لسوق العمل في مدينة جدة. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 67(67)، 497-547.
2. رانيا عبدالكريم العدوان. (2022). مستوى الاغتراب النفسي لدى العاطلين عن العمل في ضوء حاجتهم إلى الإرشاد المهني. مجلة جدارا للدراسات والبحوث، 8(1)، 132-154.
3. رجاء عبد الله الحربي. (2021). دور برامج الإرشاد المهني في تأهيل طالبات الإعاقات الفكرية بمدارس الدمج من وجهة نظر المرشحات والمعلمات في منطقة مكة. مجلة العلوم التربوية و النفسية، 5(26)، 127-150.
4. رفيدة عدنان الأنصاري. (2020). درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية و النفسية، 4(36)، 26-45.
5. رمضان، آلاء عبدالمنصف عبداللطيف، شاهين، هيام صابر صادق، و عمار، أحمد متولي عبدالرحيم. (2021). استخدام المراهقين لمواقع التواصل الاجتماعي في تعلم اللغات الأجنبية والبرمجة وعلاقته بتطوير الذات لديهم. مجلة دراسات الطفولة، مج24، ع93.
6. رمضان، آلاء عبدالمنصف عبداللطيف، شاهين، هيام صابر صادق، و عمار، أحمد متولي عبدالرحيم. (2021). استخدام المراهقين لمواقع التواصل الاجتماعي في تعلم اللغات الأجنبية والبرمجة وعلاقته بتطوير الذات لديهم. مجلة دراسات الطفولة، مج24، ع93، 17 - 21.
7. رؤى فوزي عبد الفتاح أبو محسن. (2023). مدى مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني: دراسة تحليلية مقارنة (Doctoral dissertation).
8. السفساسفة، محمد وأبو اسعد، أحمد الإرشاد المهني ط ١، ٢٠١١ دار الفلاح للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

9. سلمان، فاطمة، و بوعناني، إبراهيم. (2023). مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بين المهام الإدارية والمهام التربوية: دراسة لعينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عبر ولايات الوطن. مجلة أبعاد، مج10، ع1.
10. سمير شديفات. (2019). أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن. 19, Zarqa Journal for Research & Studies in Humanities, (1).
11. عبد الله النجار، س.، فيصل عبد الحميد محمد، ن.، & نيبال. (2022). وعى المسنين بمهارات تطوير الذات وعلاقته بالهناء الأسرى. مجلة بحوث التربية النوعية، 2022(68)، 1037-1094.
12. عقلا، أمل بنت أحمد سعيد. (2022). أثر مقاصد الشريعة في تطوير الذات. مجلة الآداب، ع24.
13. العنزي، عياش عبدالله، و أبو أسعد، أحمد عبداللطيف عبدالرحمن. (2020). التوجيه والإرشاد المهني في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني: الواقع والمأمول. المجلة السعودية للتدريب التقني والمهني، ع2.
14. الغامدي، ف. ع.، فاطمة عوض، أكرم، & هديل بنت عبدالله. (2024). واقع خدمات الإرشاد المهني من وجهة نظر الطالبات الموهوبات في المرحلة الثانوية في مدارس التعليم العام بجدة. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، 8(31)، 127-176.
15. فيصل سيد ابراهيم، ن. (2021). دور الأنشطة اللاصفية في تنمية مهارات تطوير الذات للتلاميذ بمدارس التعليم المجتمعي. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 25(1)، 698-660.
16. الكتبي، سلمى محمد. (2021). الدافعية وتطوير الذات: إعداد جيل مبدع مبتكر اجتماعي ريادي. المجلة الدولية لبحوث ودراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج2، ع5، 291 - 278.
17. ماجد عبد جواد كاظم. (2022). الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين. مجلة آداب المستنصرية، 45(98)، 202-164.
18. مرجان، سعاد مفتاح، و اعليجه، أسماء حامد عبد الحفيظ. (2021). أساليب تطوير الذات والثقة بالنفس في مرحلة المراهقة. مجلة التربوي، ع18.

19. مرجان، سعاد مفتاح، و اعليجه، أسماء حامد عبدالحفيظ. (2021). أساليب تطوير الذات والثقة

بالنفس في مرحلة المراهقة. مجلة التربوي، ع18، 345 - 374.

20. معمري، ويزة، و بوطابة، فريد. (2021). مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني: دراسة مقارنة حسب متغير الجنس. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج11، ع2.

21. النجار، سناء محمد أحمد عبدالله، و عطية، نيبال فيصل عبد الحميد محمد. (2022). وعي المسنين

بمهارات تطوير الذات وعلاقته بالهناء الأسري. مجلة بحوث التربية النوعية، ع68.

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Atli, A. (2016). The effects of trait-factor theory based career counseling sessions on the levels of career maturity and indecision of high school students. Universal Journal of Educational Research, 4 (8), 1837-1847.
2. Barker, J. (2000). School counselors' perceptions of required workplace skill and career development competencies. Professional School Counseling, 4, 134-140.
3. Chan, D. C., Gentzkow, M., & Yu, C. (2022). Selection with variation in diagnostic skill: Evidence from radiologists. The Quarterly Journal of Economics, 137(2), 729-783.
4. Du Plessis, E. M., & Just, S. N. (2022). Mindfulness—it's not what you think: Toward critical reconciliation with progressive self-development practices. Organization, 29(1), 209-221.
5. Du Plessis, E. M., & Just, S. N. (2022). Mindfulness—it's not what you think: Toward critical reconciliation with progressive self-development practices. Organization, 29(1), 209-221.
6. Gullekson, D. (1995). Effective career education for secondary schools. Guidance and Counseling, 10, 34-42.

7. Hamid, Z. H., & Ismail, H. A. A. (2023). Self-development for the advancement of the individual. *Journal of the College of Basic Education*, 29(119), 125-148
8. Ievtushenko, I. V., Kaliuzhna, Y. D., & Nezhynska, O. O. (2020). The study of the self-development model in the context of structural security of the individual integrity. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 8(3), 288-297.
9. Kochurov, B. I., Ivashkina, I. V., & Ermakova, Y. I. (2021). Self-Organization and Self-Development of Urbogeosystems. *Geography and natural resources*, 42, 225-231.
10. Lövdén, M., Garzón, B., & Lindenberger, U. (2020). Human skill learning: expansion, exploration, selection, and refinement. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 36, 163-168.
11. Lyz Natalia, Prima Amina, & Opryshko Anna (2020). The role of students' life course conception in their self-development. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 8 (1), 37-48.
12. Macaluso, M. (2022). The influence of skill-based policies on the immigrant selection process. *Economia Politica*, 39(2), 595-621.
13. Natalia, L., Amina, P., & Anna, O. (2020). The role of students' life course conception in their self-development. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 8(1), 37-48.
14. Palamarchuk, O., Gurevych, R., Maksymchuk, B., Gerasymova, I., Fushtey, O., Logutina, N., ... & Maksymchuk, I. (2020). Studying innovation as the factor in professional self-development of specialists in physical education and sport. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 12(4), 118-136.

15. Sharp, C. (2020). Adolescent personality pathology and the Alternative Model for Personality Disorders: Self development as nexus. *Psychopathology*, 53(3-4), 198-204.
16. Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd, ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
17. Іванюк, Г. І., Венгловська, О. А., & Антипін, Є. Б. (2020). Self-development as a factor in the professional growth of future teachers. *Journal of History Culture and Art Research (Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi)*, 9(4), 77-86.

# الملاحق

## استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر برنامج الارشاد المهني في تحسين مهارة الاختيار

ومفهوم تطوير الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالملكة العربية السعودية

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم

على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم

بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع

البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا

البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

## أولاً: البيانات الشخصية

- 1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- الفئة العمرية ☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30 – 39 سنة ☐ من 40 – 49 سنة ☐ من 50 سنة فأكثر
- 3- المؤهل العلمي ☐ ثانوي ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

## ثانيا محاور الاستبيان

المحور الأول: برنامج الإرشاد المهني ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

| أوافق<br>بشدة           |  |  |  |  | البعد                                                                                                                                          |
|-------------------------|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| أوافق                   |  |  |  |  | معارض                                                                                                                                          |
| بشدة                    |  |  |  |  | بشدة                                                                                                                                           |
| نوعية البرامج الإرشادية |  |  |  |  |                                                                                                                                                |
|                         |  |  |  |  | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تطبيق البرامج الارشادية التي تساهم في اكتساب المستفيدين مهارات جديدة                                      |
|                         |  |  |  |  | تساهم البرامج الارشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية في تنمية الاتجاهات الإيجابية للمستفيدين نحو استخدام التكنولوجيا            |
|                         |  |  |  |  | تساهم البرامج الارشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية في جعل المتدرب مستعد لمواجهة المشكلات ذات العلاقة والقدرة على التعامل معها |
|                         |  |  |  |  | تتيح البرامج الارشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية فرصة تبادل الخبرات والمعلومات بين المستفيدين                                |
|                         |  |  |  |  | يتم تحديد البرامج الارشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال الاحتياجات الفعلية للمستفيدين                                  |

| مدة البرنامج   |  |  |  |  |                                                                                                                     |
|----------------|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |  |  |  |  | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير الوقت الكافي لتنفيذ البرامج الارشادية للمستفيدين                         |
|                |  |  |  |  | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتنفيذ البرامج الارشادية في الأوقات المناسبة للمستفيدين                            |
|                |  |  |  |  | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير البرامج الارشادية التي تتفق مدة تنفيذها مع أوقات المستفيدين              |
|                |  |  |  |  | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوفير البرامج الارشادية عن بعد لتتلاءم مع أوقات المستفيدين                        |
|                |  |  |  |  | يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تقييم مهارات وقدرات المستفيدين بعد حصولهم على الدورات التدريبية التي يحتاجونها |
| محتوى البرنامج |  |  |  |  |                                                                                                                     |
|                |  |  |  |  | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بأن يتضمن محتوى البرامج الارشادية على الاحتياجات الفعلية للمستفيدين                |
|                |  |  |  |  | يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوضيح المحتوى العلمي والعملي في كافة البرامج والطرق الارشادية المنفذة             |

|                      |  |  |  |  |                                                                                                                                |
|----------------------|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      |  |  |  |  | <p>يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تنفيذ البرامج الارشادية التي يتفق محتواها مع البرامج الارشادية العالمية</p>            |
|                      |  |  |  |  | <p>يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في توضيح وتبسيط المادة التدريبية للمستفيدين</p>   |
|                      |  |  |  |  | <p>يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتطبيق البرامج والطرق الارشادية التي تساهم في زيادة القدرة والمهارة العملية للمستفيدين</p> |
| طرق التدريب والإرشاد |  |  |  |  |                                                                                                                                |
|                      |  |  |  |  | <p>يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام وتطبيق أحدث الطرق التدريبية والارشادية العالمية</p>                            |
|                      |  |  |  |  | <p>يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية باستخدام الطرق التدريبية والارشادية التي تتوافق مع احتياجات المستفيدين</p>                 |
|                      |  |  |  |  | <p>يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بالتعرف على آراء المستفيدين في الطرق التدريبية والارشادية المستخدمة</p>                    |
|                      |  |  |  |  | <p>يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية بتعديل وتطوير الطرق التدريبية والارشادية المستخدمة وفقاً لآراء المستفيدين</p>              |

|  |  |  |  |  |                                                                                                                                      |
|--|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | <p>يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على وجود</p> <p>المدرسين والمحاضرين المتميزين في الطرق</p> <p>التدريبية والارشادية المستخدمة</p> |
|--|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

المحور الثاني: مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب

لاختيارك:

| معارض<br>بشدة | معارض | محايد | أوافق | أوافق<br>بشدة | البعد                                                                                   |
|---------------|-------|-------|-------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|               |       |       |       |               | اهتم بتحسين مهاراتي الخاصة بالمهام المتعلقة بطبيعة عملي                                 |
|               |       |       |       |               | اهتم بالحصول على الدورات والبرامج التدريبية التي تساهم في تحسين قدراتي العلمية والعملية |
|               |       |       |       |               | أعمل على تنمية نقاط القوة التي امتاز بها في المجال الشخصي والعملي                       |
|               |       |       |       |               | اعمل على علاج نقاط الضعف الموجودة في قدراتي وشخصيتي                                     |
|               |       |       |       |               | أعمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية                               |
|               |       |       |       |               | اهتم بالتواصل مع الأشخاص الداعمين لتطويري الشخصي                                        |
|               |       |       |       |               | اعمل على التعرف على أحدث الأساليب والوسائل المستخدمة في مجال عملي                       |
|               |       |       |       |               | تهتم بالعمل على تطوير مهارات إدارة الوقت لدي                                            |

|  |  |  |  |  |                                                           |
|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | اهتم بالتواصل الدائم مع الأشخاص<br>الداعمين لتطوير الشخصي |
|  |  |  |  |  | أهتم بتقييم نفسي بصفة دورية<br>ومستمرة                    |

مع خالص التقدير والاحترام

Midocean University

Management college

Department of Business Administration



**The Impact of the Career Guidance Program on  
Improving the Skill of Choice and the Concept of Self-  
Development in the Human Resources Development  
Fund in the Kingdom of Saudi Arabia**

**student preparation**

**AHLAM FAHAD AHMED ALNUSAYRI**

**233000025**

**Supervision:**

**Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan**

**Dr. fayez jarad**

**1445-2024**