

التفاؤل المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

م.د. علي احمد جاسم

الجامعة المستنصرية- كلية التربية الأساسية

ali.8690@uomustansiriyah.edu.iq

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي التعرف على التفاؤل المهني، ودلالة الفرق في التفاؤل المهني تبعاً لمتغير الجنس (الذكور - الاناث)، والتعرف على الكفاءة الذاتية. ودلالة الفرق في الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير الجنس (الذكور - الاناث). والتعرف على العلاقة الارتباطية بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي. حيث تحدد البحث الحالي بطلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي في المرحلة الرابعة في الجامعة المستنصرية وجامعة ديالى من كلا الجنسين (ذكور _ اناث) وللعام الدراسي (2024-2025) وللدراسة الصباحية. ومن اجل تحقيق اهداف البحث اعتمد الباحث مقياس روتينجهاوس واخرين (Rottinghaus, etal, 2005) للتفاؤل المهني والمكون من (11) فقرة، والمعد وفق نظرية بناء المهنة لسافيكاس (Savickas, 2002). ومقياس سانجوان واخرين (Sanjuan et al. 2000) للكفاءة الذاتية والمكون من (10) فقرة، والمعد وفق النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (Bandura, 1997) كون المقاييس مناسبة لعينة البحث الحالي، بعد ان ترجم الباحث المقاييس وتحقق من صدق الترجمة وخصائصهم السيكمترية من صدق وثبات. وقد تم اختيار العينة على وفق الطريقة العشوائية البسيطة وقد تكونت من (150) طالباً وطالبة. حيث اظهرت النتائج: ان عينة البحث يتكون تفاؤلاً مهنياً بدرجة مرتفعة، كما لا يوجد فرق في التفاؤل المهني بين الذكور والاناث، وان عينة البحث يمتلكون درجة مرتفعة في الكفاءة الذاتية، ولا يوجد فرق في الكفاءة الذاتية بين الذكور والاناث، وان هناك علاقة طردية دالة احصائياً بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية. وفي ضوء هذه النتائج اوصى الباحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التفاؤل المهني. الكفاءة الذاتية. الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.

الفصل الاول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث

تعد الدراسة الجامعية مرحلة مهمة من المراحل التي يمر بها الفرد نتيجة للدور الكبير الذي تلعبه في اعداد وتأهيل الكوادر من الناحية العلمية والعملية لأجل ادارة شؤون افراد المجتمع والمساهمة في تطوره، كما ان هذه المرحلة تشغل تفكير العلماء في علم النفس وعلم الاجتماع وتأخذ حيزاً واسعاً في تفكيرهم، نتيجة للمشكلات التي يمرون بها في هذه المرحلة (آل شنان، 2022: 19).
أذ تمثل الجامعات المكون البيئي الرئيسي الذي يلعب دوراً مهماً في تعليم الطلبة جوانب عديدة. ومن المعروف عموماً أنه بالإضافة إلى عملية التعليم الرسمية، فإن الجامعات لديها بعض المسؤوليات المفيدة اجتماعياً مثل ارشاد وتوجيه الطلبة والمساهمة في تنميتهم الفردية. وعليه يُعتبر الارشاد والتوجيه النفسي أحد المكونات الرئيسية لنمو الطلبة، لأن علاقات الارشاد والتوجيه الفعالة تلعب دوراً حيوياً في التعليم الجامعي بسبب تأثيراتها الكبيرة على اختيارات الطلبة المهنية وخططهم المهنية وسلوكياتهم المتعلقة بالمهنة (Kanten etal, 2017: 269). وغالباً ما يؤدي الاساتذة في الجامعة دوراً حيوياً في عملية التعلم، حيث يوجهون تعلم الطلبة ويشكلون بيئة التعلم ويؤثرون على تصورات

الطلبة حول النجاح في التخصص الذي اختاروه، وحين يرى الطلبة ان بيئة التعلم داعمة لهم فانهم سيتقون في أن المساعدة ستقدم لهم من محيطهم الأكاديمي إذا لزم الأمر وبالتالي سيكونون أكثر تفاؤلاً، حيث اظهرت الدراسات على ان الدعم الاجتماعي مرتبط بشكل إيجابي بالتفاؤل المهني للطلبة (Garcia et al,2015:12).

حيث يوصف التفاؤل المهني بأنه ذلك النهج الإيجابي للفرد تجاه حياته المهنية المستقبلية، بحيث يكون لديه فكرة أنه سيواجه تطورات إيجابية في حياته المهنية في المستقبل، بحيث يشعر بالراحة ويسعى بشغف عند وضع استراتيجيات لمسيرته المهنية الشخصية (Karadas et al,2017;3). فقد اكد أسبينوال وتايلور (Aspinwall & Taylor,1992) أن الأفراد المتفائلين يتكيفون بشكل أفضل مع تخصصهم في الجامعة، بغض النظر عن موضع السيطرة، وتقدير الذات، والرغبة في السيطرة. وبشكل عام، يستخدم المتفائلون استراتيجيات مواجهة أكثر تركيزاً على المشكلات مقارنة بالمتشائمين، وعلى سبيل المثال، قد يكون الطالب المتفائل أكثر ميلاً إلى الانخراط في المهام لإكمال بحث تخرجه، في حين قد يماطل المتشائم لأنه ينظر الى البحث على أنه صعب للغاية ومن غير المؤكد أن يحقق نتائج مفيدة (Aspinwall & Taylor,1992:989).

كما اكدت الدراسات على تأثير التفاؤل المهني على مجموعة متنوعة من نتائج المهنة، مثل الطموحات المهنية، والاختيار، والاستكشاف، والمشاركة، بالإضافة إلى الرضا والنجاح. وفي سياق التعليم العالي، وجد أن التفاؤل المهني يعزز التكيف الأكاديمي والنفسي، فضلاً عن التعامل بالمشاركة، والرضا الأكاديمي، وأهداف المهنة، والنجاح الأكاديمي، والقدرة على اتخاذ القرارات بسرعة وأكثر وفعالية (Aymans et al,2019:3). حيث يلعب التفاؤل دوراً مهماً في تحديد أهداف المهنة، والوعي باحتياجات المهنة، والتكيف مع المواقف والبيئات الجديدة، والتعامل مع العقبات المهنية والحصول على منظور متفائل لمستقبل المهنة. كما ان أولئك الأفراد الذين لديهم منظور إيجابي يأخذون أدواراً نشطة في حياتهم المهنية والعملية وهم منفتحون على التغيير نحو الافضل. اضافة الى ذلك، يتمتع الأفراد المتفائلون بدافع كبير لتحديد أهدافهم المهنية وإظهار كفاءة ذاتية أكبر (Savoly & Dost, 2021:128).

أد أظهرت الدراسات أن الطلبة الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية مرتفعة في مجالات أكاديمية مختلفة يختارون الانخراط في مهام تعزز من تطوير مهاراتهم وقدراتهم في تلك المجالات؛ ويبدلون الجهود في مواجهة الصعوبات؛ ويستثمرون لفترة أطول في المهام الصعبة عندما يمتلكون المهارات المطلوبة (Pintrich & Schunk, 2002: 243). واطافة الى ذلك، فإن الكفاءة الذاتية لها جانب من التأثير الإيجابي على كمية الجهد المبذول، وان هناك أدلة على أن الطلبة الذين يتمتعون بكفاءة أكاديمية مرتفعة يختلفون من حيث جودة جهدهم، حيث يستخدمون استراتيجيات معالجة ادراكية ومعرفية أكثر عمقاً من نظرائهم الذين يتمتعون بكفاءة أكاديمية أضعف (Pintrich & De Groot, 1990:34).

وتشير الكفاءة الذاتية إلى الثقة التي يتمتع بها الأفراد في قدراتهم على أداء مهمة معينة بنجاح. وإن الافراد الذين ينخرطون في تفكير تأملي ذاتي كبير يعززون جهودهم أو يضاعفونها من خلال الاعتقادات حول قدراتهم" (عباس، وعبد الامير، 2022: 408). كما يستسلم الطلبة ذوو الكفاءة الذاتية المنخفضة بسهولة أكبر في مساعيهم الأكاديمية مقارنة بالطلبة ذوي الكفاءة الذاتية العالية. ويتأثر مستوى الكفاءة الذاتية للطلاب بالنجاحات والإخفاقات السابقة والتي يمكن أن تؤثر لاحقاً على النجاحات أو الإخفاقات المستقبلية، كالحصول على الدرجات في الاختبارات (Witt).

Rose,2003:2).وعندما يفشل الأفراد ذوو الكفاءة المنخفضة فإنهم يعززون النتيجة غير الناجحة إلى نقص القدرة ويميلون إلى فقدان الثقة في قدراتهم. وعندما ينجحون فمن المرجح أن يعزوا نجاحهم إلى عوامل خارجية. وإذا أتقن الطلبة مهمة صعبة بمساعدة محدودة فإن مستويات الكفاءة الذاتية لديهم سترتفع (Bandura, 1986: 409). ومن خلال ما تم عرضه تتحدد مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن التساؤل الآتي:

هل هنالك علاقة بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي؟

اهمية البحث

يعد طلبة الجامعة بمختلف مراحلهم الدراسية محور واساس قيام العملية التعليمية، كما ان هناك العديد من هؤلاء الطلبة سوف يواجهون معوقات اجتماعية وسلوكية، ويتعرضون الى معوقات في ضبط وتنظيم الخبرات الانفعالية التي يمتلكونها، اذ ان المرحلة الجامعية تعتبر تجربة تنطوي على العديد من المواقف والخبرات التي تحتاج من الطلبة التوافق معها، كالنظام الجامعي وتعليماته، والتي يعد جزءاً من نظام وقوانين المجتمع، وكما تعد ايضاً مرحلة انتقالية من المراهقة الى الرشد، لذا فان الطلبة يكونون معرضين لنوازع عدة تتراوح ما بين الاقدام والطموح والتطلع الى حياة جديدة

(عليوي ، 2016 : 25). ويعد طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي هم مرشدي المستقبل الذين سوف تقع عليهم مسؤولية ارشاد وتوجيه الطلبة في كافة مجالات الحياة سواء في الجوانب النفسية ام الاجتماعية ام التربوية ام الانفعالية، وكلما نجحت مؤسسة التعليم العالي في إعداد وتأهيل هذه الفئة المهمة، كلما كانوا مؤهلين للنجاح في المستقبل، كونهم مرشدي المستقبل وبذلك يصبحون اكثر قدرة على معالجة المشاكل التي يتعرضون لها، وقادرين على ضبط انفعالاتهم، ولديهم نظرة إيجابية للحياة.(آل شنان،2022: 19). كما يمكن للجامعات دعم التنمية الاجتماعية والمهنية لطلبتها، وتعزيز شعورهم بالانتماء وتشكيل مستقبلهم من خلال الإرشاد النفسي في الجامعات، حيث يعتمد التقدم المهني للشباب على الاعتراف المتبادل وتلبية الاحتياجات، مثل المساعدة في امتلاك رؤية إيجابية، وحمايتهم من القوى المعاكسة، والتطوير المهني (Parsa et al., 2016: 295-296).

ويعتبر الارشاد النفسي في مجال التعليم الجامعي عنصراً أساسياً في عملية التطوير المهني والعمل للطلبة. وتوفر رؤية واقعية للطلبة عن المهنة التي سوف يختارونها. اضافة الى ذلك، من المتوقع أن يكون لعملية الارشاد تأثيرات عميقة على الهوية المهنية للطلبة وخططهم المهنية ونجاحهم المهني (Eby et al.2010:16). كما يؤدي الاساتذة في الجامعة دوراً مهماً ومؤثراً لتقديم الارشاد النفسي والدعم فيما يتعلق بالخيارات المهنية، حيث أنهم عموماً يعرفون سوق العمل بشكل أفضل من طلبتهم. وإذا أظهر الاساتذة اهتماماً وتوقعات إيجابية بشأن التطور المهني لطلبتهم، فإن هؤلاء الطلبة يميلون إلى تبني وجهات نظر أكثر تفاؤلاً وإيجابية بشأن حياتهم المهنية المستقبلية

(Metheny et al,2008:221).

أذ يتميز الفرد المتفائل بأنه مهتم بشدة بمستقبله المهني، ويشارك بحماس في التعلم المرتبط بشكل مباشر بهذا المستقبل المتخيل، ويشعر بالراحة لأنه على المسار المناسب للنجاح المهني (McIlveen et al, 2013:230). حيث إن هذا التوجه المستقبلي الإيجابي المتأصل في التفاؤل المهني يرتبط بالاستعداد التكيفي لأنه يسمح للأفراد بالبقاء واثقين من أنفسهم أثناء تعاملهم مع العقبات المهنية وأداء مهام التخطيط المهني. وبناءً على ذلك، من المؤكد أن يُظهر المتفائلون استعدادهم للاستجابة للعقبات المهنية والتغلب عليها بثقة (Tolentino et al,2013:9).

كما يتضمن التفاوض المهني على مكون عاطفي إيجابي، فالأشخاص الذين يفكرون بشكل إيجابي يشعرون بالرضا بشكل عام، ويطبقون استراتيجيات مواجهة أكثر فاعلية ويحققون نجاحاً مهنيًا أكبر من الأفراد الذين يفكرون بشكل أقل إيجابية. وإضافة على ذلك، تم تحديد التفاوض كمورد مناسب للتوافق مع التغييرات والتعامل مع انعدام الأمان بعد التخرج (Aymans et al, 2019:2).

بالإضافة إلى ذلك، لم يُكتشف أن التفاوض يؤثر باستراتيجيات التخطيط المهني التوافقية فحسب، بل أظهرت الدراسات أن الأفراد المتفائلين مهنيًا يسعون إلى تحقيق مستويات أكاديمية أعلى، ويظهرون راحة أكبر في خططهم التعليمية والمهنية، فضلاً عن الانخراط في أنشطة تعزز رؤيتهم المهنية. ولهذه يرتبط التفاوض المهني بشكل إيجابي بالقدرة على التوافق المهني (Rottinghaus et al, 2005:6). ولذلك فالأفراد المتفائلون أكثر قدرة على التوافق نظراً لثقتهم بتوجههم المستقبلي وتركيزهم على نقاط القوة وسط الشدائد. بالإضافة إلى ذلك، فإن التوقعات الإيجابية لدى المتفائلين تمكنهم من إظهار المرونة، وهي سمة ضرورية للتوافق عند تقييم والاستجابة للمواقف الجديدة وغير المؤكدة (Aspinwall & Taylor, 1992:991). وتؤكد الدراسات الحديثة فكرة أن الأفراد المتفائلين من المؤكد أن يتوافقوا بشكل أفضل مع المواقف الجديدة بسبب مرونتهم الأكبر في معالجة المعلومات والتصرف بناءً عليها. "وعلى وجه الخصوص، يبدو أن المتفائلين أكثر قدرة من المتشائمين على تغيير معتقداتهم وسلوكياتهم لتناسب مع الصفات المهمة للموقف الحالي" (Aspinwall et al, 2001:218). وإن الفرد المتفائل مهنيًا يكون هادئاً في مواجهة المشاكل التي يواجهها أثناء التخطيط لمهنته ولديه توقعات إيجابية بأنه سيحل هذه المشاكل. ويمكنه اتخاذ خطوات لحل هذه المشاكل واتخاذ قرارات أكثر صحة. ويمكنه التوافق مع التغييرات والظروف الجديدة في حياته المهنية، ويمكنه أن يكون مرناً في مواجهة هذه الظروف. وبالتالي، فإنهم يركزون على الجوانب الإيجابية في المواقف المتطورة (Tolentino et al, 2014:40).

وقد أشارت نتائج الدراسات كما في دراسة ميسيديل وآخرين (Müceldili et al. 2017) حول التفاوض المهني، فإن الدعم العاطفي للأفراد له تأثير إيجابي على التفاوض المهني. كما أشارت إلى أنه أثر بشكل إيجابي على أداء المهمة المدركة. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج في دراسة ميرزيبف (Mirzeyev, 2019) إلى أن مستويات أمل التوظيف والتفاوض المهني لدى الطلبة تؤثر بشكل كبير وإيجابي على تخطيطهم المهني الفردي (Bayram et al, 2022:3).

كما قد أشارت دراسة كانتن وآخرين (Kanten et al, 2017) إلى أن مستويات التفاوض المهني والقدرة على التوافق المهني لدى الطلبة تختلف حسب جنسهم، وبالتالي، حيث أظهرت النتائج أن مستويات القدرة على التوافق المهني لدى الإناث أعلى من الذكور، بينما كانت مستويات التفاوض المهني لدى الذكور أعلى من الإناث (Kanten et al, 2017:269).

وأن الأفراد المتفائلين لديهم نظرة إيجابية للمستقبل، ولديهم مصدر داخلي للتحكم. ونتيجة لذلك، فإن التفاوض له تأثير إيجابي على الأداء الأكاديمي لأن الطلبة المتفائلين يعتبرون الأداء الأكاديمي مؤثراً في حياتهم المهنية المستقبلية، كما أن الأفراد المتفائلين ينتبهون إلى الجوانب المشرقة في الحياة ويحافظون على أملهم في الفترات الصعبة، ونتيجة لهذا فإنهم يتمتعون بكفاءة ذاتية مرتفعة (Sarteshnizi et al, 2023:44). إذ أن الأفراد الذين يمتلكون درجة مرتفعة من الكفاءة الذاتية هم أكثر قابلية للمحاولة في أداء المهام الصعبة، والمثابرة والقيام بها لفترة أطول، وبذل المزيد من الجهد في هذه العملية. حيث إذا فشل الأفراد ذوو الكفاءة المرتفعة، فإنهم يعززون النتيجة إلى قلة الجهد

أو البيئة غير الملائمة. وعندما ينجحون فإنهم يعززون إنجازهم إلى قدراتهم. كما إن إدراكهم أن قدراتهم هي السبب في الإنجاز هو الذي يؤثر على النتيجة وليس قدراتهم الفعلية (Bandura, 1986:415).

وتشير الكفاءة الذاتية والتي تسمى أيضاً بالقدرة المدركة، إلى الثقة التي يتمتع بها الأفراد في قدراتهم على النجاح في مهمة معينة. فإذا كانوا يمتلكون القدرة على الأداء بنجاح، فسيتم محاولة أداء هذه المهمة. وسيتم تجنب المهمة إذا تم تصورهما على أنها صعبة للغاية. وعلى الرغم من أن الأفراد ضعيفي الكفاءة يتجنبون عادةً المهام الصعبة، إلا أنهم عندما يحاولون القيام بها يستسلمون بسهولة أكبر من الأفراد ذوي الكفاءة المرتفعة (Witt-Rose, 2003:7). وبصورة عامة يحتاج الطلبة في الجامعة إلى التوجيه الذاتي وتحمل قدر أكبر من المسؤولية عن تعلمهم. أذ يكون الطلبة الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من الكفاءة الذاتية أكثر نجاحاً في إنجاز هذه المهام ونتيجة لذلك، يكون أداؤهم الأكاديمي أفضل (Bandura, 1997:240). حيث أشارت دراسة مولتون وآخرين (Multon et al, 1991) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة بين الكفاءة الذاتية والأداء الأكاديمي والمثابرة في عدد من التخصصات (Multon et al, 1991:30). بينما أشارت دراسة سلفر وآخرين (Silver et al, 2001) إلى أن الكفاءة الذاتية ارتبطت بشكل إيجابي بالإنجاز لدى طلبة الجامعة (Silver et al, 2001:849). كما قد بحثت دراسة ويت روز (Witt-Rose, 2003) العلاقة بين الكفاءة الذاتية والجنس والعمر والإنجاز الأكاديمي للطلبة في العلوم الجامعية، حيث أظهرت النتائج أن الطلبة لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة، كما لا يوجد فرق في الكفاءة الذاتية بين الذكور والإناث، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والتحصيل الدراسي (Witt-Rose, 2003:32-35). وتعد الكفاءة الذاتية ذات أهمية كبرى لأنها من الممكن أن تخلق لدى الطلبة الاعتقاد بأنهم يمكن أن يتقوا بأنفسهم ويمكنهم أن يواجهوا التحديات والقيام بالأنشطة والامتحانات أو بشكل أكثر شمولية تمكنهم من مواجهة مختلف المواقف التي تسمح بإنجازات مطلوبة أو مرغوب بها (Patricio et al, 2021:33).

حيث إن ميل الأفراد الأكفاء إلى بذل المزيد من الجهود والمثابرة لفترة أطول" له أهمية خاصة، لأن معظم النجاح الشخصي يتطلب جهداً مستمراً. على هذا النحو، تصبح الكفاءة الذاتية المنخفضة عملية مقيدة للذات. ومن أجل تحقيق النجاح يحتاج الأفراد إلى شعور قوي بالكفاءة الذاتية الخاصة بمهمة محددة، مرتبطاً بالمرونة لمواجهة عقبات الحياة التي لا مفر منها (نعمة، وكريم، 2023: 217). ومن خلال ما تم عرضه تكمن أهمية البحث الحالي من خلال الآتي:

1. أهمية التفاؤل المهني وفوائده المحتملة في التنبؤ بالمواقف والسلوكيات المهنية وفي وضع الخطط المهنية والنجاح اللاحق في الأدوار القيادية، وسعي الأفراد المتفائلين إلى تحقيق مستويات أكاديمية أعلى، وإظهار راحة أكبر مع خططهم التعليمية والمهنية، ومشاركتهم في أنشطة تعزز مستوى رؤيتهم المهنية.
2. أهمية ودور الجامعات الفعال في كيفية إعداد وتدريب الشباب للانتقال إلى سوق العمل والنجاح فيه، مما يزيد مشاركتهم المهنية وبقائهم أفراداً متفاعلين ومؤثرين في مهنتهم.
3. أهمية الكفاءة الذاتية كونها إحدى قدرات الفرد على تنظيم نفسه. أو اعتقاداته حول قدرته على التنظيم وأداء مهمة وتحقيق هدف وإنتاج شيء ما وتنفيذ إجراءات لإظهار مهارة معينة.
4. لم تتناول الدراسات السابقة المحلية على حد علم الباحث متغير التفاؤل المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية مما يضيف نوعاً من الاصال للبحث ويسهم في اضافة جديدة في المجال العلمي.

5. ان البحث الحالي يوفر مقاييس مناسبة اجنبية قام الباحث بترجمتها والتحقق من صدق الترجمة وخصائصها السيكمترية ومدى ملائمتها للبيئة المحلية.
6. من خلال النتائج التي سيتوصل اليها هذا البحث وضع الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات.
اهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على:

1. التفاؤل المهني لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
2. دلالة الفرق في التفاؤل المهني تبعاً لمتغير الجنس (الذكور - الاناث) لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
3. الكفاءة الذاتية لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
4. دلالة الفرق في الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير الجنس (الذكور - الاناث) لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
5. العلاقة الارتباطية بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.

حدود البحث

تحدد البحث الحالي بطلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي في المرحلة الرابعة في كليات التربية والتربية الاساسية في الجامعة المستنصرية وجامعة ديالى من كلا الجنسين (ذكور _ اناث) وللعام الدراسي (2024-2025) وللدراسة الصباحية.

تحديد المصطلحات

اولاً: التفاؤل المهني (Career optimism): وقد عرفه

- روتينجهاوس واخرين (Rottinghaus, etal, 2005): ميل الأفراد إلى توقع أفضل النتائج الممكنة والتأكيد على وجهات النظر الأكثر إيجابية حول تطور حياتهم المهنية في المستقبل (Rottinghaus, etal, 2005:11).
- التعريف النظري: اعتمد الباحث تعريف روتينجهاوس واخرين (Rottinghaus, etal, 2005) للتفاؤل المهني تعريفاً نظرياً للبحث، كونه اعتمد مقياسهم المعد وفق نظرية بناء المهنة لسافيكاس (Savickas, 2002).
- التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها الطلبة من خلال أجاباتهم على فقرات المقياس.

ثانياً: الكفاءة الذاتية (Self-efficacy): وقد عرفها

- باندورا (Bandura, 1997): معتقدات الافراد حول قدراتهم في تنظيم وتنفيذ اجراءات العمل الضرورية لتحقيق انواع محددة من الاداء (Bandura, 1997:239).
- التعريف النظري: اعتمد الباحث تعريف باندورا (Bandura, 1997) للكفاءة الذاتية تعريفاً نظرياً للبحث كونه اعتمد نظريته.
- التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها الطلبة من خلال أجاباتهم على فقرات المقياس.

الفصل الثاني: الاطار النظري

اولاً: مفهوم التفاؤل المهني

التفاؤل المهني هو مفهوم متكامل في أدبيات السلوك المهني، وقد استُخدم لتفسير سبب توجه الأفراد أنفسهم في القوى العاملة للبحث عن فرص عمل جديدة، ولماذا يكون الطلبة الذين هم على وشك دخول القوى العاملة إيجابيين بشأن آفاق حياتهم المهنية. وعلى سبيل المثال، أكد الباحثون أن التفاؤل المهني يساعد الأفراد على فهم المكان الذي يتجهون إليه في حياتهم المهنية، ويفسر سبب رضا الأفراد عن دراستهم ومهنتهم وحياتهم (Eva et al, 2019:1). وقد أظهر الباحثون اهتماماً متزايداً في السلوك المهني. فالأفراد المتفائلون بشأن إمكاناتهم المهنية مهتمون بمستقبلهم المهني، وينخرطون في التعلم الموجه نحو هذا المستقبل المتخيل، ويشعرون أنهم على الطريق إلى النجاح المهني (Haratsis et al, 2015:432).

ونتيجة لذلك، فمن المؤكد أن ينظروا إلى العقبات التي تحول دون التقدم المهني على أنها مؤقتة، وأن يستمروا في مواجهة الاخفاقات المهنية (Duffy, 2010:421).

وهذا يتماشى مع لوثانز وآخرين (Luthans et al, 2016) حيث يؤكدون أن التفاؤل بشكل عام يمكن تطويره من خلال التدخلات التدريبية. لذلك، نقترح أنه في حين أن التفاؤل المهني قد يكون تصرفاً يشبه السمات الشخصية، فإنه قد يكون أيضاً شبيهاً بالحالة وقابلًا للتطوير. وبالتالي، تدعو البحوث المستقبلية إلى دراسة مدى قابلية التفاؤل المهني للتطوير، والآليات المختلفة (التعلم، والتوجيه، والمهام التنموية) التي يمكن استخدامها لتطوير التفاؤل المهني (Luthans et al, 2016:388).

ينظر العلماء عموماً إلى التفاؤل باعتباره سمة، ويشيرون إليه عندما يكون لدى الفرد نظرة إيجابية للحياة. أذ يتوقع المتفائلون حدوث أشياء جيدة لهم وأن تكون الأشياء السيئة نادرة الحدوث. وبشكل أكثر تحديداً فيما يتعلق بالتفاؤل المهني، أكد علماء المهنة أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من التفاؤل المهني ينظرون إلى فرص العمل الجديدة على أنها واقعية، ويفسرون الأحداث المهنية والعملية بشكل إيجابي، ولديهم توقعات إيجابية بشأن تحقيق أهدافهم المهنية، ويعتقدون أن أي فشل مهني هو مؤقت فقط (Eva et al, 2019:3). ويبدو أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من التفاؤل يفكرون في طرق متعددة للنجاح، وبالتالي يظهرون القدرة على التوافق. ولذلك، فإن هؤلاء الأفراد القادرين على التوافق سيكونون أقل اعتماداً على نتائج أي جهد فردي. ويتم قبول الجهود التي فشلت والمحبطة بقدر أكبر من الهدوء والالتزان، ويتم إيجاد الحلول البديلة الجذابة. وهذا من شأنه أن يضيف على الحياة المزيد من التفاؤل (Rottinghaus et al, 2004:23).

وقد ساهمت حركة علم النفس الإيجابي أيضاً في الاهتمام البحثي بمفهوم التفاؤل. وبعبارة بسيطة يوصف علم النفس الإيجابي التفاؤل بأنه الإيمان بحدوث أحداث جيدة أكثر من الأحداث السيئة. ويدعم هذا الموقف الأفراد من حيث النزول إلى العمل لتحقيق أهدافهم والحفاظ على هذا العمل. بالإضافة إلى ذلك، ادعى سيليجمان (Seligman, 2006) أن التفاؤل يزيد من مشاعر النجاح والرضا المكتسبة من خلال الأنشطة. وإلى جانب علم النفس الإيجابي، أصبحت وجهة نظر تنمية الشباب الإيجابية التي تدعم نموهم وتهدف إلى تزويدهم بالشعور بالتمكين والفعالية بارزة أيضاً. وتشير الأدبيات حول علم النفس الإيجابي إلى أنه قد يكون هناك رابط بين مستوى التفاؤل وتحقيق النجاح في الحياة الأكاديمية والمهنية للفرد، فضلاً عن الرضا عن الحياة المهنية والوظيفية (Savoly & Dost, 2021:127-128).

• العوامل المؤثرة في التفاؤل المهني

أشار العديد من الباحثين إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي أثرت في التفاؤل المهني وهي كالآتي:

1. **العواطف:** حيث تشير نتائج الدراسات إلى أن الحالات العاطفية الإيجابية والسلبية تمارس تأثيرات مختلفة على التفاؤل المهني. فقد أظهر برجر وكالدويل (Burger & Caldwell, 2000) أن الأفراد الذين لديهم مستويات أعلى من التأثير السلبي للعواطف هم أقل تفاؤلاً بشأن حياتهم المهنية، في حين أظهر تشاترجي وآخرون (Chatterjee et al, 2015) أن الأفراد الذين لديهم عواطف إيجابية هم أكثر تفاؤلاً بشأن حياتهم المهنية. (Evaa et al, 2019:9).

2. **الأهداف المتعلقة بالمهنة:** وقد وجد أن هناك علاقة قوية بين تطلعات الفرد المهنية والتي تعكس صياغته لأهدافه المهنية والتفاؤل بشأن حياته المهنية المستقبلية. كما تم إثبات وجود تأثير قوي بين تحديد الهدف والتفاؤل المهني. وأخيراً، وكشف الباحثون أيضاً عن وجود علاقة إيجابية بين المثابرة في تحقيق الهدف والتفاؤل المهني (Corr & Mutinelli, 2017:127).

3. **موارد القدرة على التوافق:** وجد سانتيلي وآخرون (Santilli et al, 2017) أن القدرة على التوافق المهني أي الاهتمام والسيطرة والفضول والثقة في التوافق مع مواقف المهنة أثرت بشكل إيجابي بتوجه الفرد المستقبلي المتفائل. كما وجدت أن الموارد الاستيعابية والتي تشير إلى الموارد التي يتبناها الأفراد لتعديل البيئة من أجل تقليل التناقض بين حالتهم الفعلية والمرغوبة مرتبطة أيضاً بالتفاؤل المهني (Evaa et al, 2019:9).

4. **الدعم الاجتماعي:** وجد تشاترجي وآخرون (Chatterjee et al, 2015) أن دعم الاستاذ ودعم الوالدين يشكلان التفاؤل المهني لطلبة الجامعة من خلال زيادة فعالية قراراتهم المهنية في بيئة العمل، إذ استكشف الباحثون كيف يمكن للدعم الاجتماعي الموجود على هيئة شبكات اجتماعية في مكان العمل أن يعزز التفاؤل المهني من خلال توفير فرص الإرشاد النفسي (Chatterjee et al, 2015).

5. **العقبات الظرفية:** أكد هينيسي وآخرون (Hennessey et al, 2008) أنه عندما يدرك الفرد أن العقبات تتداخل مع دافعه التعليمي وتقلل من جودة حياته، فإنه سوف يعاني من انخفاض مستويات التفاؤل المهني. وفي دراسة أجراها يانغ وآخرون (Yang et al, 2017) حول التفاؤل المهني، وجدوا أن العقبات المهنية مثل صعوبة العلاقات الشخصية، والافتقار إلى الاهتمام، والافتقار إلى المعلومات، ومشاكل التقدم في العمر أثرت سلباً على التفاؤل المهني (Evaa et al, 2019:9).

6. **الدوافع المهنية:** فقد تجعل الدوافع المهنية الداخلية الأفراد أكثر تفاؤلاً بشأن حياتهم المهنية. فعلى سبيل المثال، وجد دافي وآخرون (Duffy et al, 2010) أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الدافع المهني هم أكثر تفاؤلاً والهاماً عند التفكير في حياتهم المهنية. وأن الأفراد الذين يستكشفون خياراتهم المهنية أكثر تفاؤلاً بشأن حياتهم المهنية من أولئك الذين لا يستكشفون خياراتهم المهنية وبشكل عام، يبدو أن هذه النتائج تشير إلى أن الدوافع المهنية الجوهرية أثرت بالتفاؤل المهني (Duffy et al, 2010:251).

7. **السلوك المهني:** وجدت الدراسات السابقة أن هناك علاقات مهمة بين التفاؤل المهني والسلوك المهني بما في ذلك سلوك الاستعداد للمهنة، والمشاركة في الأهداف المهنية

(Haratsis et al, 2015:433).

8. **الهوية المهنية:** وجد ري وآخرون (Rhee et al, 2016) أن الطلبة الذين لديهم صورة عن هويتهم المهنية تتعلق بالإنجاز أو البحث كانوا أكثر ميلاً لاستخدام مهارات التفاؤل المهني لديهم.

وبشكل عام فإن التفاؤل المهني يساعد الأفراد في تحديد ما يريدون أن يكونوا عليه في المستقبل (Rhee et al,2016:369).

• النظريات التي فسرت التفاؤل المهني

1. نظرية التعلم المخطط له عن طريق الصدفة

تقترح هذه النظرية أن الأفراد يتعلمون من الأحداث المتوقعة وغير المتوقعة، وأن الأحداث غير المخطط لها قد تترجم إلى فرص تعليمية لعمليات التطوير المهني (Mitchell et al,199:115)، إذ تم استخدامها لتوضيح كيفية تطور التفاؤل المهني وتأثيره على نتائج المهنة. حيث أشارت الدراسات السابقة التي تناولت التفاؤل المهني باعتباره مهارة مصادفة يمكن أن تساعد الفرد على مواجهة الأحداث غير المخطط لها بشكل إيجابي والتعلم منها. وأن مهارات الصدفة تعكس توجهًا متفانيًا، وتشير إلى قدرة الفرد على التوافق واستعداده لتوليد وتنمية الفرص العشوائية والاستعداد لها"، حيث تتميز بإحساس الفرد بالمغامرة والاعمال والنوايا المخططة لاستكشاف إمكانيات المهنة

(Eva et al,2019:7). وفقًا لنظرية التعلم المخطط له عن طريق الصدفة، يتم تطوير هذه المهارات وتراكمها من خلال توليد الأفراد للأحداث العشوائية والتعرف عليها واستخدامها في تطويرهم المهني. وفي الوقت نفسه يمكن لمهارات الصدفة العشوائية، مثل التفاؤل، أن توجههم إلى التصرف بشكل استباقي وبناء لتحقيق أهدافهم المهنية الشخصية (Rhee et al,2016:370).

واستنادًا إلى هذا المنظور النظري، تم التأكيد أن التفاؤل المهني يمكن تعزيزه من خلال تكوين الهوية المهنية، والمشاركة في الأنشطة المهنية، وتطوير فعالية اتخاذ القرار المهني، وإزالة المعوقات المهنية. وتماشياً مع نظرية التعلم المخطط له أكدت الدراسات أيضًا أن التفاؤل المهني يساعد الناس على تحديد أو تأكيد الهويات المهنية، واتخاذ القرارات المهنية، وتحقيق وضع مهني مرضٍ (Eva et al,2019:7). ومن الجدير بالذكر أن هذه النظرية تم تطويرها في سياق الإرشاد المهني لتوجيه الأساتذة والموجهين إلى تسهيل تعلم المهارات والاهتمامات والمعتقدات والقيم وعادات العمل والصفات الشخصية التي تمكن كل فرد من خلق حياة مرضية في بيئة عمل متغيرة باستمرار (Mitchell et al, 1999:117).

2. نظرية بناء المهنة لسافيكاس (Savickas, 2002) (النظرية المتنبئة)

تشير نظرية بناء المهنة إلى أن الموارد النفسية الاجتماعية والقدرة على التوافق تمكن المرء من التوافق مع مهام المهنة وتغييراتها والصدمات، وبالتالي تؤدي إلى عمليات مهنية سلسلة تتميز بتوافق مثالي بين الفرد والبيئة، مما يشكل توقعات الفرد المتقابلة اتجاه المستقبل المهني. وأن القدرة على التوافق المهني تعزز رضا الحياة من خلال تعزيز التوجه المستقبلي الإيجابي للأفراد الذي يعكس الأمل والتفاؤل. كما تم تطوير مقياس المستقبل المهني والذي يتضمن الكشف عن تفاؤل الفرد وقدرته على التوافق المهني وإدراكه لسوق العمل والذي يعد من الأمور المهمة نظرًا للعمل المزدهر في مجال القدرة على التوافق المهني، والذي يعد البناء المركزي الذي تندرج تحته نظرية بناء المهنة (Rottinghaus et al,2005:3). إن الأساس المنطقي لاستخدام التفاؤل المهني هو لقياس بعد من أبعاد المستقبل المهني وهو مستمد من فكرة مفادها أن التوقعات الإيجابية تجبر الأفراد على تحريض ودعم الجهود للتعامل مع الشدائد مثل عدم استقرار المهنة. حيث يميل المتفائلون إلى إدارة التغيير بشكل إيجابي لأنهم قادرون على إظهار المرونة عند تقييم المواقف الجديدة والاستجابة لها. ونتيجة لذلك يتوافق المتفائلون بشكل أفضل مع ظروف الحياة لأن لديهم ميولاً أكثر استقراراً وإساليب مواجهة (Tolentino et al,2013:9-10). وأكد شايبير وكارفر (Scheier, Carver,1985) أن التفاؤل

المهني يؤثر على كيفية تنظيم الفرد لأفعاله عندما يحاول تحقيق هدف مثل تحقيق النجاح في حياته المهنية. وهذا قاد روتينجهاوس وآخرين إلى استنتاج مفاده أن التفاؤل يؤثر على كيفية تنظيم الفرد لأفعاله عندما يحاول تحقيق هدف مثل تحقيق النجاح في حياته المهنية

(Rottinghaus et al,2005:11).

كما قد أشار سافيكاس (Savickas, 2002) إلى أن الأفراد الذين لديهم تفاؤل مهني مرتفع متفائلون أيضاً في أهدافهم وتوقعاتهم؛ ولديهم موقف إيجابي اتجاه تحقيقها أيضاً. وأن مواقف التخطيط والتفاؤل تعزز الشعور بالاهتمام المهني الذي يساعد الطلبة على إدراك مهام التطوير المهني والتحديات المهنية التي سيواجهونها في المستقبل القريب والبعيد المحتمل الحدوث. كما أنهم يقومون بتخطيط واستكشاف حياتهم المهنية بشكل أكبر. وبالإضافة إلى ذلك، فهم أكثر ثقة بأنفسهم ويواجهون صعوبات أقل في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم المهنية، ويظهرون مستويات أعلى من احترام الذات، وضيقاً نفسياً أقل. كما يمكنهم التعامل مع الصعوبات بدلاً من رؤيتها كتهديدات، واعتبارها مواقف أو فرصاً يمكن أن تساهم في نجاحهم المهني. التفاؤل هو مفهوم يمكن تعليمه ويساهم في التنمية الشخصية ويمكن المرء من المشاركة بشكل هادف في الأنشطة (Savoly & Dost, 2021:127-128).

أذ يتميز التفاؤل المهني بأنه ميل الأفراد إلى توقع أفضل النتائج الممكنة أو التأكيد على وجهات النظر الأكثر إيجابية لمهنة الفرد في المستقبل. كما يشير التفاؤل المهني إلى التوقعات العامة بحدوث أشياء جيدة فيما يتعلق بمهنة الفرد في المستقبل. ومن المفترض أن هذه التوقعات قد تؤثر على سلوكيات تحديد الأهداف للأفراد مثل تلك التي تؤدي إلى تحقيق نتائج مهنية. بالإضافة إلى ذلك، فإن التفاؤل المهني له فوائد محتملة في اتخاذ الخيارات المهنية الصحيحة ووضع خطط مهنية ملائمة (Kanten et al,2017:260). وقد أكد روتينجهاوس (Rottinghaus, 2004).

أن من المتوقع أن يكون الأفراد المتفائلون أكثر ميلاً إلى بذل الجهود لتحقيق أهدافهم المهنية من المتشائمين. وعلى وجه الخصوص، يميل الطلبة الذين لديهم تفاؤل مهني إلى مقابلة الاساتذة أو المرشدين لتلقي المساعدة المتعلقة بأهدافهم وخططهم المهنية. إضافة إلى ذلك، يحاول الأفراد المتفائلون استخدام طرق وأساليب بديلة لتحقيق النجاح، ويمكنهم بسهولة تغيير خططهم وأهدافهم المهنية أو تعديل سلوكياتهم المتعلقة بالمهنة وفقاً للظروف المتغيرة. وفي هذا السياق، يمكن الاستدلال على أن التفاؤل المهني يوفر للأفراد مشاعر إيجابية وأملاً ومرونة وفعالية ذاتية تسهل تحقيق النجاح في الأنشطة المتعلقة بالمهنة (Rottinghaus, 2004:23-24).

حيث أن التفاؤل المهني يسهل قدرة الشباب على التعامل مع الظروف المعقدة وغير المؤكدة كما يتسبب أيضاً في زيادة مستوى الكفاءة لهم. أذ أن التفاؤل المهني يوفر للطلبة معتقدات وأفكاراً إيجابية تقودهم إلى الأداء الفعال والتكيف بسرعة مع المواقف المتعلقة بالمهام التي يجب عليهم إنجازها. لذلك، يمكن أن تتأثر مستويات كفاءتهم وقدرتهم على التكيف بالتفاؤل المهني، والتي تمثل ثقتهم واهتمامهم وفضولهم واتخاذ قرارات أكثر فاعلية فيما يتعلق بمهنتهم في المستقبل (Kanten et al,2017:269).

في حين أن الأفراد المتشائمين قد يكونون أكثر ميلاً إلى التخلي عن الجهود مع الاستمرار في الالتزام بالهدف (Carver & Scheier,1999). وبالتالي فإن مثل هذا الفرد سيكون أكثر ميلاً إلى تجنب المقابلة مع أستاذ أو مرشد للبحث عن حل مثل تغيير الخطط المهنية أو تعديل السلوكيات لتحسين التحصيل. وعلى النقيض من ذلك، فإن الطالب المتفائل سيسعى إلى البحث عن المعلومات الحاسمة حول التوافق الحالي بين وضعه الحقيقي وخططه المثالية ويضعها في اعتباره مما يؤدي إلى تنظيم ذاتي أكثر فعالية لسلوكيات المهنة (Rottinghaus, 2004:23).

ووفق نظرية بناء المهنة فإن التفاؤل المهني يوفر للأفراد القدرة على التغلب على العقبات المهنية، وتنفيذ الخطط المهنية بشكل فعال ويساعدهم على تعزيز رؤيتهم المهنية. علاوة على ذلك، يميل الأفراد الذين لديهم تفاؤل مهني إلى إدارة الظروف المتغيرة وغير المؤكدة المواتية لأنهم مرنون ومستقرون ومستعدون لاستخدام استراتيجيات المواجهة التكيفية (Tolentino et al, 2014:42).

ثانياً: الكفاءة الذاتية

مفهوم الكفاءة الذاتية

اقترح باندورا مفهوم الكفاءة الذاتية لأول مرة في عام 1977. وتشير الكفاءة الذاتية إلى إدراك الفرد لقدرته على تنظيم وتنفيذ الإجراءات لإظهار مهارات معينة (Bandura, 1986:413). أذ أن هناك جانبين مهمين في الكفاءة الذاتية يستدعيان مزيداً من التوضيح. أولاً، الكفاءة الذاتية هي إيمان الفرد بقدراته، وعلى هذا النحو، قد لا تتوافق بالضرورة مع قدرته الفعلية في مجال معين. أذ أشارت نتائج الأبحاث إلى أن معظم الأفراد يبالغون في تقدير قدراتهم الأكاديمية (Bandura, 1997:241). ومع ذلك، يرى باندورا (Bandura, 1986) أن أحكام الكفاءة الأكثر فائدة هي تلك التي تتجاوز قليلاً القدرات الفعلية للفرد، لأن هذه المبالغة المتواضعة في التقدير يمكن أن تزيد في الواقع من الجهد والمثابرة خلال الأوقات الصعبة. أما الجانب الثاني المهم من وصف باندورا للكفاءة الذاتية هو فكرة أن الأفراد يستخدمون أحكام كفاءتهم في الإشارة إلى بعض الأهداف ("تحقيق أنواع محددة من الأداء")، والتي تعكس طبيعة المهمة والموقف المحدد للكفاءة والمعتقدات (Pajares, 1996:544).

حيث أكدت نظرية الكفاءة الذاتية أن عمل الافراد والنجاح يعتمدان على مدى عمق التفاعلات بين أفكار الافراد الشخصية ومهمة معينة، باندورا (Bandura, 1986) يوصف الكفاءة الذاتية بانها إحدى قدرات الفرد على تنظيم نفسه. كما يقترح بارون وبيرون (Baron and Byrne, 2000) أن الكفاءة الذاتية هي تقييم الفرد لقدرته أو كفاءته على أداء مهمة وتحقيق هدف وإنتاج شيء ما (Dharma, 2018:4). إضافة الى ذلك، اشار شولتز وشولتز (Schultz & Schultz, 1994) الى ان الكفاءة الذاتية هي شعورنا اتجاه الكفاية والكفاءة وقدرتنا على التعامل مع الحياة. وبناء على رأي الخبراء، يمكن الاستنتاج أن الكفاءة الذاتية هي معتقدات الفرد أو اعتقاداته حول قدرته على التنظيم وأداء مهمة وتحقيق هدف وإنتاج شيء ما وتنفيذ إجراءات لإظهار مهارة معينة (Schultz & Schultz, 1994:4). إن أحد الجوانب المهمة للكفاءة الذاتية هو خصوصية المجال أي أن الناس يحكمون على قدراتهم اعتماداً على المجال المحدد للأداء. وبالتالي فإن الكفاءة الشخصية ليست تصرفاً عاماً خالياً من السياق، بل هي حكم ذاتي خاص بمجال النشاط. وعلى هذا فإن الكفاءة الذاتية المرتفعة في مجال واحد لا تعني بالضرورة فعالية عالية في مجال آخر. وعلى سبيل المثال، قد يتمتع الطالب بكفاءة مرتفعة في فهم المقاطع التاريخية في نص العلوم السياسية وفعالية منخفضة في إكمال مسائل الكلمات التي تعتمد على الوقت والمسافة في الرياضيات. لذلك، لتحقيق القدرة التنبؤية، يجب أن تكون مقاييس الكفاءة الذاتية "مُصممة وفقاً لمجالات الأداء ويجب أن تمثل تدرجات لمتطلبات المهام داخل تلك المجالات" (Bandura, 1997: 238).

• أبعاد الكفاءة الذاتية

يقترح باندورا (Bandura, 1997) أن الكفاءة الذاتية للفرد يمكن رؤيتها من ثلاثة أبعاد:

1. المستوى: تختلف الكفاءة الذاتية الفردية في أداء مهمة ما في درجة صعوبة المهمة. حيث يتمتع الأفراد بكفاءة ذاتية مرتفعة في المهام السهلة والبسيطة، كذلك في المهام المعقدة تتطلب مستويات

مرتفعة من الكفاءة. حيث يميل الأفراد الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية مرتفعة إلى اختيار المهام التي تتناسب مع مستوى الصعوبة وفقاً لقدراتهم.

2. العمومية: يتعلق هذا البعد بإتقان الفرد للمجال أو المهمة الوظيفية. يمكن للأفراد أن يزعموا أنهم يتمتعون بالكفاءة الذاتية في مجموعة واسعة من الأنشطة، أو يقتصرون على وظائف مجال معين فقط. سيكون الأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية العالية قادرين على إتقان العديد من المجالات في وقت واحد لإكمال مهمة. الأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية المنخفضة يتقنون فقط عدداً قليلاً من المجالات المطلوبة لإكمال مهمة.

3. القوة: أما البعد الثالث فهو التركيز بشكل أكبر على مستوى القوة أو ثبات الفرد في معتقداته. وتبين الكفاءة الذاتية أن الإجراءات التي يتخذها الأفراد سوف تنتج نتائج مناسبة للفرد المتوقع. والكفاءة الذاتية هي الأساس الذي يمكن الفرد من بذل جهد شاق حتى عند مواجهة العقبات

(Bandura, 1997: 240-241).

● النظرية التي فسرت الكفاءة الذاتية

● النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (Bandura, 1977)

أكد باندورا (Bandura, 1986) في نظريته المعرفية الاجتماعية على دور الظواهر المرجعية الذاتية باعتبارها الطريقة التي يتمكن بها الفرد من التصرف في بيئته وبالتالي تحويلها، حيث يخلق الأفراد ويطورون تصورات ذاتية حول قدراتهم، وهي التصورات التي تصبح الوسيلة التي يسعون بها إلى تحقيق أهدافهم واتخاذ قراراتهم. وهذا يعني أن الطريقة التي يتصرف بها الناس هي نتاج تدخل معتقداتهم حول ما هم قادرون على القيام به (Gutiérrez et al, 2011:13).

وقد وصف باندورا (Bandura, 1997) الكفاءة الذاتية بأنها أحكام الأفراد على قدراتهم في تحقيق مستويات أداء معينة. لذلك، لا يكفي أن يكون الفرد قادراً على القيام بشيء ما، بل يجب الحكم على نفسه بأنه قادر. والقدرة على استخدام القدرات والمهارات الشخصية في مجموعة متنوعة من الظروف، بما في ذلك ردود الفعل العاطفية التي يتم تجربتها في المواقف الصعبة

(Ornelas et al:2012:17).

أذ تمثل الكفاءة الذاتية المعتقدات التي يمتلكها الأفراد عن أنفسهم والتي تُعد عاملاً أساسياً في تحقيق أنشطتهم أو في اتخاذ القرارات التي سيواجهونها طوال حياتهم. فكلما زادت الكفاءة الذاتية، زادت درجة الجهد المبذول والمثابرة في تحقيق الهدف؛ وهي حالة مهمة للغاية بالنسبة للفرد أثناء عملية التعلم ليكون ناجحاً (Bandura, 1997:239). ومن المؤكد أن معتقدات الكفاءة الذاتية هي آلية معرفية تتوسط بين المعرفة والفعل وتحدد من بين عوامل أخرى نجاح الأفعال الذاتية

(Ornelas et al:2011:21).

وكمثال على أهمية الكفاءة الذاتية في المجال الأكاديمي، أذ يُظهر الأفراد الذين يتمتعون بنفس مستوى المهارات والمعرفة سلوكيات ونتائج مختلفة، لذلك، فإن معتقدات الكفاءة الذاتية في قدرة الأفراد التي لا غنى عنها لإتقان الأنشطة الأكاديمية؛ لأن الطلبة الذين يثقون في قدراتهم يكونون أكثر تحفيزاً لتحقيق أهدافهم؛ ومن هنا تأتي أهمية التعليم لتعزيز وتنمية الكفاءة الأكاديمية لدى الطلبة وتشجيع المهارات التي تمكنهم من الإيمان بقدراتهم الخاصة (Cuadras et al, 2016:431).

ووفق نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا يُفترض أن توقعات الكفاءة الذاتية هي مؤشر مهم لنوايا وأفعال الأفراد الذين يواجهون مواقف مختلفة، لأن المستوى المرتفع من الكفاءة الذاتية قد ثبت أنه عنصر وقائي يزيد من الدافع ويقلل من الاضطرابات العاطفية ويحسن في الوقت نفسه السلوكيات الصحية

والرعاية البدنية في الواقع، بالمقارنة بمدى صعوبة تشجيع تبني السلوكيات التي تعزز الصحة أو توقف السلوك الضار ضدها، فقد ثبت باستمرار أن الكفاءة الذاتية هي عامل رئيسي (Olivari & Urrea, 2007:10). وقد افترض باندورا (Bandura, 1977) أن الكفاءة الذاتية تؤثر على اختيار الفرد للأنشطة والجهد والمثابرة. فقد يتجنب الأفراد الذين لديهم كفاءة ذاتية منخفضة لإنجاز مهمة محددة، في حين أن أولئك الذين يعتقدون أنهم قادرون هم أكثر قابلية للمشاركة في هذه المهمة. وعلاوة على ذلك، يُفترض أن الأفراد الذين يشعرون بالكفاءة يبذلون جهداً أكبر ويستمتعون لفترة أطول في مواجهة الصعوبات مقارنة بأولئك الذين ليسوا متأكدين من قدراتهم (احمد، وسعود، 2023: 124). ويكتسب كل فرد معلوماته من أربعة مصادر أساسية وهي: خبرة الإتيان، والخبرة غير المباشرة، والإقناع اللفظي، والحالات العاطفية والنفسية للأفراد. ومن هذه المصادر يحكم الناس على قوتهم وقدرتهم. وهي كالآتي:

1. **خبرة الإتيان:** أن خبرة الإتيان هي واحدة من أكثر المصادر تأثيراً بين أربع معلومات أساسية عن الكفاءة لأنها تنقل الخبرة الشخصية المباشرة والأصيلة السابقة التي يحتاجها الفرد ليكون ناجحاً. حيث إن خبرة الإتيان لها علاقة بالنجاح الماضي. فتكرار تجربة النجاح الماضي يمكن أن يعزز الاعتقاد بالكفاءة. وهذا يشير إلى أن الخبرة الناجحة في الماضي قد تساعد الفرد على النجاح في مهام مرتبطة بشكل مماثل من خلال التحكم في البيئة. وعلى سبيل المثال، "بعد تطوير توقعات مرتفعة للكفاءة من خلال النجاح المتكرر فمن الممكن أن يتم تقليل التأثير السلبي للفشل العرضي (Bandura, 1977: 195).
2. **الخبرة غير المباشرة:** تشير الخبرة غير المباشرة إلى التعلم من خلال ملاحظة نجاح وفشل الآخرين. أي المراقبين، وتعمل التجربة غير المباشرة على تطوير الاعتقاد بالكفاءة بأن الأفراد يمكنهم أيضاً تحقيق النجاح مثل نجاح المشارك أو الفرد الذي تتم ملاحظته. حيث تولد تجربة الملاحظة هذه إحساساً بالمقارنة الاجتماعية والنمذجة لدى المراقبين. ولذلك، تعتبر الملاحظة السمة المميزة للتعلم الاجتماعي في علم النفس، ويتم التأكيد على أن تعلم الفرد يمكن أن يحدث طوال عملية الملاحظة (Bhati & Sethy, 2022:1125).
3. **الإقناع اللفظي:** هو التقييم الإيجابي والسلبي للآخرين. وبشكل عام يتم استخدامه على نطاق واسع في بيئات التعلم والتعليم لتعزيز اعتقاد الطلبة بأنهم قادرون على مواجهة المواقف الصعبة. وعندما يقدم الأستاذ ملاحظات لفظية مثل "جيد جداً" أو "ممتاز" لسلوك الطلبة، فإنه يطور معتقدات إيجابية بالكفاءة حول مهاراتهم وقدراتهم الأكاديمية بين الطلبة. وبالتالي، تتأثر كفاءة الطلبة الذاتية بتشجيع الآخرين واحباطاتهم (Bandura, 1997: 101).
4. **الحالات العاطفية والنفسية:** وهي تشير إلى ردود الفعل العاطفية والنفسية التي يشعر بها الأفراد أثناء أداء المهام الموكلة إليهم. ووفقاً لباندورا، فإن الجهود البدنية والعاطفية المفرطة لتحقيق النجاح في إكمال المهمة قد يكون لها تأثير سلبي على الأداء، ولكن الأفراد الذين لا يتغلب عليهم رد فعل الإجهاد، يتلقون اعتقاداً بالكفاءة في قدرتهم. إذ يتم تلقي هذا الاعتقاد بالكفاءة من الحالة الفسيولوجية والنفسية التي يقيمها الفرد إدراكياً، بناءً على مستوى الإثارة (Bhati & Sethy, 2022:1125).

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل مجتمع البحث وعينة البحث وادوات البحث والاجراءات التي اتبعها الباحث، والوسائل الاحصائية التي استخدمها في معالجة البيانات:

منهجية البحث: ان الباحث قد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تم استخدام الطريقة الارتباطية للتعرف على مدى علاقة المتغيرات مع بعضها البعض، من خلال جمع الحقائق والبيانات ومن ثم القيام بتحليلها، وتفسيرها، ومقارنتها للتواصل الى تعليمات مرغوبة (بدري، 1979 : 22).
مجتمع البحث: جميع المفردات المتعلقة بالمشكلة المراد دراستها، حيث تتضمن كل الاشخاص الذين يقعون في دائرة موضوع او مشكلة البحث، ويكون هذا المجتمع عبارة عن اشخاص أو أنشطة علمية او تربوية (الجابري، 2011:254). وقد شمل مجتمع البحث الحالي طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي للمرحلة الرابعة في كليات التربية والتربية الأساسية في الجامعة المستنصرية وجامعة ديالى للعام الدراسي (2024-2025)، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) مجتمع البحث

المجموع	الاناث	الذكور	الكلية / الجنس
65	37	28	كلية التربية الجامعة المستنصرية
92	55	37	كلية التربية الأساسية الجامعة المستنصرية
144	77	67	كلية التربية الأساسية جامعة ديالى
301	169	132	المجموع

عينة البحث: تشير عينة البحث الى ذلك الجزء الذي يمثل مجتمع البحث الاصلي، أذ ان الباحث يقوم بدراسة العينة لاجل ان يتعرف على خصائص المجتمع الذي اخذت منه. ووفقاً لذلك يجب ان تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً سليماً (عبد الرحمن، 1998: 304)، حيث اختار الباحث عينة البحث وفق الطريقة العشوائية البسيطة والتي تتكون من (150) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الرابعة، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) عينة البحث

المجموع	الاناث	الذكور	الكلية / الجنس
50	25	25	كلية التربية الجامعة المستنصرية
50	25	25	كلية التربية الأساسية الجامعة المستنصرية
50	25	25	كلية التربية الأساسية جامعة ديالى
150	75	75	المجموع

اداتا البحث: عرفت انستازيا المقياس (Anastasi, 1976) بوصفه أداة للقياس وطريقة مقننة وموضوعية من اجل قياس خاصية في السلوك (Anastasi, 1976: 27). ومن اجل تحقيق اهداف البحث فانه لا بد من وجود اداة للتفاضل المهني والكفاءة الذاتية، وقد قام الباحث باتباع مجموعة من الخطوات لترجمة واعتماد مقاييس البحث وهي كالآتي:-

اولاً: مقياس التفاؤل المهني: اعتمد الباحث مقياس روتينجهاوس واخرين (Rottinghaus, etal,) (2005) المكون من (11) فقرة، والمعد وفق نظرية بناء المهنة لسافيكاس (Savickas, 2002) باعتباره مقياس مناسب للعينة، بعد قيام الباحث بترجمة الاداة والتحقق من صدق ترجمتها وخصائصها السيكمترية من صدق وثبات.

الخصائص السايكومترية لمقياس التفاؤل المهني

التحليل الاحصائي

ان الهدف من تحليل الفقرات هو ابقاء فقرات المقياس الجيدة بعد التأكد من كفاءة فقرات المقياس في اظهار الفروق الفردية، أي هل الفقرة تمتلك القدرة على التمييز بين الاشخاص المستجيبين الذين تكون درجاتهم مرتفعة والاشخاص الذين تكون درجاتهم منخفضة في المتغير الذي تقيسه الفقرة أم لا تمتلك (Ebel, 1972: 392)، أذ ان الباحث قد سعى لحساب الخصائص السايكومترية لفقرات المقياس، وكالاتي:

1. تمييز الفقرات

من اجل إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس فان الباحث اتبع اسلوب المجموعتين المتطرفتين، حيث تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (150) فرداً، وبعدها قام الباحث باختيار نسبة (27%) من الاجابات العليا والدنيا وبواقع (41) فرداً من كل مجموعة، ثم بعد ذلك قام الباحث باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وظهر أن جميع فقرات المقياس مميزة لأن القيم التائية المحسوبة كانت اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,99) عند درجة حرية (80)، وبمستوى دلالة (0,05)، كما بالجدول (3).

جدول (3) القوة التمييزية لفقرات مقياس التفاؤل المهني

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0,05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4,707	0,512	3,951	0,893	4,703	دالة
2	4,634	0,536	3,439	1,025	6,610	دالة
3	4,292	0,601	2,170	1,070	11,067	دالة
4	3,951	0,920	1,951	0,973	9,558	دالة
5	3,609	1,137	2,000	1,000	6,806	دالة
6	4,585	0,546	3,658	1,086	4,879	دالة
7	4,780	0,474	3,268	1,285	7,068	دالة
8	4,561	0,838	2,219	1,060	11,089	دالة
9	3,561	1,184	2,219	1,193	5,108	دالة
10	4,463	0,710	3,829	1,115	3,069	دالة
11	4,731	0,501	3,756	1,043	5,396	دالة

2. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

لاجل حساب صدق الفقرة فقد استخدم الباحث معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، علماً أن عينة صدق الفقرات بلغت (150) فرد. وقد ظهر أن معاملات

الأرتباط كانت جميعها دالة أحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط والبالغة (0,161) وعند مستوى دلالة (0,05). ودرجة حرية (148). والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التفاؤل المهني

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
1	0,456	7	0,618
2	0,561	8	0,686
3	0,746	9	0,486
4	0,682	10	0,345
5	0,557	11	0,471
6	0,463		

الخصائص القياسية للمقياس:

يجب على الباحث معرفة الصدق والثبات لكل مقياس، ولأجل معرفة مدى صلاحية المقياس للاستخدام، أذ ان صدق وثبات المقياس يعدان من الجوانب ذات الأهمية بالنسبة لأي مقياس. وكالاتي:

الصدق: Validity : ويعرف الصدق هو مدى قدرة المقياس المستخدم لقياس ما وضع لأجل قياسه (Shaugness & Zechmister, 1985: 15) ولقد تحقق الباحث من صدق المقياس من خلال الآتي:

أ. **الصدق الظاهري Face Validity**: لأجل التحقق من هذا الصدق عرض الباحث الاداة على عدد من الخبراء والمُحكمين المُختصين في الارشاد النفسي، وعلم النفس، والقياس والتقويم، وقد تم الأخذ بجميع الاراء حول مدى صلاحية الاداة وتعليماتها. وعن طريق الاعتماد على آراء هؤلاء الخبراء والمحكمين تمت الموافقة على الاداة مع تعليماتها والقيام ببعض التصويبات اللغوية على البعض من فقرات الاداة، وقد تم الحصول على نسبة اتفاق (100%) لجميع آراء الخبراء.

ب. **صدق البناء**: هو مدى المقياس الذي يمكن قياس من خلاله سمة او خاصية معينة او بناء نظري محدد (Anastasi, 1976: 126). حيث ان الباحث قد تحقق من صدق بناء مقياس التفاؤل المهني عن طريق حساب التمييز للفقرات وارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس.

ثانياً: **الثبات**: ان هذا الاجراء يشير الى دقة الاداة في درجاتها اذا ما تم اعادة تطبيق الاداة تحت نفس الظروف والشروط (الزويبي واخرون، 1981: 30). حيث استخرج الباحث ثبات الاداة من خلال استخدام معادلة الفا كرونباخ من درجات العينة الأساسية البالغة (150) استبانة، وباستخدام المعادلة بلغ معامل ألفا (0,78) وهو يعد معامل ثبات جيداً.

الصيغة النهائية للمقياس: تكون المقياس بالصيغة النهائية من (11) فقرة، وببدائل خماسية (أوافق بشدة، اوافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة) وان الدرجة التي يحصل عليها الفرد المستجيب تتراوح بين (5-1) وأن اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها الفرد هي (55) درجة وإدنى درجة هي (11) درجة ، والمتوسط الفرضي هو (33) درجة.

ثانياً: مقياس الكفاءة الذاتية

اعتمد الباحث مقياس سانجوان واخرين (Sanjuan et al. 2000) المكون من (10) فقرة، والمعد وفق النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (Bandura, 1997) كونه مقياساً مناسباً لعينة البحث الحالي، بعد ان قيام الباحث بترجمة المقياس والتحقق من صدق ترجمته وخصائصه السيكمترية من صدق وثبات.

الخصائص السايكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية

التحليل الاحصائي

سعى الباحث لحساب الخصائص السايكومترية لفقرات المقياس، وكالاتي:

1. تمييز الفقرات

من اجل إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس فان الباحث اتبع اسلوب المجموعتين المتطرفتين، حيث تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الأحصائي المكونة من (150) فرداً، وبعدها قام الباحث باختبار نسبة (27%) من الاجابات العليا والدنيا وبواقع (41) فرداً من كل مجموعة، ثم بعد ذلك قام الباحث باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وقد ظهر أن جميع فقرات المقياس مميزة لأن القيم التائية المحسوبة كانت اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,99) عند درجة حرية (80)، وبمستوى دلالة (0,05)، والجدول (5) يبين ذلك

جدول (5) القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0,05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4,707	0,558	3,341	1,131	6,930	دالة
2	4,756	0,582	3,048	1,047	9,121	دالة
3	4,926	0,263	3,512	1,142	7,723	دالة
4	4,146	1,013	2,682	0,906	6,889	دالة
5	4,689	0,521	2,878	1,004	10,208	دالة
6	4,195	1,054	2,487	1,206	6,823	دالة
7	4,731	0,592	3,122	1,076	8,385	دالة
8	4,853	0,357	3,365	1,112	8,151	دالة
9	4,853	0,357	3,219	0,935	10,445	دالة
10	4,756	0,537	3,170	1,181	7,822	دالة

2. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

لاجل حساب الصدق للفقرة فقد اعتمد الباحث معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، علماً أن عينة صدق الفقرات بلغت (150) فرداً. وقد ظهر أن معاملات الارتباط كانت جميعها دالة أحصائياً عن طريق مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,161)، عند مستوى دلالة (0,05). ودرجة حرية (148). والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
1	0,619	6	0,504
2	0,684	7	0,601
3	0,629	8	0,616
4	0,522	9	0,713
5	0,705	10	0,622

الخصائص القياسية للمقياس:

يجب على الباحث معرفة الصدق والثبات لكل مقياس، لاجل معرفة صلاحية المقياس للاستخدام، أذ ان صدق وثبات المقياس يعدان من الجوانب ذات الأهمية بالنسبة لأي مقياس. وكالاتي:

أولاً: الصدق Validity

ولقد تم التحقق صدق المقياس من خلال الآتي:

أ. **الصدق الظاهري Face Validity:** لاجل التحقق من هذا الصدق عرض الباحث الاداة على عدد من الخبراء والمحكمين المختصين في الارشاد النفسي، وعلم النفس، والقياس والتقويم، وقد تم الأخذ بجميع الآراء حول مدى صلاحية الاداة وتعليماتها. وعن طريق الاعتماد على آراء هؤلاء الخبراء والمحكمين تمت الموافقة على الاداة مع تعليماتها والقيام ببعض التصويبات اللغوية على البعض من فقرات الاداة، وقد تم الحصول على نسبة اتفاق (100%) لجميع آراء الخبراء.

ب. **صدق البناء:** تحقق الباحث من صدق البناء عن طريق حساب التمييز للفقرات، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ثانياً: **الثبات:** من أجل حساب الثبات للاداة فان الباحث استخدم معادلة الفا كرونباخ من درجات استبانات العينة الأساسية المكونة من (150) استبانة، وباستخدام المعادلة بلغ معامل ألفا (0,82). وهو يعد معامل ثبات جيداً.

الصيغة النهائية للمقياس: تكون مقياس الكفاءة الذاتية البصيغة النهائية من (10) فقرة، بدائل خماسية (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً) والدرجة التي يحصل عليها الفرد المستجيب تتراوح من (1-5) وأن اعلى درجة يمكن للمستجيب ان يحصل عليها هي (50) درجة وادنى درجة هي (10) درجة، والمتوسط الفرضي هو (30) درجة.

الوسائل الأحصائية :

ان الباحث استخدم الحقيبة الاحصائية (SPSS) من اجل تحقيق اهداف البحث. ومنها:

1. الاختبار التائي لعينة واحدة: من اجل التعرف على التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية
2. الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين: لحساب القوة التمييزية لفقرات المقياسين، ولجل التعرف على الفرق بين الذكور والاناث للتفاوت المهني والكفاءة الذاتية.
3. معامل ارتباط بيرسون: من اجل معرفة علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية، ولايجاد العلاقة الارتباطية بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية.
4. معادلة الفا- كرونباخ للاتساق الداخلي، فقد تم استخدامها لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي لكلا للمقياسين.

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول: التعرف على التفاؤل المهني لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي. ولتحقيق هذا الهدف طبق الباحث المقياس على عينة مكونة من (150) طالباً وطالبة. حيث أظهرت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي قد بلغ (40,606) درجة، وأن الانحراف المعياري هو (6,330) درجة، وبمتوسط فرضي قدره (33) درجة، ولأجل معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، فإن الباحث قد استخدم الاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة، أذ ظهر أن هنالك فرقاً ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05)، حيث كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (14,716) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، وبدرجة حرية (149). وهذا يدل ان عينة البحث يمتلكون تفاؤلاً مهنياً بدرجة مرتفعة والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
التفاؤل المهني	150	40,606	6,330	33	14,716	1,96	دالة

وتفسر هذه النتيجة وفق ما أشار اليه سافيكاس (Savickas, 2002) الى إن الافراد الذين لديهم تفاؤل مهني مرتفع متفائلون أيضاً في أهدافهم وتوقعاتهم؛ ولديهم موقف إيجابي اتجاه تحقيقها أيضاً. وأن مواقف التخطيط والتفاؤل تعزز الشعور بالاهتمام المهني الذي يساعد الطلبة على إدراك مهام التطوير المهني والتحولات المهنية التي سيواجهونها في المستقبل القريب والبعيد المحتمل الحدوث. كما أنهم يقومون بتخطيط واستكشاف حياتهم المهنية بشكل أكبر. وبالإضافة الى ذلك، فهم أكثر ثقة بأنفسهم ويواجهون صعوبات أقل في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم المهنية، ويظهرون مستويات أعلى من احترام الذات، وضيقاً نفسياً أقل. كما يمكنهم التعامل مع الصعوبات بدلاً من رؤيتها كتهديدات، واعتبارها مواقف أو فرصاً يمكن أن تساهم في نجاحهم المهني. التفاؤل هو مفهوم يمكن تعليمه ويساهم في التنمية الشخصية ويمكن المرء من المشاركة بشكل هادف في الأنشطة (Savoly & Dost, 2021:127-128). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ميسيديل واخرين (Müceldili et al. 2017)، ودراسة ميرزييف (Mirzeyev, 2019).

الهدف الثاني: دلالة الفرق في التفاؤل المهني لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي تبعاً لمتغير الجنس (الذكور - الإناث).

ولأجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للطلبة (الذكور - الإناث) على مقياس التفاؤل المهني، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (40,253) درجة، وبانحراف معياري قدره (6,262). كما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (40,960) درجة، وانحراف معياري مقداره (6,420) درجة. ومن خلال استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، فقد ظهر أن القيمة التائية لمحسوبة (-0,682) هي أصغر من القيمة الجدولية (1,96) وعند مستوى دلالة (0,05)

وبدرجة حرية قدرها (148) درجة، مما يدل بأنه لا يوجد فرق في التفاؤل المهني بين الذكور والإناث والجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8)
نتائج الاختبار التائي لعينتين مُستقلتين

الدلالة (0,05)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	1,96	-0,682	6,262	40,253	75	الذكور
			6,420	40,960	75	الإناث

ويفسر الباحث نتيجة عدم وجود فرق بين الذكور والإناث في التفاؤل المهني هو بسبب الظروف البيئية المتشابهة في الجامعة وعدم التمييز بينهم من قبل إدارة الجامعة واساتذتها من حيث عملية التعليم وإرشاد وتوجيه الطلبة والمساهمة في تنميتهم وغالباً ما يؤدي الاساتذة في الجامعة دوراً حيويًا في عملية التعلم، حيث يوجهون تعلم الطلبة ويشكلون بيئة التعلم ويؤثرون على تصورات الطلبة حول النجاح في التخصص الذي اختاروه، وحين يرى الطلبة ان بيئة التعلم داعمة لهم فانهم سيثقون في أن المساعدة ستقدم لهم من محيطهم الأكاديمي إذا لزم الأمر وبالتالي سيكونون أكثر تفاؤلاً، حيث اكدت الدراسات على ان الدعم الاجتماعي مرتبط بشكل إيجابي بالتفاؤل المهني للطلبة (Garcia et al,2015:12). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كانتن واخرين (Kanten etal,2017) والتي اشارت إلى أن مستويات التفاؤل كانت لدى الذكور أعلى من الإناث.

الهدف الثالث: التعرف على الكفاءة الذاتية لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
ولتحقيق هذا الهدف طبق الباحث المقياس على عينة مكونة من (150) طالباً وطالبة. حيث أظهرت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي قد بلغ (39,100) درجة، وان الانحراف المعياري هو (6,474) درجة، وبمتوسط فرضي قدره (30) درجة، ولأجل معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، فان الباحث قد استخدم الاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة، أذ ظهر ان هنالك فرقاً ذا دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05)، حيث كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (17,215) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، وبدرجة حرية (149). وهذا يدل ان عينة البحث يمتلكون درجة عالية من الكفاءة الذاتية والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية

الدلالة (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	17,215	30	6,474	39,100	150	الكفاءة الذاتية

ويفسر الباحث هذه النتيجة وفق ما شار اليه باندورا (Bandura, 1997) أذ تمثل الكفاءة الذاتية المعتقدات التي يمتلكها الأفراد عن أنفسهم والتي تُعد عاملاً أساسياً في تحقيق أنشطتهم أو في اتخاذ القرارات التي سيواجهونها طوال حياتهم. فكلما زادت الكفاءة الذاتية زادت درجة الجهد المبذول والمثابرة في تحقيق الهدف؛ وهي حالة مهمة للغاية بالنسبة للفرد اثناء عملية التعلم ليكون ناجحاً (Bandura, 1997;239). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مولتون واخرين (Multon etal,1991)، ودراسة سلفر واخرين (Silver etal,2001).

الهدف الرابع: دلالة الفرق في الكفاءة الذاتية لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي تبعاً لمتغير الجنس (الذكور - الإناث).

ولاجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للطلبة (الذكور - الإناث) على مقياس الكفاءة الذاتية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (39,560) درجة، وانحراف معياري قدره (6,756). كما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (38,640) درجة، وانحراف معياري مقداره (6,189) درجة. ومن خلال استخدام الاختبار التائي (t- test) لعينتين مُستقلتين، فقد ظهر أن القيمة التائية لمحسوبة (0,869) هي أصغر من القيمة الجدولية (1,96) وعند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية قدرها (148) درجة، مما يدل بانه لا يوجد فرق في الكفاءة الذاتية بين الذكور والإناث. والجدول (10) يبين ذلك.

الجدول (10)
نتائج الاختبار التائي لعينتين مُستقلتين

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية	
الذكور	75	39,560	6,756	0,869	1,96	غير دالة
الإناث	75	38,640	6,189			

ويفسر الباحث هذه النتيجة بان الدور الذي تؤديه الجامعة ذو اهمية كبرى في تعزيز وتنمية الكفاءة الذاتية للطلبة بنفس المستوى سواء للذكور ام الاناث وتشجيع المهارات التي تمكنهم من الإيمان بقدراتهم الخاصة، حيث يُظهر الأفراد الذين يتمتعون بنفس مستوى المهارات والمعرفة سلوكيات ونتائج مختلفة، لذلك، فإن معتقدات الكفاءة الذاتية في قدرة الافراد التي لا غنى عنها لإتقان الأنشطة الأكاديمية؛ لأن الطلبة الذين يثقون في قدراتهم يكونون أكثر تحفيزاً لتحقيق أهدافهم (Cuadras etal,2016:431). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ويت روز (Witt-Rose,2003) حيث اظهرت النتائج بانه لا يوجد فرق في الكفاءة الذاتية بين الذكور والاناث.

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة الارتباطية بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية لدى طلبة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.

ومن اجل تحقيق هذا الهدف، فان الباحث قام بأخذ استجابات العينة على مقياس التفاؤل المهني، ومقياس الكفاءة الذاتية، حيث استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (11).

الجدول (11)
العلاقة بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية

العدد	قيمة معامل الارتباط بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية		القيمة التائية	مستوى الدلالة (0,05)
			المحسوبة	الجدولية
150	0,493		7,042	1,96

ويظهر الجدول اعلاه ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية قد بلغت (0,493)، ولأجل معرفة دلالة العلاقة فان الباحث استخدم الإختبار التائي لدلالة معامل الارتباط، أذ ظهر ان ألقيمه لتائية المحسوبة (7,042). أكبر من ألقيمه الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حريه (148)، وان هذا يدل ان هناك علاقة طردية دالة احصائيا بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية، اي ان بارتفاع التفاؤل المهني ترتفع الكفاءة الذاتية. ويفسر الباحث هذه النتيجة في ان التفاؤل المهني يسهل قدرة الشباب على التعامل مع الظروف المعقدة وغير المؤكدة كما يتسبب أيضا في زيادة مستوى الكفاءة لديهم. أذ ان التفاؤل المهني يوفر للطلبة معتقدات وأفكارا إيجابية تقودهم إلى الأداء الفعال والتكيف بسرعة مع المواقف المتعلقة بالمهام التي يجب عليهم انجازها. لذلك يمكن أن تتأثر مستويات كفاءتهم وقدرتهم على التكيف بالتفاؤل المهني، والتي تمثل ثقتهم واهتمامهم وفضولهم واتخاذ قرارات اكثر فاعلية فيما يتعلق بمهنتهم في المستقبل (Kanten etal,2017:269).

الاستنتاجات

1. ان عينة البحث لديهم تفاؤلاً مهنيًا مرتفع.
2. لا يوجد فرق في التفاؤل المهني بين الذكور والاناث.
3. ان عينة البحث لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة.
4. لا يوجد فرق في الكفاءة الذاتية بين الذكور والاناث.
5. هنالك علاقة طردية بين التفاؤل المهني والكفاءة الذاتية.

التوصيات

1. تنمية التفاؤل المهني لطلبة الجامعة كون أن الطلبة المتفائلين يسعون إلى تحقيق مستويات أكاديمية أعلى، ويظهرون عن راحة أكبر مع خططهم التعليمية، ويشاركون في أنشطة تعزز مستوى رؤيتهم المهنية.
2. ضرورة اقامة وتنظيم الندوات وورش العمل لمساعدة طلبة الجامعة على فهم قيم مهنتهم المستقبلية فالطلبة الواعون هم أكثر تفاؤلاً بشأن حياتهم المهنية لأنهم يبذلون جهداً أكبر في تحقيق أهدافهم المهنية.
3. التاكيد على تعزيز دور وحدات الارشاد في الجامعات وما يقدم توجيهه من اجل جعل الطلبة على استعداد للتعامل مع الظروف الاكاديمية. مما يؤثر على مستويات التفاؤل المهني وتساعد على تحقيق النجاح في الأنشطة المتعلقة بالمهنة مثل التطوير المهني والقدرة على التكيف المهني.
4. التاكيد على التفكير الإيجابي والنهج الإيجابي كونه أمراً بالغ الأهمية للطلبة حتى يتمكنوا من اختيار التخصص المناسب والنجاح فيه. مما يعزز التفاؤل المهني وزيادة اماله في التعيين.

5. التأكيد على الدور الفعال لأساتذة الجامعة في تقديم الدعم الشخصي والتشجيع لطلبة الجامعة وتقديم المشورة ومشاركة تجارب حياتهم، كون الجامعة مرحلة انتقالية الى مرحلة التطلعات المهنية والمتابعة لتحقيق أهدافهم والتي تشكل تحدياً للطلبة في ظل ازمة التعيين.

المقترحات

1. اجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى (الطلبة الخريجين، المعلمين، المرشدين).
2. اجراء دراسة ارتباطية بين التفاؤل المهني والتكؤ الاكاديمي.
3. الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي.
4. التفاؤل المهني لدى طلبة المرحلة الرابعة وقرانهم الخريجين (دراسة مقارنة).
5. اثر برنامج ارشادي سلوكي لتنمية التفاؤل المهني لدى طلبة الجامعة.

أولاً : المصادر العربية

أبو علام، صلاح الدين محمود. (2009). القياس والتقويم التربوي والنفسي اساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، الطبعة الاولى، دار الفكر، عمان، الاردن.

احمد، شاكراً محمود، وسعود، جمعة ساجت (2023): الكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية الاساسية، العدد 120، المجلد 29.

آل شنان، زينب جميل عبدالجليل (2022): التجنب الانفعالي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى طلبة قسم الارشاد النفسي، مجلة ابحاث البصرة للعلوم الانسانية، العدد 3، المجلد 47.

بدري، احمد (1979) : اصول البحث العلمي ، وكالة المطبوعات ، دار القلم للتوزيع والنشر ، الكويت.

الجابري، كاظم كريم رضا (2011): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار الكتب والوثائق، الطبعة الاولى.

الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم وآخرون (1981): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

عباس، مهند فاضل، وعبد الامير، عباس ناجي (2022): الكفاءة الذاتية لدى معلمات الرياضيات في المرحلة الابتدائية وفقاً للمؤهل العلمي، مجلة كلية التربية الاساسية، العدد 116، المجلد 28.

عبد الرحمن ، محمد السيد (1998) : دراسات في الصحة النفسية ، الجزء الاول ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .

عليوي، هدى عبد العاكف كنعان (2016): اثر اسلوب الحديث الذاتي في خفض القابلية للاستهواء لدى طالبات الجامعة، رسالة ماجستير، جامعة ديالى، كلية التربية.

نعمة، رؤى جاسم، وكريم، ليلي يوسف (2023): الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمات رياض الاطفال، مجلة كلية التربية الاساسية، العدد 120، المجلد 29.

ثانياً : المصادر الأجنبية

Anastasi, , A. (1976) **psychological Testing** ,New York .the Macmillan publishing.

Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. **Journal of Personality and Social Psychology**, 63, 989-1003.

- Aspinwall, L. G., Richter, L. & Hoffman, R. R., III. (2001). **Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior**. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & Pessimism* (pp. 217-238). Washington, DC: American Psychological Association.
- Aymans, Stephanie C. Kortsch, Timo. Kauffeld, Simone.(2019). Gender and career optimism—The effects of gender-specific perceptions of lecturer support, career barriers and self-efficacy on career optimism. *Higher Educ Q.* 2019;00:1–17. <https://doi.org/10.1111/hequ.12238>.
- Bandura A.(1997) **Self-efficacy: the exercise of control**. New York: W. H. Freeman and Company; .
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bayram, V., Öztirak, M., Özkan, A., & Akkaya, B. (2022). What is the moderating role of self-leadership between employment hope and career optimism. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(2), 1-11.
- Bhati K. & Sethy T. P(2022). Self-Efficacy: Theory to Educational Practice. **The International Journal of Indian Psychology**. ISSN 2348-5396 (Online) | ISSN: 2349-3429 (Print). Volume 10, Issue 1.
- Corr, P. J., & Mutinelli, S. (2017). **Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality**. *Personality and Individual Differences*, 106, 126–129.
- Cuadras, G, G. Garcia,P,J, J. Vasquez S, I, ,A. Mejia,M, A,B.(2016). Factorial Composition of a General Self-Efficacy Scale in Mexican University Students. **European Scientific Journal** October 2016 edition vol.12, No.28 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- Dharma, Adrian Dinata Dwi. (2018). **Students' Speaking Self-Efficacy : A Case Study on the First Semester Student of English Education at Jambi University**. A Thesis of English Study Program, Teacher Training and Education Faculty, Universitas of Jambi. The first advisor: Amirul Mukminin, S.Pd., M.Sc., Ph.D. the second advisor: RD M. Ali, S.Pd., M.Pd.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430.
- Duffy, R. D., & Raque-Bogdan, T. L. (2010). The motivation to serve others:

Exploring relations to career development. **Journal of Career Assessment**, 18(3), 250–265.

Eble , R. L (1972): **Essentials of education measurement** Ed , practice hall Englewood cliffs . New Jersey .

Eby, L.T., Rhodes, J.E. & Allen, T. D. (2010). “**Definition and Evolution of Mentoring**”, Inside The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach, Eds. T.D. Allen & L.T. Eby. UK: Blackwell Publishing, 7-21.

Eva, Nathan. Newman, Alexander, Jiang, Zhou, Brouwer, Mandy. (2019). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. **Journal of Vocational Behavior**, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>.

Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision making self-efficacy. **Journal of Vocational Behavior**, 88, 10–18.

Gutiérrez, M., Ampara, E., & Carminal, P. (2011). **Relaciones entre empatía, conducta prosocial, agresividad, autoeficacia y responsabilidad personal y social de los escolares**. *Psicothema*, 23(1), 13-19.

Haratsis, J. M., Hood, M., & Creed, P. A. (2015). Career goals in young adults: Personal resources, goal appraisals, attitudes, and goal management strategies. **Journal of Career Development**, 42(5), 431–445.

Kanten, Selahattin. Pelin, Kanten, Ulker, Funda. (2017). The Effects of Mentoring Functions on Career Adaptabilities and Career Self-Efficacy: the Role of Career Optimism. *European Journal of Multidisciplinary Studies*. September-December. Volume 2, Issue 7.

Karadaş, A., Duran, S., & Kaynak, S. (2017). Determination of nursing students' views on career planning. Süleyman Demirel University **Journal of Health Sciences**, 8(1), 1-8.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. **Journal of Organizational Behavior**, 27(3), 387–393.

McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L.J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. **Journal of Vocational Behavior**, 83, 229-236.

Metheny, J., McWhirter, E. H., & O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. **Journal of Career Assessment**, 16(2), 218–237. <https://doi.org/10.1177/1069072707313198>

- Mitchell, K. E., Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. **Journal of Counseling & Development**, 77(2), 115–124.
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. **Journal of Counseling Psychology**, 38, 30-38.
- Olivari, C., & Urra, E. (2007). **Autoeficacia y conductas de salud. Ciencia y Enfermería**, 13(1), 9-15.
- Ornelas, M., Blanco, H., Gastélum, G., & Chávez, A. (2012). **Autoeficacia Percibida en la conducta Académica de Estudiantes Universitarias. Formación Universitaria**, 5(2), 17-26. doi:10.4067/S0718-50062012000200003.
- Ornelas, M., Blanco, H., Rodríguez, J. M., & Flores, F. J. (2011). **Análisis psicométrico de la escala autoeficacia en conductas de cuidado de la salud física en universitarios de primer ingreso. Formación Universitaria**, 4(6), 21-34. doi:10.4067/S0718-50062011000600004.
- Pajares F. (1996) **Self-efficacy beliefs in academic settings. Rev Educ Res.** ;66:543–578.
- Parsa, B., Parsa, P., & Parsa, N. (2016). Mediation effect of self-efficacy on the relationship between mentoring function and career advancement among academics in Iran. **Global Journal of Health Science**, 8(10), 295-306.
- Patricio-Gamboa, R., AlanyaBeltrán, J., Acuña-Condori, S., Poma-Santivañez, Y. (2021). Perceived Self-Efficacy Geared Towards Education: Systematic Review. **Espiraes. Revista Multidisciplinaria de investigación científica**, 5(37), 32-45 <https://doi.org/10.31876/er.v5i37.791>
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning component of classroom academic performance. **Journal of Educational Psychology**, 82, 33-40.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2002). **Motivation in education (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.**
- Rhee, E., Lee, B. H., Kim, B., Ha, G., & Lee, S. M. (2016). The relationship among the six vocational identity statuses and five dimensions of planned happenstance career skills. **Journal of Career Development**, 43(4), 368–378.
- Rottinghaus, P. J. (2004). **Assessing career optimism and adaptability: toward the construct validation of the career futures inventory.** Unpublished doctoral dissertation, Iowa State University, Ames, Iowa.

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. **Journal of Career Assessment**, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>.
- Sarteshnizi, Poursan Raisi. Farsani, Zabihollah Kaveh. Rabiei, Mohammad.(2023). Mediating Role of Academic Performance and Job Search Self-Efficacy in Correlation between Career Optimism and Pessimism and Students' Employability Perception. **Journal of Positive Psychology Research**, Vol. 9, Issue 2, No.34,
- Savoly, Didem Kepir. Dost, Meliha Tuzgöl.(2021). **DEVELOPMENT OF THE CAREER OPTIMISM SCALE FOR UNIVERSITY STUDENTS**. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi e-ISSN:2146-5983 Yıl: 2021 Sayı: 57 Sayfa: 126-149.
- Schultz, D, & Schultz, S.E (1994) **Theories of personality (5 Ed).** California : Brooks/Cole Ur, P., 1995. A Course in Language Teaching. Practice and Theory. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shaughness, Y & Zechmister Eugene. (1985). **Research, Methods in Psychology**, 9th Edition, Alfred A. Knopf series in psychology.
- Silver, B. B., Smith, E. V., Jr., & Greene, B. A. (2001). A study strategies self-efficacy instrument for use with community college students. **Educational and Psychological Measurement**, 61(5), 849-865.
- Tolentino, L. R., James, M. G., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. **Journal of Vocational Behavior**, 84, 39-48.
- Tolentino, L.R., Garcia, P.R.J.M., Lu, V.N., Restubog, S.L.D., Bordia, P. & Plewa, C., (2013), Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism, **Journal of Vocational Behavior**. doi: 10.1016/j.jvb.2013.11.004.
- Witt-Rose, Diane L.(2003). **Student Self-Efficacy In College Science: An Investigation Of Gender, Age, And Academic Achievement**. The Graduate School. University of Wisconsin-Stout.

Career Optimism And Their Relationship With Self-Efficacy Of The Students Department Of Psychological Counseling And Educational Guidance

Lecturer Dr. Ali Ahmed Jasim

AL-Mustansiriya University- College of Basic Education

ali.8690@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract

The aim of the current research is to identify Career optimism, the significance of the difference in Career optimism according to the gender variable (males - females), and to identify self-efficacy. The significance of the difference in self-efficacy according to the gender variable (males - females). And to identify the correlation between Career optimism and self-efficacy among students of the Department of Psychological Counseling and Educational Guidance. The current research is limited to students of the Department of Psychological Counseling and Educational Guidance in the fourth stage at Al-Mustansiriya University and the University of Diyala of both genders (males - females) for the academic year (2024-2025) and for morning study. In order to achieve the research objectives, the researcher adopted Rottinghaus et al.'s (Rottinghaus et al., 2005) Career optimism scale, which consists of (11) items, prepared according to Savickas's career building theory (Savickas, 2002). Sanjuan et al.'s (Sanjuan et al. 2000) self-efficacy scale, which consists of (10) items, was prepared according to Bandura's social cognitive theory (Bandura, 1997), as the scales are suitable for the sample of the current research, after the researcher translated the scales and verified the validity of the translation and their psychometric properties. And stability. The sample was selected according to a simple random method and consisted of (150) male and female students. The results showed: that the research sample has a high degree of Career optimism, and there is no difference in Career optimism between males and females, and that the research sample has a high degree of self-efficacy, and there is no difference in self-efficacy between males and females, and that there is a statistically significant direct relationship. Between Career optimism and self-efficacy. In light of these results, the researcher recommended a number of recommendations and proposals.

Keywords: Career optimism. Self-efficacy. Psychological counseling and educational guidance.