

أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية

أحلام بنت فهد بن احمد النصيري

ماجستير إدارة الأعمال، كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن

a.alnosiri@gmail.com

الفیصل عبد الحمید محمد، فايز علي جراد

كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن

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 الأفراد بأهمية تطوير الذات وزيادة مهاراتهم وقدراتهم لتطوير وتحسين أعمالهم.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد المهني، مهارة الاختيار، تطوير الذات، صندوق تنمية الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية.

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

Ahlam Fahad Ahmed Alnusayri

Master of Business Administration, College of Management, Midocean University
a.alnosiri@gmail.com

AlfaisalAbdelhameed Mohamed, Fayez Ali Jrad

College of Management, Midocean University

Abstract

This study aimed to clarify the extent of the impact of the career guidance program with its dimensions (quality of guidance programs, duration of the program, content of the program, training and guidance methods) in improving the skill of selection and the concept of self-development in the Human Resources Development Fund in the Kingdom of Saudi Arabia. The study community represented the beneficiaries of the career guidance programs in the Human Resources Development Fund. Due to the difficulty of conducting a comprehensive census of all members of the study community, the study used the simple random sampling method to collect data. The number of study sample members reached 394 individuals who answered the questionnaire questions.

The results of the study showed a statistically significant impact of the career guidance program with its dimensions (quality of guidance programs, duration of the program, content of the program, training and guidance methods) in improving the skill of selection and the concept of self-development in the Human Resources Development Fund in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study recommended the need to work on providing all financial, technological and technical resources to the Human Resources Development

Fund to increase its ability to implement the goals that are consistent with the Kingdom's Vision 2030 related to human resources, and to increase the level of awareness of individuals of the importance of self-development and increase their skills and abilities to develop and improve their work.

Keywords: Career Guidance, Choice Skill, Self-Development, Human Resources Development Fund, Kingdom of Saudi Arabia.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

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).

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 وامتدادًا لها. وقد اعتبر الإرشاد المهني لفترة طويلة جزءًا مميزًا 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، جزءًا 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 مكملًا 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 أو العمل من حيث طبيعة العمل ومتطلباته وظروفه وامتيازه 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، ويعد 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، تتميز المملكة بتنوع اقتصادي يشمل قطاعات مثل النفط، السياحة، التكنولوجيا، والخدمات المالية، كما يمثل التأمين التمويل الكافي والمستدام لتطوير وتنفيذ برامج الإرشاد والتدريب بشكل 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، وتواجه 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

1. 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:
2. تقييم دراسة مدى تأثير جودة وتنوع الأنشطة والموضوعات المقدمة في البرامج الإرشادية على قدرة المستفيدين على تحليل الخيارات المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة.
3. استكشاف كيف تؤثر الفترة الزمنية للبرنامج واستمرارية الدعم والمتابعة بعد انتهاء البرنامج على تعزيز الوعي الذاتي وتقدير الذات لدى المستفيدين.
4. تقييم مدى شمولية المواضيع المغطاة في البرنامج وتأثيرها على قدرة المستفيدين على وضع خطط مهنية قصيرة وطويلة الأجل.
5. تحليل تأثير الأساليب التعليمية المستخدمة، مثل التدريب العملي والجلسات الجماعية والمقابلات الفردية، على درجة التفاعل والمشاركة النشطة من قبل المستفيدين.
6. 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.
7. 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

بناء 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 بالمملكة العربية السعودية؟ وتدرج تحت هذا السؤال المحوري عدة تساؤلات فرعية على النحو التالي:
1. ما مدى تأثير نوعية البرامج الإرشادية على مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات لدى المستفيدين؟
 2. كيف تؤثر مدة البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار وتطوير مفهوم الذات لدى المستفيدين؟
 3. ما مدى تأثير محتوى البرنامج الإرشادي على مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات لدى المستفيدين؟
 4. كيف تؤثر طرق التدريب والإرشاد على مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات لدى المستفيدين؟
 5. 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 بالمملكة، 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 (النجار، 2022) بعنوان: "وعي المسنين بمهارات تطوير الذات وعلاقته بالهناء الأسري"

هدف البحث إلى دراسة وعي المسنين بمهارات تطوير الذات بأبعادها الثلاثة (التحدي والمثابرة، الثقة بالذات، وإدارة وقت الفراغ) وعلاقتها بالهناء الأسري (التسامح، الرضا عن الحياة الأسرية، الاندماج الأسري، والتفاؤل). استخدم المنهج الوصفي التحليلي على عينة من 230 مسنًا من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مهارات تطوير الذات والهناء الأسري، مع فروق دالة إحصائية بين المسنين والمسنات لصالح الإناث في معظم الأبعاد. كما لم تظهر فروق في مستوى تطوير الذات بناءً على المستوى التعليمي أو الدخل الشهري، إلا أن الهناء الأسري كان أعلى لدى الفئات ذات المستوى التعليمي الأعلى. وكانت الثقة بالذات المتغير الأكثر تأثيرًا في الهناء الأسري، وتوصي الدراسة بإعداد برامج أكاديمية ودليل إرشادي لمهارات تطوير الذات لتعزيز الهناء الأسري بين المسنين.

2. دراسة (رمضان، 2021) بعنوان: "استخدام المراهقين لمواقع التواصل الاجتماعي في تعلم اللغات الأجنبية والبرمجة وعلاقته بتطوير الذات لديهم"

هدفت الدراسة إلى استكشاف استخدام المراهقين لمواقع التواصل الاجتماعي في تعلم اللغات الأجنبية والبرمجة وعلاقته بتطوير الذات. اعتمدت الدراسة على منهج المسح الإعلامي باستخدام استمارة استبيان لعينة مكونة من 300 مراهق (17-18 عامًا) في المرحلة الجامعية الأولى، وأظهرت النتائج أن موقع "Zamercanenglish" على يوتيوب وفيسبوك هو الأكثر متابعة من قبل المراهقين، وكان الدافع الأساسي للمتابعة هو "الحصول على المعلومات بنفسه"، يليه "رغبتي في تطوير ذاتي". أما في جانب تطوير الذات الاجتماعية، كان الانتماء إلى جماعات ذات اهتمام مشترك والتفاعل مع الآخرين من أبرز الفوائد. وفي تطوير الذات المعرفية، جاءت "السعي لامتلاك المعرفة" و"الاستفادة من الطرق المبتكرة في التعلم" في المقدمة، لم تجد الدراسة علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معدل استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لتعلم اللغات والبرمجة ومستوى تطوير الذات، لكن وُجدت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دوافع الاستخدام ومستوى تطوير الذات.

3. دراسة (معمري، 2021) بعنوان: "مستوى الرضا الوظيفي لدي 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 ومهنيًا بنسبة تقدر ب 39.94% في أربع ولايات وهي تيزي وزو، سطيف، مديّة، 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.

4. 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 لان المجال الزمني للبحث محدد، وقد شملت مستشاري التوجيه عبر الوطن، متبعين المنهج الوصفي في تفسير النتائج، وقد خلصت الدراسة إلى أن المهام الإدارية المستشار التوجيه تعيق مهامه التربوية مع التلاميذ خاصة في مجال المتابعة ومرافقة التلاميذ التي هي أساس عمله في التوجيه المدرسي.

5. دراسة (العززي، 2020) بعنوان: "التوجيه والإرشاد المهني في الوحدات التدريسية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني: الواقع والمأمول"

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع التوجيه والإرشاد المهني في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من وجهة نظر المتدربين والمدرسين والمرشدين. شملت العينة 1982 متدرِّبًا ومتدربة و398 مدرِّبًا ومدرِّبة و32 مرشدًا ومرشدة، وأظهرت النتائج أن استجابات المتدربين والمدرسين حول الفرص والصعوبات المرتبطة بالإرشاد المهني كانت بدرجة متوسطة، وكذلك التصورات المتعلقة بالمؤسسة والمجتمع والمتدربين أنفسهم. في المقابل، كانت استجابات المرشدين حول الفرص والمعوقات والتصورات المتعلقة بالمؤسسة والمجتمع والمرشدين أنفسهم بدرجة مرتفعة.

الدراسات الأجنبية

1. دراسة (Ievtushenko, 2020) بعنوان: " دراسة نموذج تطوير الذات في سياق الأمن الهيكلي للنزاهة الفردية " " The Study of the Self-Development Model in the Context of 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.

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

تبحث هذه الدراسة تأثير تصور الطلاب لمسار حياتهم على تطويرهم الذاتي. شارك 215 طالب هندسة في تجربة شملت مرحلتين: الأولى للتحقق من الترابط بين تصور مسار الحياة والتنمية الذاتية المتعمدة، والثانية لتطبيق برنامج لتحسين مفهوم مسار الحياة. أظهرت النتائج أن نضج مفهوم مسار حياة الطالب ووعيه بأهدافه وإنجازاته يعزز الدافع الذاتي والنشاط في تطوير الذات. توصي الدراسة باستخدام هذه النتائج لتطوير برامج تعليمية تساهم في تعزيز التنمية الذاتية للطلاب.

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" من خلال بحث تجريبي يختبر فاعلية الأدوات التكنولوجية في تعزيز هذا التطوير. اعتمد البحث على استبيانات عبر Google Forms، وتقنيات تشخيص الوعي الذاتي، وأدوات إسقاطية شخصية مثل خرائط التطوير الذاتي المهني. أظهرت النتائج أن استخدام هذه الأدوات يساهم بشكل فعال في تعزيز التطوير الذاتي المهني لمعلمي المستقبل. وتوصي الدراسة بتطبيق هذه الأدوات من قبل المتقدمين للتعليم العالي والمحاضرين لتحفيز النمو المهني.

8.1 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

2.1.2 الإرشاد المهني

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 وروبين وروسليير. 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 أخصائين الإرشاد المهني فهم طبيعة العمل بهدف مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على الوظيفة أو العمل المناسب والمحافظة عليه.

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 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 الإيجابية 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).

أهم المبادئ العامة للإرشاد المهني:

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

1.2.2 مفهوم تطوير الذات

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).

2.2 تطوير الذات

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 التقييم الإيجابي والعالي للذات الإنسانية.

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

وتطوير الذات عند (Ivanюk, 2020) يعني قدرة الفرد على توجيه مشاعر 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.

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 فاقده 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 (Ivanюk, 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.

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

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

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات 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 استئلة استمارة الاستبيان.

4.3 مصادر البيانات

تم جمع بيانات ومعلومات هذا الدراسة اعتماداً على الطرق التالية:

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.

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 الإحصائية التالية:

- معامل الفايرونيباخ 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 مستوي 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

7.3 صدق أداة الدراسة

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

المحور الأول: برنامج الإرشاد المهني

جدول (1) معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
نوعية البرامج الإرشادية			
1	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تطبيق البرامج الإرشادية التي تساهم في اكتساب المستفيدين مهارات جديدة	0.839**	0.000
2	تساهم البرامج الإرشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية في تنمية الاتجاهات الإيجابية للمستفيدين نحو استخدام التكنولوجيا	0.556**	0.000
3	تساهم البرامج الإرشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية في جعل المتدرب مستعد لمواجهة المشكلات ذات العلاقة والقدرة على التعامل معها	0.911**	0.000
4	تتيح البرامج الإرشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية فرصة تبادل الخبرات والمعلومات بين المستفيدين	0.663**	0.000
5	يتم تحديد البرامج الإرشادية المنفذة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال الاحتياجات الفعلية للمستفيدين	0.892**	0.000
مدة البرنامج			
6	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير الوقت الكافي لتنفيذ البرامج الإرشادية للمستفيدين	0.853**	0.000
7	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتنفيذ البرامج الإرشادية في الأوقات المناسبة للمستفيدين	0.760**	0.000
8	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير البرامج الإرشادية التي تتفق مدة تنفيذها مع أوقات المستفيدين	0.523**	0.000
9	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوفير البرامج الإرشادية عن بعد لتلائم مع أوقات المستفيدين	0.883**	0.000
10	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تقييم مهارات وقدرات المستفيدين بعد حصولهم على الدورات التدريبية التي يحتاجونها	0.800**	0.000
محتوى البرنامج			
11	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بأن يتضمن محتوى البرامج الإرشادية على الاحتياجات الفعلية للمستفيدين	0.559**	0.000
12	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوضيح المحتوى العلمي والعمل في كافة البرامج والطرق الإرشادية المنفذة	0.806**	0.000
13	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تنفيذ البرامج الإرشادية التي يتفق محتواها مع البرامج الإرشادية العالمية	0.849**	0.000
14	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في توضيح وتبسيط المادة التدريبية للمستفيدين	0.827**	0.000
15	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتطبيق البرامج والطرق الإرشادية التي تساهم في زيادة القدرة والمهارة العملية للمستفيدين	0.828**	0.000
طرق التدريب والإرشاد			
16	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام وتطبيق أحدث الطرق التدريبية والإرشادية العالمية	0.725**	0.000
17	يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية باستخدام الطرق التدريبية والإرشادية التي تتوافق مع احتياجات المستفيدين	0.733**	0.000
18	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بالتعرف على آراء المستفيدين في الطرق التدريبية والإرشادية المستخدمة	0.829**	0.000
19	يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية بتعديل وتطوير الطرق التدريبية والإرشادية المستخدمة وفقاً لآراء المستفيدين	0.791**	0.000
20	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على وجود المدربين والمحاضرين المتميزين في الطرق التدريبية والإرشادية المستخدمة	0.804**	0.000

** ذات دلالة إحصائية 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 (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني

م	العبرة	معامل ارتباط 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 والعملية	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
6	اهتم بالتواصل مع الأشخاص الداعمين لتطويري الشخصي	0.902**	0.000
7	اعمل على التعرف على أحدث الأساليب والوسائل المستخدمة في مجال عملي	0.805**	0.000
8	تهتم بالعمل على تطوير مهارات إدارة الوقت لدي	0.895**	0.000
9	اهتم بالتواصل الدائم مع الأشخاص الداعمين لتطويري الشخصي	0.920**	0.000
10	أهتم بتقييم نفسي بصفة دورية ومستمرة	0.521**	0.000

** 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 (3) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفاكرونباخ	عدد العبارات
برنامج الارشاد المهني	0.961	20
مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات	0.919	10
إجمالي استمارة الاستبيان	0.972	30

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.

خصائص عينة الدراسة

جدول (4) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

الخاصية	الفئات	العدد	النسبة
النوع	ذكر	340	86.1
	أنثى	55	13.9

جدول (5) 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

جدول رقم (6): 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

3.4 تحليل استمارة الاستبيان

المحور الأول: برنامج الإرشاد المهني

1. نوعية البرامج الإرشادية

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات نوعية البرامج الإرشادية

مستوي الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	5	1.298	3.835	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تطبيق البرامج الإرشادية التي تساهم في اكتساب المستفيدين مهارات جديدة
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 للمستخدمين 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 المستخدمين 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 وانحراف معياري 0.947

2. مدة البرنامج

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

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير الوقت الكافي لتنفيذ البرامج الإرشادية للمستخدمين	3.544	1.158	4	مرتفع
يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتنفيذ البرامج الإرشادية في الأوقات المناسبة للمستخدمين	3.772	1.223	2	مرتفع
يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير البرامج الإرشادية التي تتفق مدة تنفيذها مع أوقات المستخدمين	3.165	1.269	5	متوسط
يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوفير البرامج الإرشادية عن بعد لتتلاءم مع أوقات المستخدمين	3.671	1.089	3	مرتفع
يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تقييم مهارات وقدرات المستخدمين 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 المستخدمين 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 المستخدمين) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.835 وانحراف معياري 1.298 وبدرجة موافقة متوسطة وعند دراسة عبارات مدة البرنامج تبين أن اربع 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 (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات محتوى البرنامج

مستوي الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
مرتفع	5	1.259	3.608	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بأن يتضمن محتوى البرامج الإرشادية على الاحتياجات الفعلية للمستفيدين
مرتفع	2	1.000	3.797	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتوضيح المحتوى العلمي والعملية في كافة البرامج والطرق الإرشادية المنفذة
مرتفع	1	0.901	4.000	بعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تنفيذ البرامج الإرشادية التي يتفق محتواها مع البرامج الإرشادية العالمية
مرتفع	3	1.313	3.722	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في توضيح وتبسيط المادة التدريبية للمستفيدين
مرتفع	4	0.878	3.696	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بتطبيق البرامج والطرق الإرشادية 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 (بعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تنفيذ البرامج الإرشادية التي يتفق محتواها مع البرامج الإرشادية 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 الإرشادية 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 مستوى 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 (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات طرق التدريب والارشاد

مستوي الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
مرتفع	3	0.881	3.899	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على استخدام وتطبيق أحدث الطرق التدريبية والارشادية العالمية
مرتفع	2	1.012	3.937	يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية باستخدام الطرق التدريبية والارشادية التي تتوافق مع احتياجات المستفيدين
مرتفع	5	1.096	3.620	يهتم صندوق تنمية الموارد البشرية بالتعرف على آراء المستفيدين في الطرق التدريبية والارشادية المستخدمة
مرتفع	4	1.083	3.633	يقوم صندوق تنمية الموارد البشرية بتعديل وتطوير الطرق التدريبية والارشادية المستخدمة وفقا لآراء المستفيدين
مرتفع	1	0.828	4.000	يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على وجود المدربين والمحاضرين المتميزين في الطرق التدريبية والارشادية المستخدمة
مرتفع		0.980	3.818	المتوسط

المحور الثاني: مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات

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

4.4 اختبار فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية: 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 (12) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² 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
الباقى Residual	4089.879	393	10.407		
المجموع Total	19361.772	394			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T
مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات	الثابت Constant	9.101	.788		11.553
	برنامج الإرشاد المهني	.391	.010	.888	38.308

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 (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² 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
مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات	الثابت Constant	9.991	1.021		9.783
	نوعية البرامج الإرشادية	1.473	.051	.822	28.607

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 (14) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² 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
مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات	الثابت Constant	15.352	.772		19.881
	مدة البرنامج الإرشادي	1.287	.041	.843	31.104

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 (15) 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	
تحليل التباين ANOVA					
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
مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات	الثابت Constant	13.146	.748		17.569
	محتوى البرنامج الإرشادي	1.354	.039	.870	35.023

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 (16) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² 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
الباقى Residual	7453.020	393	18.964		
المجموع Total	19361.772	394			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T
مهارة الاختيار المهني وتطوير مفهوم الذات <td>الثابت Constant</td> <td>12.224</td> <td>1.076</td> <td></td> <td>11.357</td>	الثابت Constant	12.224	1.076		11.357
	طرق التدريب والإرشاد	1.383	.055	.784	25.059

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 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
- 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 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 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 وعي الأفراد بأهمية تطوير الذات وزيادة مهاراتهم 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

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. رفيده 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 والنفسية، 4(36)، 26-45.
2. رمضان، آلاء عبد المنصف عبداللطيف، شاهين، هيام صابر صادق، وعمار، أحمد متولي عبدالرحيم. (2021). استخدام المراهقين لمواقع التواصل الاجتماعي في تعلم اللغات الأجنبية والبرمجة وعلاقته بتطوير الذات لديهم. مجلة دراسات الطفولة، مج24، ع93.
3. رؤى فوزي عبد الفتاح أبو محسن. (2023). مدى مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني: دراسة تحليلية مقارنة (Doctoral dissertation).
4. السفاسفة، محمد وأبو اسعد، أحمد الإرشاد المهني ط ١، ٢٠١١ دار الفلاح للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
5. عبد الله النجار، س.، فيصل عبد الحميد محمد، ن.، & نيبال. (2022). وعى المسنين بمهارات تطوير الذات وعلاقته بالهناء الأسري. مجلة بحوث التربية النوعية، 2022(68)، 1094-1037.
6. 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.
7. معمري، ويزة، وبوطابة، فريد. (2021). مستوي الرضا الوظيفي لدي مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: دراسة مقارنة حسب متغير الجنس. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج11، ع2.
8. النجار، سناء محمد أحمد عبدالله، و عطية، نيبال فيصل عبدالحميد محمد. (2022). وعى المسنين بمهارات تطوير الذات وعلاقته بالهناء الأسري. مجلة بحوث التربية النوعية، ع68.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. 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.

-
2. 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.
 3. Kochurov, B. I., Ivashkina, I. V., & Ermakova, Y. I. (2021). Self-Organization and Self-Development of Urbogeosystems. *Geography and natural resources*, 42, 225-231.
 4. 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.
 5. 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.
 6. 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 Kültürve Sanat Araştırmaları Dergisi)*, 9(4), 77-86.