

فاعلية برنامج إرشادي جمعي باستخدام السيكودراما في تنمية الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع
الأساسي بمحافظة مسقط

The effectiveness of a group counseling program to develop career identity by using
psychodrama techniques among grade-nine in Muscat Governorate

إعداد الباحثة/ مارييا بنت سعيد بن عبد الله المعولية

ماجستير آداب علم نفس إرشاد وتوجيه مهني، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عُمان

Email: maria439@moe.om

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تقصي فاعلية برنامج إرشادي جمعي باستخدام أساليب السيكودراما في تنمية الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع بمحافظة مسقط، حيث شملت عينة الدراسة (60) طالبا وطالبة، في دراسة شبه تجريبية تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، وتكونت المجموعة التجريبية من (30) طالبا وطالبة، في حين تكونت المجموعة الضابطة من (30) طالبا وطالبة، وقد خضعت المجموعة التجريبية لبرنامج إرشادي جمعي قائم على أساليب السيكودراما لتنمية الهوية المهنية. وتم استخدام مقياس الهوية المهنية كأداة للدراسة، واعتمد المقياس على معرفة وتنمية عناصر الهوية المهنية المتمثلة في المهارات المهنية والقدرات والاتجاهات والدوافع والقيم المهنية بالإضافة إلى مهارة المبادرة في تنمية الهوية وتطويرها واستغلال الفرص وإدراك دور الحديث الذاتي المهني في تنمية القدرات والمهارات والأفكار المرتبطة بالمهن المستقبلية. وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي، وذلك لصالح المجموعة التجريبية، وقد أظهرت النتائج كذلك فروقا ذات دلالة إحصائية في التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية، لصالح التطبيق البعدي. كما أظهرت النتائج عدم وجود تفاعل بين النوع الاجتماعي ومجموعات المعالجة على مقياس الهوية المهنية، وأظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق دالة إحصائية بين القياسين البعدي والمتابعة لأفراد المجموعة التجريبية مما يشير إلى فاعلية البرنامج. وقد تم مناقشة النتائج وتقديم المقترحات والتوصيات في ضوء النتائج.

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، أساليب السيكودراما، الإرشاد الجمعي، طلبة الصف التاسع

The effectiveness of a group counseling program to develop career identity by using psychodrama techniques among grade-nine in Muscat Governorate

Marya bint Said Abdullah AL-Mawali

Abstract:

This study aimed at investigating the effectiveness of a group counseling program to develop career identity using psychodrama techniques among grade-nine students in Muscat Governorate. The study sample included 60 students in grade nine divided into two groups: 30 students as an experimental and 30 students as a control group. The experimental group had undergone the group counseling program. The instrument career identity scale, and the scale relied on knowing and developing the elements of professional identity represented in professional skills, capabilities, attitudes, motives, inclinations, and professional values, in addition to the skill of initiative in developing and developing identity, exploiting opportunities, and realizing the role of professional self-talk in developing capabilities, skills, and ideas related to future professions. The results showed there were significant differences between the average response of the experimental and the control group in the per-experiment implementation in favor of the experimental group. The results also revealed that there are no significant differences for the effect of interaction between the gender and experimental group, on the identity scale. Also, there is statistical differences between the post-test and follow up test suggesting the effectiveness of the program. The results were discussed, and recommendations and suggestion were given based on findings.

Keywords: career identity, psychodrama techniques, grade-nine students, group counseling.

1. المقدمة

إن التغييرات التي تشهدها المجتمعات في كافة المجالات لها تأثير ملحوظ على الهوية الإنسانية بشكل عام والمهنية بشكل خاص، وهذا التغيير يؤثر بدوره على البناء المجتمعي والدور الوظيفي الذي يلعبه الفرد في المجتمع نفسه. فهناك فجوة تمثلت في غياب لبعض المفاهيم المرتبطة بالهوية المهنية في الجيل الحديث والتي تأثرت بعوامل مختلفة تمثلت في العولمة، والتطور التكنولوجي، وغيرها من العوامل الناتجة من التطور المتسارع في جوانب الحياة. وتعد الهوية المهنية محرك فعال للتوجهات المهنية المستقبلية التي يشكلها الأفراد في المجتمع. وخلال المراحل العمرية المختلفة تتشكل لدى الطالب تصورات خاصة بالمهنة التي يتجه لها، وتصفق هذه التوجهات في المدرسة فيمر الطالب بمختلف أنواع التجارب التي تشدذ بالمعلومات والمهارات بما يساعده في تأسيس الهوية المهنية الخاصة به.

ونماذج الهوية المهنية ارتبطت بعملية نمو الذات، والسؤال الوجودي "من أنا؟" يرتبط بـ "ماذا أستطيع أن أفعل؟" ونمط الشخصية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمجموعة عوامل ذات علاقة بالمحتوى الذي يعيش فيه الفرد، بالإضافة إلى عوامل شخصية. والفرد يصبح لاعباً وكتائباً ومديرًا ومشاهدًا في بناء قصته ذات العلاقة بمواضيع مثل التفضيلات في المواد والأنشطة والذكريات ومصادر التقليد والإعجاب، وأشار المنظرون في مجال النمو المهني إلى أهمية مرحلة المراهقة في عملية استكشاف وتشكيل الاهتمامات والأهداف في تعريف الهوية (Lancaster, 2006). نمو الذات وتشكيل الهوية هي عملية تبدأ في أولى مراحل المراهقة، فيبدأ الأفراد بتشكيل مفهوم الهوية، الشخصية، ومفهوم الهوية المهنية الذي يشير إلى مميزاتهم الشخصية ولها علاقة بأدوارهم في العمل.

وبناء الهوية المهنية هي عملية نمائية تستمر خلال جميع مراحل الحياة (Super, 1975). وتشكل المهنة انعكاس رؤية الأفراد لأنفسهم في ظل علاقتهم لما يفعلون (Sharf, 2006). فأصبح الاهتمام يتركز حول كيفية توظيف بناء الهوية المهنية بشكل فعال في حياة الفرد حيث أصبح المرشدون المهنيون يهتمون بمساعدة الأفراد للوصول إلى تحقيق ذواتهم المهنية بإطار هويتهم المهنية الخاصة؛ حيث إن من المهام الرئيسة التي تساعد الفرد على تكوين حياته المهنية هي تشكيل الهوية المهنية، وتحديد مسار مهني، والتخطيط لمهنته. أكد "هولاند Holland" أن هوية الفرد المهنية عبارة عن انعكاس واضح يتميز بثبات الأهداف والاهتمامات.

وقد أشارت مجموعة من الدراسات إلى أن النمو المهني يميل إلى تفسير العلاقة بين الهوية وعملية الاختيار المهني للشباب، كدراسات سوبر (Super, 1957) وكرومبلتز (Krumholtz, 1979)، ورغم استعمالهم لمصطلحات مختلفة إلا أنها جميعا تفسر للهوية الذاتية ومرحلة تطور لها بشكل عام. ولذا فإن الهوية المهنية هي عبارة عن تشكل للأفكار المتعلقة بالاهتمامات والأهداف، وأن هناك علاقة بين مهن الوالدين تحديدا الأب وآراء الطفل حول رضا الوالدين بالمهن التي يشغلونها والأطفال يعتقدون الأفكار المهنية الأولية من المسار الوظيفي للوالدين ثم تتحسن هذه الأفكار وتتشكل بطريقة أوضح مع تقدم العمر (Carlisle, 2006).

والخبرات والتجارب الأولى للطلبة في المرحلة الابتدائية يمكن أن تؤدي إلى الثبات في المستويات التعليمية اللاحقة وبالتالي تشكل توجه أو سلوك مهني في المستقبل يكون عاملا محفزا لانطلاق الهوية المهنية التي يعتنقها الطالب فيما بعد (Shea, 2000).

وأكد دوغلس (Douglas, 1994) على أهمية تقديم إرشاد جمعي يسمح للطلبة المشاركة في الكشف عن الهوية وجوانبها، ونتيجة لما لاحظته بعض الباحثين أن الهوية مرتبطة بالقرار المهني فهي تترك أثرًا في اتخاذ الفرد لقراره المهني واتخاذ مسار معين بغض النظر عن قراراته الأخرى (Kim & Karan, 2004). والاتجاه للسيكودراما كتقنيات في تنمية تشكل الهوية المهنية يمثل عاملاً محفزاً لتصوير تطبيقي للمسترشدين بطريقة فعالة وواقعية تسمح لهم باستنباط مكامن القوة والضعف في مهاراتهم وقدراتهم المهنية وتشكيل معتقداتهم وأفكارهم

بما يسهم في تحديد ميولهم المهني واهتماماتهم ورغباتهم المهنية بشكل واضح خالي من الغموض. حيث وصفت السيكودراما على أنها عملية يمكن من خلالها استكشاف الحياة، وخوض المخاطر دون الخوف من العواقب (Holmes, 1992). وقد اكتشفت مورينو أنه عند السماح للأفراد بالتعبير عن مشكلاتهم بشكل تلقائي، فإن نتائج الإرشاد تتحقق بشكل فعال. وتستخدم السيكودراما كنظرية أدائية، وطريقة لفهم وحل المشكلات البيئشخصية على نطاق واسع مناسب في مجال التدريب المهني والإرشاد الجمعي، وبرامج التدريب مع كل من الراشدين والأطفال على حد سواء، بالإضافة إلى أن هنالك تقبلاً ملحوظاً لاستعمال السيكودراما في مجال التطبيقات العلاجية تعود لقابليتها للتكيف ومرورتها (سليمان، 1994).

ووفقاً لبلانتر إن السيكودراما عبارة عن مجموعة من المفاهيم والأساليب يمكن توظيفها في مختلف المجالات (Blatner, 2000). وأساليب السيكودراما استخدمت في مجالات متعددة مثل حل الخلافات، وواقعية اتخاذ القرار، وفعالية الذات، وعلاج حالات القلق، وتعزيز الذكاء الانفعالي، والاجتماعي، وعلاج الضغوط، وحالات اللجاجة في الكلام، ولقد أوصى الباحثون لاختبار فاعلية الأساليب المختلفة بالسيكودراما في مجالات مختلفة (Kipper & Ritchies, 2003). وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية عمل برامج للإرشاد المهني مرتبطة بدراسة النظريات وربطها به مع الاطلاع على طبيعة كل مرحلة واحتياجاتها التوجيهية والإرشادية المهنية كدراسة لانكستر (Lancaster, 2006) و(المالكي، 2013) و(الزبيدي؛ والكحالي، 2014).

ومن هنا يمكن النظر للدراسة الحالية بوصفها إحدى المحاولات البحثية التي تسعى إلى تأكيد دور السيكودراما، وتضمينها كأحد الأساليب الإرشادية في تنمية الذات المهنية، حيث إن استعمال السيكودراما وفق ما أشار إليه ميتشل (Mitchell, 1995) يؤدي إلى تنمية ما يسمى بحرفية المهنة أو إبداع الفرد في المهنة (career crafting) والذي من شأنه أن يجمع بين التعلم الاستكشافي وتكاملية المعرفة والخبرة من خلال الأنشطة.

1.1. مشكلة الدراسة

غالباً ما يعاني الأفراد الذين يواجهون مجموعة من الخيارات المتصادمة والمتعارضة من بعض مشاعر الحيرة والتردد، وفي الظروف التي تصبح فيها القرارات متتابعة ومتنوعة يكون هنالك محاولات لتقليص التوتر والالتباس من خلال السعي إلى المعرفة والمعلومات (Belz, 1992)، وأشارت الأدبيات إلى أن تشكل الهوية المهنية عامة يتكون عند الأفراد في مرحلة المراهقة وغالباً ما تكون مبهمه وغير واضحة، ففيها يتعرف المراهق على قدراته وإمكانياته في التفكير واتخاذ القرارات المهمة، غير أنه يشكل في هذه المرحلة فلسفته الخاصة بالحياة ويقوم فيها بالتخطيط للمستقبل (زهران، 1986). إن الهوية المهنية هي بناء وإعادة بناء مستمر يتطلب عدة مراحل وعمليات لتعديل القيم والميول والسلوك المهني، وتهدف لتقليص الفجوة بين الهوية القديمة (غير الواضحة، وغير محددة الأهداف) والهوية الجديدة (الواضحة الأهداف، والأبعاد المهنية الخاصة بالفرد) (جمني، 2008).

إن أغلب الأفراد في المرحلة العمرية (14 – 15 سنة) يمرون بتجربة لحظات من عدم الاستقرار وانخفاض الثقة حول خياراتهم المهنية. فالأفراد الذين يمرون بحالة من الإحساس غير الواضح والمبهم حول هويتهم لا يواجهون فقط عدم استقرار في الجوانب المهنية؛ بل أيضا لا يدركون مكانهم وأهميتهم في المجتمع (Ryan-Jones, 1990). ويصبح التشخيص في بداية مرحلة تطور الهوية المهنية والإرشاد لطلاب الثانوية والجامعات مهماً خاصاً للذين يعانون من التردد المهني، وتطور الهوية المهنية رُبط بالتردد المهني وتحديدًا لأولئك الذين يعانون من مشاكل في تطور الهوية المهنية، والذين يظهرون ترددًا كبيرًا في اختيار المهن (Lancaster, 2006).

إن عدم وضوح الهوية المهنية من وجهة نظر الباحثة أحد أهم العوامل التي قد تؤثر في القرارات المهنية المستقبلية واختيار التخصصات التي تحدد مسارهم المهني. ويرى سوبر أن الأفراد بشكل عام ينحازون إلى اختيار المهن التي يتمكنون من خلالها تحقيق ذاتهم والتعبير بطريقة واضحة عن أفكارهم ومشاعرهم، فأشار إليها سوبر بأنها مرحلة انتقالية تتميز بعملية الإدراك التدريجي لمتطلبات العمل (Super, 1957). وتمثل الهوية المهنية المحرك الأساسي في النمو المهني حيث إنها تؤثر على مراحل التطور المهني (الاستكشاف والتخطيط)، وتعدُّ الهوية عاملاً محفزاً للفرد في تنمية المهارات والقدرات المهنية المرتبطة بتصوراته ورغباته (Praskova, & Creed, & Hood, 2015).

فالأفراد الذين يتمتعون بهوية مهنية قوية يميلون للحديث عن مهنتهم بشكل واضح وصريح، كذلك يخاطبهم الفخر بالمهنة الخاصة بهم ويكونون قد وصلوا لمرحلة تحقيق الذات والنمو من خلال المهنة (Jue, & HeeHa, 2017). والافتراض الأساسي في أغلب نظريات النمو المهني أن تهيئة الأطفال بطريقة فعالة يعتمد بشكل أساسي على نمو الهوية المهنية وهي ما يؤدي إلى وعي بالذات ومعرفة أفضل حول الخيارات المهنية المستقبلية (Praskova, & etal, 2015).

2.1. أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين رئيسيين هما:

1.1.2.1. الأهمية النظرية

وتتمثل في أنها:

- أ- تناولت أهم المراحل التعليمية لدى الطلبة والتي تتشكل خلالها الهوية المهنية.
- ب- تعد من الدراسات الأولى التي تربط السيكدوراما والهوية المهنية في السلطنة.
- ت- تمثل إضافة وإثراء للدراسات في مجال الإرشاد والسيكدوراما.

2.2.1. الأهمية العملية (التطبيقية)

وتتمثل في أنها أسهمت في توفير:

- أ- برنامج إرشاد جمعي قائم على تقنيات السيكدوراما في تنمية الهوية المهنية لطلبة الصف التاسع.
- ب- أنشطة قائمة على تقنيات السيكدوراما في مجال تنمية الهوية المهنية.

3.1. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- أ- فاعلية برنامج إرشاد مهني جمعي باستعمال نظرية السيودراما في تنمية الهوية المهنية لدى الفئة المستهدفة (طلبة الصف التاسع بمحافظة مسقط).
- ب- الفروق بين المشاركين في البرنامج من الذكور والإناث في تنمية الهوية المهنية باستعمال أساليب السيودراما، بالإضافة إلى تتبع فاعلية البرنامج بعد فترة من تطبيقه.

4.1. التعريفات الإجرائية

وتشمل التعريف بمصطلحات الدراسة والمتمثلة في الهوية، والهوية المهنية، والسيودراما، والبرنامج الإرشادي الجمعي.

الهوية: هي مجموعة من الصفات الثابتة في الأفراد والأشياء، وتكون صفات جوهرية تميزه عن غيره؛ حيث إن للفرد هويته المتفردة والمختلفة عن الأشخاص الآخرين في حياته ومن حوله (عيد، 2002).

الهوية المهنية: تعرف إجرائياً بأنها مجموعة الأفكار والاتجاهات والاهتمامات والقدرات التي يمتلكها الأفراد حول ميولهم المهنية، وتتشكل في مجمل المعتقدات والمعارف والكفايات الذاتية والمهنية التي تطورت عبر الممارسات المختلفة خلال الحياة. وهي مجموعة من القصص المرتبطة بالمهن والتي تتغير مع الزمن من خلال اكتساب الفرد لخبرات مهنية جديدة (McMahon, 2014). غير أن الهوية المهنية هي فهم يكتسبه الفرد للقيم والمهارات والمعارف والممارسات المهنية المطلوبة في المهنة. وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على مقياس الهوية المهنية.

السيودراما: هي تكتيك علاجي يتم فيه علاج الأفراد من خلال التعبير عن مشاكلهم في مواقف انفعالية، وعادة يشترك فيه أعضاء الجماعة لمساعدة لمساعدة الفرد في تفهم مشكلته بشكل أفضل والاستجابة بطرق آمنة ومختلفة (النوبي، 2004). ويستخدم فيها مجموعة من الأساليب والتكنيكات التي تعمل على تشكيل مسرح وهمي باستعمال العناصر المحيطة والأشخاص المتواجدين في الجلسات الإرشادية في إدراك وملا الفجوة بالمعرفة اللازمة للوصول إلى تحقيق الذات.

برنامج إرشاد جمعي: يعرف إجرائياً بأنه برنامج يستند إلى استعمال أساليب السيودراما ويتكون من (15) جلسة، مدة كل منها (60) دقيقة بمعدل جلستين أسبوعياً، وترتكز الجلسات على الأداء التمثيلي الذي يقوم به مجموعة من المشاركين يسمح لهم بالتعبير عن ذواتهم الداخلية المبدعة في وضع يتسم بالأمن والطمأنينة والتعزيز للوصول إلى إدراك واضح ومناسب لمهاراتهم وميولهم. عملية بينشخصية تركز على الأفكار، المشاعر، والسلوكيات، واكتشاف مصادر القوة الداخلية لأعضاء المجموعة (Cory 2004).

5.1. محددات الدراسة

الحدود البشرية: تحدد أفراد الدراسة بعينة من طلبة الصف التاسع الأساسي الذكور والإناث.

الحدود الزمانية: العام الدراسي (2017 / 2018).

الحدود المكانية: مدارس محافظة مسقط.

الحدود الموضوعية: تحدد نتائج الدراسة بالأدوات المستخدمة والمتمثلة في:

- مقياس الهوية المهنية الذي تم الحصول عليه بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث في هذا المجال.
- برنامج الإرشاد المهني الجمعي المعد باستعمال أساليب السيكودراما.

2. الدراسات السابقة

تعددت الدراسات والبحوث المتعلقة بالهوية المهنية، وتنوعت الغاية منها وطرق قياسها والعينات التي طبقت عليها، فهناك دراسات استهدفت الهوية المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات، والهوية الاجتماعية وارتباطها بالجوانب المهنية، ودراسات تناولت الوعي بالذات، وفي هذه الدراسة عرض مجموعة من الدراسات التي تناولت الهوية وعلاقتها بالجوانب المهنية والتي ركزت على بناء الهوية في إطار الاختيار، بالإضافة إلى الدراسات التي استندت على تقنيات السيكودراما في بناء برامج تدريبية وإرشادية في مجالات مختلفة. وفي حدود اطلاع الباحثة لم توجد دراسة قد ربطت بين الهوية المهنية والسيكودراما معا بشكل عام وفي المجتمع العماني بشكل خاص.

1.1. الدراسات المتعلقة بالهوية المهنية

ومن بين هذه الدراسات دراسة "الراين-جونز" (Ryan-Jones, 1990) والتي هدفت إلى تقصي خصائص مشتركة بين الإقرار بالذات والمعتقدات المهنية في مجتمع طلبة الجامعة، بالإضافة إلى التحقق من الاختلافات بين الطلبة التي تعزى إلى النوع الاجتماعي ومستوى الهوية المهنية، والقرار المهني، وقد تشكلت العينة من 646 طالبا وطالبة قسموا في مجموعات إرشادية، وقد استخدمت الباحثة قائمة المعتقدات المهنية لـ "كرومولتز" وأسئلة البدائل المهنية ومقياس هوية المهنية لـ "هولاند"، وتوصلت إلى أن الأفراد غير محددين لقراراتهم

المهنية والذين يظهرون مستوى منخفضاً من الثقة في الاختيار المهني، وغالبا ما يكونون مرتاحين مع هذا التأخير، أما الأشخاص الذين يفتقرون لرؤية واضحة للهوية المهنية فيمتلكون اعتقادا "بالفشل" و "الاضطراب" في حالة عدم حصولهم على أفضل عمل أو في حالة عدم ميلهم لعملهم. كما أظهرت النتائج أن أفراد العينة الذين يعانون من انخفاض في معدل الهوية المهنية يظهرون عدم اهتمام في البحث عن مهنة وذلك لاعتقادهم أن "إن لم يكن النجاح مضموناً فالبحث غير مجدٍ".

كما هدفت دراسة بيلز (Belz, 1992) إلى معرفة العلاقة بين المنحنى الوظيفي المحتمل سلوكه، وهوية الأنا في الاستكشاف المهني لخريجين الجامعة. اشتملت عينة الدراسة على طلبة جامعيين من الذكور والإناث، تمثلت في 121 طالبا وطالبة، 60 من الذكور و61 من الإناث، والمقيدين بالجامعة لمدة 4 سنوات بأعمار تراوحت بين 16 إلى 26 سنة. وقد استخدم الباحث استبانة احتوت على أربعة أبعاد، وأشارت النتائج إلى أن كمية المعلومات والتفاصيل حول المجتمع المهني يؤثر بشكل أساسي في وجود سلوك البحث عن المهن، بعيدا عن تأثير أيديولوجية الهوية وحالتها. كما أوجدت النتائج أن مستوى المعرفة حول الهوية في الجوانب المهنية تنسم بالنقص لدى عينة الدراسة.

وقد أشارت كاليجوري (Caligiuri, 1996) في دراستها التي هدفت إلى تحديد أثر ورش العمل على الهوية المهنية، والتردد في اتخاذ القرارات المهنية، والفاعلية المهنية لطلبة الصف العاشر، وتمثلت العينة في 161 طالبا وطالبة من الصف العاشر، قسموا إلى مجموعتين متكافئتين ضابطة وتجريبية، حيث تكونت العينة التجريبية من 87 طالبا،

وقد أشارت النتائج إلى أن الطلبة في المجموعة التجريبية أظهروا انخفاضاً في الحيرة المهنية بعد الورش، كما أشارت إلى أن الطلبة في المجموعة التجريبية من مختلف المستويات الأكاديمية (منخفض، متوسط، مرتفع)، قد أظهروا تغييراً ملحوظاً في الهوية المهنية، تمثل في ارتفاع الوعي بالهوية المهنية، وانخفاض في الحيرة المهنية.

وفي دراسة لفوت (Voight, 1999) والتي هدفت إلى دراسة علاقة الوالدين بتنمية الهوية المهنية بناء على مهنة الآباء، ولقد تكونت عينة الدراسة من 131 طالباً جامعياً أغلبهم من طلبة السنة الدراسية الأولى والثانية، وقد أكمل أفراد العينة الأسئلة الديموغرافية، وقائمة الحدود الأبوية، ومقياس حالة هوية "الأنثى" وفقاً، وقوائم المهن المختلفة لسامبسون وآخرين، وأشارت نتائج الدراسة إلى تعارض مع الفكرة العامة للدراسات السابقة حول تأثير العائلة في تطوير الهوية للأفراد، وقد عللت الباحثة أن من الأسباب الداعية لهذه النتيجة هو عدم التحقق من علاقة أفراد العينة بالوالدين.

وفي دراسة لشي (Shea, 2000) والتي هدفت لدراسة فلسفة التدريس المهني للمرحلة الابتدائية وأهداف التعليم المهني، ومتعلقاتها من المعرفة بالذات والوعي بالتعليم المستقبلي والبدائل المهنية وتطوير مهارات اتخاذ القرار، وتمثلت العينة في طلبة المرحلة الابتدائية وتناولت المناهج التعليمية المرتبطة بالجوانب المهنية والإرشاد المهني، ولقد أظهرت النتائج أهمية دور الوالدين والمدرسة في عملية توجيه وإرشاد الطالب في هذه المرحلة والتي يكون فيها الطالب تصورات حول المسار المهني ومن خلال هذا التوجيه والمتابعة سيتمكن الطالب من التطور بشكل إيجابي لقدراته وذاته وهو ما يوجه للاختيار الأنسب للمهنة.

وفي ودراسة لانكستر (Lancaster, 2006) التي هدفت إلى توضيح التشابه بين نظرية إيركسون مارسيا "Erikson/Marcia" ونظرية هولاند "Holland" في النمو المهني، بما يساعد على تقييم العلاقة بين تشكيل الهوية والتطوير المهني، وقد اشتملت الدراسة على عينة من الطلبة الجامعيين وبلغ عددهم 206 طالباً وطالبة، حيث تم تطبيق مجموعة من المقاييس عليهم منها مقياس هوية الأنثى والهوية المهنية، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها: أن متوسط الإنجاز للإناث مرتفع إلا أنه لا يوجد دلالة إحصائية، بينما الذكور أظهروا نقصاً في خصائص البحث والالتزام لتطوير هويتهم المهنية، كما دلت النتائج إلى أن الإناث أكثر التزاماً باعتقاداتهم وأهدافهم وقيمهم في الحاضر والمستقبل، وبالتالي أكد وجود اختلاف واضح مرتبط بالنوع الاجتماعي (ذكور/إناث) في حالة الهوية، ومفرداتها، وأوصت الدراسة بأهمية التعمق في هذا المجال في البحوث المستقبلية.

وبحث كلا من ميجيرز ومارنيكا وجوندي (Meijers; Kuijpers; Gundy, 2013) عن تأثير التعلم المهني والإرشاد لطلبة الحلقة الثانية (12-19 سنة). واشتملت عينة الدراسة على 3499 طالباً. لقد أشارت النتائج إلى أن الكفاءات المهنية مرتبطة بدافعية التعلم. والهوية المهنية والتي تؤثر بشكل إيجابي في النتائج المهنية.

أما دراسة (الزبيدي؛ والكحالي، 2014) هدفت إلى التعرف على الهوية المهنية لطلبة الصفين التاسع والعاشر بمدارس التعليم العام بسلطنة عمان، وتمثلت عينة الدراسة من 255 طالباً وطالبة منهم 143 من الصف التاسع و 112 من الصف العاشر، وتم تطبيق مقياس للهوية المهنية مكون من 20 فقرة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها أن ترتيب الهوية لدى طلبة الصف التاسع والعاشر على النحو التالي: الهوية المقيدة، الهوية الغامضة، الهوية المؤجلة، والهوية المحصلة، وتم وضع توصيات بأهمية تفعيل الدراسة في توعية الطلبة بالمدارس حول مفهوم الهوية المهنية، إضافة إلى أهمية تنفيذ ورش في التوجيه المهني تعزز الهوية المهنية لدى الطلبة في هذه المرحلة العمرية.

وفي دراسة البلوشي (2014) ذكرت الباحثة أن عملية الاستكشاف وعملية الالتزام مهمة جدا في تشكل الهوية من حيث وجود هذه العمليات أو غيابها في خبرات الفرد، وتمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على حالات الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع والصف العاشر (ذكور، إناث)، من خلال متغيرات (القلق، النوع الاجتماعي، الصف الدراسي)، فبعض الطلبة في هذه المرحلة غير مدركين للهوية المهنية، وبالتالي يتبعها اختيار عشوائي للمقررات الدراسية التي يدرسونها في الصف الحادي عشر ومن ثم الثاني عشر بما لا يتناسب مع ميولهم وقدراتهم المهنية، وهو ما يؤدي في بعض الأحيان إلى عدم تحقيقهم لأهدافهم المهنية التي يضعونها لمستقبلهم.

أما في دراسة لبراسكوف وكريد وهود (Praskova, Creed, & Hood, 2015) التي هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الاستكشاف المهني والهوية المهنية وبين التخطيط المهني والهوية المهنية ودورها في التطور المهني، وتكونت عينة الدراسة من 667 ذكراً وأنثى من فئة الشباب. وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن هنالك علاقة وسطية بين الهوية المهنية وكل من التخطيط والاستكشاف المهني بحيث إذا كانت الهوية المهنية لدى الفرد واضحة تكون عملية التخطيط والاستكشاف المهني عملية فاعلة وواضحة.

2.2. الدراسات المتعلقة بالسيكودراما

وأشار (خافجي، 2010) في دراسته التي هدفت إلى قياس فاعلية برنامج سيكودرامي في خفض مستوى القلق لدى المراهقين، وتكونت عينة الدراسة من 28 طالبا تم تقسيمهم لمجموعتين متساويتين، إحداها تجريبية والأخرى ضابطة، بحيث تشمل كل مجموعة 14 طالبا، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس القلق للمكفوفين وبرنامج السيكودراما، وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها هو أن برنامج السيكودراما المقترح كان له دور في خفض مستوى القلق لدى المراهقين.

وفي دراسة (شحادة، 2012) والتي هدفت إلى قياس فاعلية برنامج إرشادي مهني باستعمال السيكودراما في تنمية المهارات الاجتماعية لدى الأطفال المنطوين، وتكونت عينة الدراسة من 31 طالبا تم تقسيمهم إلى مجموعتين متكافئتين الأولى ضابطة قوامها 15

طالبا، والثانية تجريبية قوامها 16 طالبا، وتمثلت أدوات الدراسة في اختبار الانطواء ومقياس المهارات الاجتماعية لدى الأطفال المتطوعين وبرنامج إرشادي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الاجتماعية بين المجموعة التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الاجتماعية في القياسات المتعددة (قبلي، بعدي، تتبعي) لدى المجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي.

وأشارت دراسة لـ(المالكي، 2013) والتي هدفت إلى معرفة أثر برنامج إرشادي جمعي مقترح قائم على استراتيجيات السيكودراما للتخفيف من الشعور بالضغط النفسي لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، حيث بلغت عينة الدراسة 189 طالبة، وتم اختيار 33 طالبة من الحاصلات على أدنى الدرجات في استبانة الشعور بالضغط النفسي ليطبق عليهم البرنامج، واستخدمت الباحثة أداتين هما: استبانة الشعور بالضغط النفسي، والبرنامج الإرشادي الذي يستهدف التخفيف من الشعور بالضغط النفسي والقائم على استراتيجيات السيكودراما، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على استبانة الشعور بالضغط النفسي في الاختبار القبلي والبعدي لصالح درجات الاختبار البعدي، مما يعني فاعلية البرنامج

الإرشادي القائم على استراتيجيات السيودراما في التخفيف من الشعور بالضغط النفسي لدى عينة الدراسة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببرامج الإرشاد النفسي لما لها أثر كبير وفعال.

وفي دراسة لـ (جمعة، 2016) والتي هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي قائم على السيودراما في التخفيف من حدة بعض المشكلات السلوكية عند طلاب المرحلة الإعدادية، وتمثلت عينة الدراسة من 24 طالبا تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة تكونت كل مجموعة من 12 طالبا، واستخدم الباحث في دراسته عدة أدوات للتحقق من صحة فروض الدراسة وهي: استمارة مسح المشكلات السلوكية ومقياس المشكلات السلوكية والبرنامج الإرشادي القائم على السيودراما. وتوصل الباحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج الإرشادي القائم على السيودراما لصالح المجموعة التجريبية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية في حدة المشكلات السلوكية بين التطبيق القبلي، والبعدي لمقياس المشكلات السلوكية.

وفي دراسة (يعقوب؛ وعلاونة، 2016) التي هدفت للتعرف على فاعلية برنامج إرشادي قائم على السيودراما في تنمية المهارات الاجتماعية، وتمثلت عينة الدراسة من 24 طالبا من الذكور، وزعوا إلى مجموعتين مجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية احتوت كل منهما على 12 طالبا، وقد استخدم الباحثان مقياسين: مقياس للسلوك الفوضوي، ومقياس للمهارات الاجتماعية، وبرنامج إرشادي قائم على السيودراما. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، ولصالح المجموعة التجريبية في خفض السلوك الفوضوي باستعمال برنامج إرشادي قائم على السيودراما.

3. فرضيات الدراسة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط استجابة أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس الهوية المهنية.
- لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تنفيذ البرنامج الإرشادي الجمعي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 = \alpha$) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في مستوى تنمية الهوية المهنية باستعمال السيودراما في القياس البعدي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 = \alpha$) بين نتائج القياس البعدي والمتابعة لمستوى الهوية المهنية للمجموعة التجريبية.

تعليق الباحثة على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكن استخلاص التالي:

- عدم توافر أية دراسات في مجال تنمية الهوية المهنية باستعمال السيودراما لطلبة الصف التاسع.
- ركزت معظم الدراسات على دمج الهوية المهنية بمتغيرات أخرى مثل الفاعلية المهنية والنضج المهني وغيرها من المتغيرات المهنية.

- العديد من الدراسات الأجنبية والعربية تناولت السيكدوراما في برامج علاجية لعلاج أنواع معينة من السلوكيات كالقلق والضغط النفسي والسلوك العدواني لدى الطلبة واللجنة.

لذا فإن هذه الدراسة تحاول معالجة الفجوة في الدراسات العربية، من حيث ندرة برامج الإرشاد المهني الجمعي المصممة في تنمية الهوية المهنية لطلبة الصف التاسع، كما تتطرق لأثر السيكدوراما في تنمية الهوية المهنية، من خلال استكشاف أفكارهم ومعتقداتهم المهنية، وميولهم وقدراتهم ومهاراتهم واهتماماتهم في الجانب المهني، لمساعدتهم في تحديد مسارهم المناسب لهويتهم المهنية.

4. منهجية الدراسة

1.4. منهج الدراسة

لقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج شبه التجريبي بهدف فحص أثر المتغير المستقل الذي يمثل برنامج إرشاد جمعي على المتغير التابع المتمثل في الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع بمحافظة مسقط. حيث تضمنت الدراسة القيام بالقياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة تمثل في تطبيق أداة الدراسة (مقياس الهوية المهنية)، ومن ثم تطبيق الجلسات على المجموعة التجريبية من خلال برنامج إرشاد جمعي، وفي المقابل فإن المجموعة الضابطة لم تخضع للإرشاد وبعد نهاية البرنامج تم إجراء قياس بعدي للمجموعة التجريبية. واستخدمت المجموعة الضابطة للتأكد من أن التغير الحاصل في درجات القياسين البعدي والمتابعة للمجموعة التجريبية ناتج من تأثير البرنامج الجمعي المستخدم جدول 1 يوضح التصميم شبه التجريبي للدراسة.

جدول 1

التصميم شبه التجريبي للدراسة

المجموعة	النوع	القياس	المعالجة	القياس	القياس
التجريبية	ذكور إناث	قياس قبلي	برنامج إرشاد جمعي	قياس بعدي	قياس متابعة
الضابطة	ذكور إناث	قياس قبلي	لا يوجد	قياس بعدي	قياس متابعة

2.4. مجتمع الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من جميع طلبة الصف التاسع بمحافظة مسقط للعام الدراسي 2018/2017م، والبالغ عددهم (8421) طالبا وطالبة يتوزعون على 79 مدرسة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2018/2017م (المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط، 2017)، وتم اختيار ولاية السيب عشوائيا من محافظة مسقط لتطبيق البرنامج، حيث مثل مجتمع العينة جميع طلبة الصف التاسع في ولاية السيب البالغ عددهم (4250)، والجدول 2 يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفقا لولايات محافظة مسقط حسب متغيري النوع الاجتماعي والولاية.

جدول 2

توزيع مجتمع الدراسة في محافظة مسقط حسب متغيري النوع الاجتماعي والولاية

المجموع	النوع الاجتماعي		عدد المدارس	الولاية
	إناث	ذكور		
4250	2030	2220	23	السيب
1264	518	746	11	بوشر
275	128	147	10	مسقط
437	244	193	7	مطرح
1415	657	758	11	العامرات
780	408	372	17	قريات
8421	3985	4436	79	المجموع

3.4. عينة الدراسة

تم بطريقة عشوائية اختيار ولاية السيب من بين ولايات محافظة مسقط، ثم اختيار مدرستين من الولاية بشكل عشوائي واحدة للذكور وأخرى للإناث، من بين 22 مدرسة اشتملت على طلبة الصف التاسع (12 مدرسة للذكور، 10 مدارس للإناث) من مختلف قرى الولاية، وتمثلت في مدرسة كعب بن زيد للبنين، ومدرسة بركة بنت ثعلبة للبنات. وتمثل عينة الدراسة عينة عشوائية تتكون من 60 طالبا وطالبة، تم اختيارهم وفقا لاستجابات طلبة المدرستين من الصف التاسع على مقياس الهوية المهنية وتم أخذ العينة بشكل عشوائي من بين الطلبة الذين كانت نتائجهم في مقياس الهوية المهنية تقع في مستوى دون المتوسط النظري الذي يساوي 3، وتم توزيعهم إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية في كل من مدرسة الذكور والإناث وكل مجموعة فيها 15 طالب (وفقا لشروط البرنامج الإرشادي حيث تشترط البرامج الإرشادية الجمعية ألا يتجاوز عدد المشاركين في المجموعات الإرشادية 15 مسترشدا) بمجموع 30 طالب من كل مدرسة. ثم تم تطبيق برنامج إرشاد جمعي على المجموعة التجريبية في كل من مدرسة الذكور ومدرسة الإناث.

ويرجع سبب اختيار أفراد عينة الدراسة من طلبة الصف التاسع؛ لأن هذه المرحلة تمثل مرحلة الاكتشاف والتي تبدأ من (15-24 سنة) والمرحلة الأولية فيها تتبلور الاختيارات المهنية من خلال التعرف على الميول والقدرات والقيم كما وأن إريكسون ذكر بأن في المرحلة العمرية من 12-18 يمر فيها الفرد بصراع بين الهوية مقابل التشويش حول الدور من ضمن مراحل النمو الشخصي والمعرفي في نظرية السيكو اجتماعية (السفاسفة؛ أبو سعد، 2010). وتعدّ جزءاً من التهيئة الانتقالية إلى الصف العاشر حيث يتوجب على الطالب تحديد التخصص العلمي الذي يسلكه واختيار المواد التالي دراستها في الصف الحادي عشر والثاني عشر، وهو ما يمثل أولى خطوات اتخاذ القرار المهني لتحديد مسارهم المهني الذي يرغبون في السعي له بالمستقبل.

كذلك فإن امتلاك المعرفة المهنية اللازمة حول الهوية المهنية وما يرتبط بها من معطيات يتمثل في أهمية إدراك وتنمية هذه الهوية في المراحل العمرية المتقدمة لمساعدة الطلبة لسلوك مسارهم المهني بكل ثقة متسلحين بقدراتهم ومهاراتهم وميولهم

واتجاهاتهم ودوافعهم المهنية الخاصة. والتعلم المكتسب حول هوياتهم المهنية تؤهلهم لتطوير أبعادها وصلفها مما يجعل طموحاتهم أوضح وأكثر قابلية للتحقق في الواقع. وجدول 3 يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المجموعة والنوع الاجتماعي. واختير طلبة المجموعتين الضابطة والتجريبية وعددهم 60 طالبا وطالبة من بين الطلبة الذين تقل درجاتهم في مقياس الهوية المهنية عن المتوسط النظري للمقياس الخماسي الذي وسطه يساوي 3، وتم توزيعهم على كلا من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بواقع 15 طالبا وطالبة في كل مجموعة وفقا لشروط البرنامج الإرشادي من المدارس التي وقع عليها الاختيار.

جدول 3

توزيع عينة الدراسة حسب نوع المجموعة والنوع الاجتماعي (ن=60)

المجموعة	التجريبية	الضابطة	المجموع
النوع الاجتماعي	العدد	العدد	العدد
ذكور	15	15	30
إناث	15	15	30
المجموع	30	30	60
النسبة	%50	%50	%100

يتبين من خلال الجدول 3 أن توزيع المجموعتين الضابطة والتجريبية تم وفقا للنسبة المئوية ذاتها، كما مثل النوع الاجتماعي بالتساوي في كلا المجموعتين.

4.4. أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على أداتين هما: مقياس الهوية المهنية والبرنامج الإرشادي الجمعي.

أ- مقياس الهوية المهنية (VIS) (VOCATIONAL IDENTITY SCALE)

وبعد الاطلاع على دراسة الزبيدي والكحالي (2014) وجدت الباحثة ملاءمة المقياس للدراسة الحالية ملحق رقم 1، وقد تم بناء وإعداد فقرات المقياس على مقياس (أدمز وآخرين) المطور 1984، خاصة العبارات المتعلقة بالهوية المهنية. ويتكون المقياس من (20) فقرة تصف اتجاهات الطلبة واعتقاداتهم حول مجموعة من المواقف والأمر المتعلقة بالمهنة، وما يرتبط بها من ميول ورغبات شخصية، وقد تمت ترجمة المقياس من إحدى الدراسات التخصصية في هذا المجال، وتحقيقا للخصائص السيكومترية للمقياس فقد تم تحكيم المقياس بعرضه على ثمانية من المختصين في مجال علم النفس التربوي بجامعة السلطان قابوس، وتم إجراء التعديلات المطلوبة ليظهر بالصورة النهائية (الزبيدي؛ الكحالي، 2014).

وتتمثل الإجابة على هيئة تدرج خماسي لليكرت: (5) تنطبق تماما، 4 تنطبق بدرجة كبيرة، 3 تنطبق بدرجة متوسطة، 2 لا تنطبق، 1 لا تنطبق إطلاقا) على الترتيب، حيث أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الطالب هي (100) وأقل درجة هي (20). ويتمتع المقياس بدرجة صدق وثبات عالية، كما هو موضح فيما يأتي.

صدق المقياس: وللتحقق من صدق المقياس تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس حيث قام الباحثان بتحكيم المقياس بعرضه على (8) مختصين بمجال علم النفس التربوي بجامعة السلطان قابوس، وتم إجراء التعديلات المطلوبة ليظهر بصورته النهائية. أما بالنسبة للثبات فقد استخرج بطريقة ألفا كرونباخ وبلغ (0,86).

ثبات وصدق المقياس في الدراسة الحالية: تم التحقق من ثبات المقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية وعددها (196) طالبا وطالبة من الصف التاسع، وتم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولكل فقرة من فقراته للحصول على معامل الاتساق الداخلي لدرجات المقياس، حيث إن معامل ثبات ألفا كرونباخ لنتائج تطبيق في الدراسة الحالية بلغ (0,697)، وهو معامل ثبات مقبول للدراسة.

ب- البرنامج الإرشاد الجمعي

قامت الباحثة بإعداد برنامج إرشادي جمعي يهدف إلى تنمية الهوية المهنية باستعمال السيكودراما للصف التاسع، وذلك بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، ويستند البرنامج على نظرية التحليل النفسي التابعة لـ (سيجموند فرويد) وتقنيات طبقت بأسلوب السيكودراما. ويتكون البرنامج من 14 جلسة تتراوح من (50-55) دقيقة، بواقع جلستين في الأسبوع، وتم تطبيقه على عينة الإناث، وقام أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة المختارة بتطبيق البرنامج على عينة من الذكور، حيث تم التواصل مع الأخصائي لتوضيح الإجراءات المتبعة في تطبيق البرنامج، ومتابعة نتائج الجلسات ومدى تقدم الطلبة في البرنامج. حيث يستخدم البرنامج تقنيات السيكودراما الكرسي الفارغ ولعب الأدوار والديكان السحري وإعادة لعب الدور، وأساليب العصف الذهني وحل المشكلات وأساليب الحوار والمناقشة وعكس المشاعر وعكس المحتوى وكشف الذات والعمل في اللحظة الحاضرة والواقع الفاضل والعمل في ثنائيات وثلاثيات والجولات والتدوير واللعب إضافة إلى التغذية الراجعة وعرض المرئيات والأفلام القصيرة. حيث هدفت الأنشطة إلى إكساب الطلبة معرفة حول مهاراتهم وقدراتهم وميولهم واتجاهاتهم ودوافعهم المهنية والعمل على تنميتها وتوسيع مداركهم في الحديث الذاتي المهني والمبادرة لبناء وتحقيق أهدافهم وطموحاتهم المهنية، بما يعزز معرفتهم بهويتهم المهنية ويساعدهم على تنميتها وتطويرها في إطار تحقيقهم لهوياتهم وذواتهم المهنية.

الصدق الظاهري للبرنامج: بعد إعداد البرنامج الإرشادي بما يتضمنه من جلسات وأنشطة تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين والأساتذة في علم النفس تحديد مجال الإرشاد المهني والنفسي وعددهم (10)، وملحق 3 يعرض قائمة بأسماء المحكمين للبرنامج، لإبداء ملاحظاتهم حول البرنامج من حيث ترتيب الجلسات، ودقة الأهداف وأهميتها، وارتباط الأنشطة بمحتوى الجلسات وآلية تطبيق تقنيات السيكودراما، وزمن الجلسات ومدى وملاءمتها لخصائص المرحلة العمرية. حيث تم تعديل البرنامج في ضوء نتائج التحكيم.

5.4. إجراءات الدراسة

يمكن تحديد إجراءات الدراسة في النقاط التالية:

- 1- الاطلاع على الأدبيات الأجنبية والعربية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- 2- التحقق من ثبات مقياس الهوية المهنية.

- 3- تصميم برنامج إرشاد جمعي لتنمية الهوية المهنية باستعمال السيكدوراما وفقا لنظريات الإرشاد النفسي والبحوث والدراسات السابقة وبناءً على نظريات الإرشاد المهني.
- 4- التحقق من صدق الأدوات، وإجراء التعديلات اللازمة لتحسين جودة البرنامج وفقا لآراء وملاحظات المحكمين والمختصين قبل تطبيق البرنامج على عينة الدراسة.
- 5- الحصول على ورقة تسهيل مهمة باحث لتحقيق أغراض الدراسة، وإرسالها إلى الجهات المختصة بوزارة التربية والتعليم، لتسهيل إجراءات تطبيق أدوات الدراسة.
- 6- تطبيق مقياس الهوية المهنية على العينة للتحقق من خصائصها السيكومترية وعددها 196 طالبا وطالبة على مدرستين من مدارس ولاية السيب، للتحقق من ثبات المقياس، واستخدم برنامج "SPSS Version 21" للتعرف على معامل ثبات (ألفا كرونباخ) قبل تطبيقه على عينة الدراسة.
- 7- زيارة المدارس المختارة عشوائيا، والتي ستطبق عليها أدوات الدراسة، وتوضيح أهدافها لمديري المدارس وطلب تسهيل مهمة الباحث لتحقيق أغراض الدراسة.
- 8- اختيار أفراد العينة للمجموعتين الضابطة والتجريبية بالنسبة للمدارس المختارة عن طريق تطبيق مقياس الهوية المهنية لجميع طلبة الصف التاسع، وحساب متوسطات الدرجة الكلية لكل طالب ووفق معيار الحكم تم اختيار الطلبة الذي تقل درجاتهم عن المتوسط النظري للمقياس الخماسي الذي وسطه يساوي 3، ثم القيام بتوزيعهم عشوائيا على المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة للمدارس المختارة.
- 9- الاجتماع مع أخصائي التوجيه المهني لمدرسة الذكور لتوضيح أهداف الدراسة وشرح خطوات عمل البرنامج لتطبيقه على العينة. بينما تقوم الباحثة بتطبيقه على مدارس الإناث.
- 10- إجراء المقياس القبلي لعينة الدراسة وذلك قبل البدء بالبرنامج الإرشادي بأسبوع، للتحقق من تكافؤ كلا المجموعتين التجريبية والضابطة.
- 11- إجراء التطبيق البعدي لمقياس الدراسة على طلبة المجموعتين الضابطة والتجريبية للتحقق من مدى فاعلية البرنامج في تنمية الهوية المهنية باستعمال تقنيات السيكدوراما لدى طلبة الصف التاسع (أفراد العينة).
- 12- إجراء تطبيق قياس المتابعة لمقياس الهوية المهنية بعد مرور 4 أسابيع من إجراء القياس البعدي.
- 13- جمع البيانات وتحليلها إحصائيا، للوصول إلى النتائج وتفسيرها، وإعطاء التوصيات المناسبة في ضوء نتائج البحث.

6.4. متغيرات الدراسة

تحتوي الدراسة على المتغيرين التاليين:

- المتغير المستقل: برنامج إرشاد جمعي لتنمية الهوية المهنية باستعمال تقنيات السيكدوراما.
- المتغير التابع: الهوية المهنية.

7.4. التكافؤ بين المجموعة التجريبية والضابطة في القياس القبلي

للتحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة على المقياس القبلي، تم استعمال اختبار "ت" لعينتين مستقلتين ويوضح جدول 4 الإحصاءات الوصفية والنتائج.

جدول 4

الإحصاءات الوصفية ونتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ضابطة	30	2,88	0,47			
تجريبية	30	2,81	0,46	0,62	58	0,53

يتضح من الجدول 4 أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في المتوسطات الحسابية للمقياس عند المجموعتين الضابطة والتجريبية، وهو ما يشير إلى تكافؤ المجموعتين في مستوى الهوية المهنية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي الجمعي المهني؛ وهو ما يسمح بإجراء مقارنة بين متوسطي المجموعة التجريبية والضابطة على التطبيق البعدي.

8.4. المعالجة الإحصائية

تم استعمال الإجراءات الإحصائية الآتية:

- استعمال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على وجود فروق بين المجموعات المختارة.
- استعمال اختبار "ت" T-test لمجموعتين مستقلتين للتحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي.
- استعمال اختبار "ت" T-test لمجموعتين مستقلتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي.
- استعمال اختبار "ت" T-test لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي على مقياس الهوية المهنية.
- استعمال اختبار "ت" T-test لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيق البعدي وتطبيق المتابعة على مقياس الهوية المهنية.
- استعمال تحليل التباين المتكرر لمعرفة فاعلية المجموعة والنوع الاجتماعي في تنمية الهوية المهنية.

5. نتائج الدراسة

1- نتائج الفرضية الأولى

نصت الفرضية الأولى على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين متوسطات استجابة أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات استجابة أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس الهوية المهنية"، وللتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستعمال اختبار "ت" على مقياس الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع، حيث تمت المقارنة بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة باستعمال المتوسطات الحسابية، وجدول 7 يبين نتائج اختبار "ت" للعينتين المستقلتين.

جدول 5

نتائج اختبار "ت" بين المجموعتين الضابطة (ن=30) والتجريبية (ن=30) في التطبيق البعدي لمقياس الهوية المهنية.

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	حجم الأثر
التجريبية	3,22	0,43	58	4,706	0,00	0,792
الضابطة	2,54	0,66				

يتضح من الجدول 5 وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل $0,05 \geq \alpha$ من بين متوسطات درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية في التطبيق البعدي، ولصالح المجموعة التجريبية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية (3,22) مقابل (2,54) للمجموعة الضابطة، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية.

2- نتائج الفرضية الثانية

نصت الفرضية الثانية على أنه: "لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تنفيذ البرنامج الإرشادي الجمعي لصالح التطبيق البعدي"، وللتحقق من هذه الفرضية تم استعمال اختبار "ت" لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيق القبلي والبعدي على مقياس الهوية المهنية وجدول 6 يوضح نتائج اختبار "ت".

جدول 6

نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الهوية المهنية.

التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق		قيمة ت	مستوى الدلالة	حجم الأثر
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
قبلي	2,91	0,46					
بعدي	0,05	0,66	2,86	0,20	2,41	0,02	0,88

يتضح من جدول 6 أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الهوية المهنية وذلك لصالح التطبيق البعدي، وبذلك يتم رفض الفرضية الثانية.

3- نتائج الفرضية الثالثة

نصت الفرضية الثالثة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في مستوى تنمية الهوية المهنية باستعمال السيكدوراما في القياس البعدي"، وللتحقق من هذه الفرضية، تم استعمال المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري على المقياس، وجدول 8 يوضح النتائج.

جدول 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي على مقياس الهوية المهنية وفق متغير النوع الاجتماعي (ن=15 للذكور، ن=15 للإناث)

النوع	قبلي		بعدي	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	2,98	0,42	3,02	0,45
إناث	2,85	0,53	3,41	0,78

وتم اختبار الفرضية لمعرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) على مقياس الهوية المهنية لمتغير النوع الاجتماعي والبرنامج الإرشادي الجمعي، وذلك باستعمال تحليل التباين المتكرر (Repeated Measures) وجدول 9 يوضح ذلك.

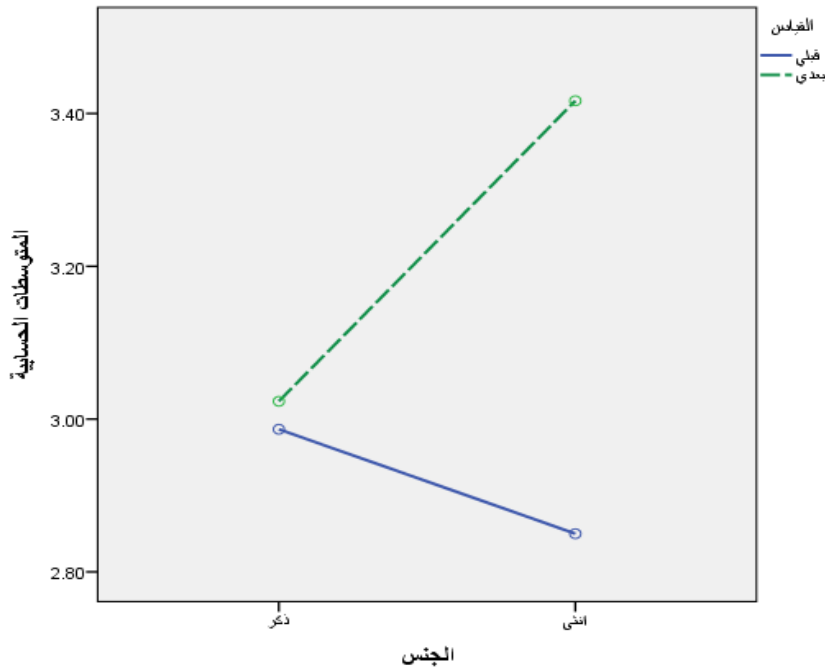
جدول 9

نتائج تحليل التباين المتكرر (Repeated Measures) لمعرفة فاعلية المجموعة التجريبية والنوع الاجتماعي في مقياس الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع (ن=30)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الاحتمال
القياس (قبلي، بعدي)	1,365	1	1,365	6,647	0,015
التفاعل الثنائي (أ × ب)	1,053	1	1,053	5,129	0,031
الخطأ	5,750	28	0,205		
النوع الاجتماعي (ذكور، إناث)	0,247	1	0,247	0,586	0,450
الخطأ	11,800	28	0,421		

يتبين من جدول 9 عند مقارنة المتوسطات الحسابية أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين الاختبار القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي، أما بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي فليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في مستوى تنمية الهوية المهنية باستعمال السيكدوراما في القياس البعدي".

والشكل 1 البياني يوضح التفاعل بين متغيري المجموعة والنوع بالنسبة لمقياس الهوية المهنية للمجموعة التجريبية.



شكل 1 التفاعل بين متغيري المجموعة والنوع الاجتماعي بالنسبة لمقياس الهوية المهنية

ويتضح من شكل 1 التفاعل بين (الاختبار القبلي والبعدي) والنوع الاجتماعي (ذكور، إناث)، وأن التحسن لدى المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي تحسن واضح وملحوظ لدى كلا الجنسين، ولكن التحسن لدى الإناث كان واضحاً جداً.

4- نتائج الفرضية الرابعة

نصت الفرضية الرابعة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين نتائج القياس البعدي والتتبعي لمستوى الهوية المهنية للمجموعتين الضابطة والتجريبية"، وللتحقق من هذه الفرضية تم استعمال اختبار "ت" لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين القياس البعدي والقياس التتبعي على مقياس الهوية المهنية، وجدول 10 يوضح النتائج.

جدول 10

نتائج اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين درجات التطبيق البعدي والتتبعي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لمقياس الهوية المهنية (ن=30)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القياس	المجموعة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي				
0,190	1,341	0,116	0,209	0,660	3,220	بعدي	التجريبية
						0,549	

يتضح من الجدول 10 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والمتابعة لمقياس الهوية المهنية وبذلك نقبل الفرضية الصفرية، وعليه يمكن القول إن أثر فاعلية البرنامج على الطلبة مستمر.

6. مناقشة النتائج

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى

هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تنمية الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع باستعمال تقنيات السيكودراما، وأظهرت نتائج اختبار الفروق بين المجموعة التجريبية والضابطة بعد تطبيق برنامج الإرشاد الجمعي، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة؛ وذلك لصالح المجموعة التجريبية وفقا لمقياس الهوية المهنية، وتشير هذه النتائج إلى فاعلية البرنامج الإرشادي الجمعي المصمم في الدراسة الحالية. وعموما اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من براسكوف وكريد وهود (Praskova, Creed, & Hood, 2015) و كاليجوري (Caligiuri, 1996) و ميجيرز ومارنيكا وجوندي (Meijers, Marinka & Gundy, 2013) في بيان تأثير برامج الإرشاد على تنمية الهوية المهنية لصالح المجموعة التجريبية. كما تعزى فاعلية البرنامج المطبق في هذه الدراسة إلى تركيزه على تعزيز الهوية المهنية لدى الطلبة من خلال المواضيع الذي تناولها والمتمثلة في الميول والقدرات والمهارات والقيم والدوافع المهنية بالإضافة إلى تنمية مهارة المبادرة للاستفادة من الفرص المهنية والوعي بالحديث الذاتي وتعزيزه بشكل إيجابي. كما اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من "شي" (Shea, 2000) و "لانكستر" (Lancaster, 2006) والتي أشارت نتائجها إلى تنمية الهوية المهنية لصالح المجموعة التجريبية، من خلال إكساب المشاركين العديد من المهارات واستعمال الأنشطة والاستراتيجيات المتنوعة، وفعالية هذا البرنامج انبثق من الأساليب السيكودرامية التي أضافت نوع من الحركة التفاعلية بين المشاركين من خلال مسرحية المواضيع مثل تمثيل الأدوار كدور القدرة، والصراع بين الأفكار المهنية ونقلها بصورة مشهد تمثيلي، للتعبير عن ذواتهم الداخلية المبدعة والتركيز على اللحظة الآنية لمواجهة تأثير التحولات التي يمرون بها والمرتبطة بالهوية (Mitchell, 1995).

وأكد مورينو على دور أساليب السيكودراما في منح المسترشدين فرصة لتجربة أدوار مختلفة، فالأثر ينتج من خلال تشكيل الأدوار والتركيز على جزء من شخصية الفرد الذي يود أن يقدمه ويظهره للآخرين، ويسمح لعب الدور للمشاركين للوصول إلى أجزاء من ذواتهم التي لم يكونوا مدركين لها. حيث تستخدم السيكودراما وفقا لمورينو مجموعة من التقنيات الخاصة صممت لتحفيز التعامل مع المشاعر والمعتقدات والاستبصار والوعي بالذات والهوية (Corey, 2008)، وهو ما يسهم في تطوير ممارسات لسلوكيات جديدة وصحية والتركيز على السلوكيات التي يرغبون بتعلمها لتحقيق الإدراك لعناصر الهوية المهنية، والتفاعل الذي أثارته الأساليب السيكودرامية بين المشاركين طور بيئة مناسبة وتفاعلية بين أفراد المجموعة الإرشادية لاستكشاف الهوية المهنية الخاصة بهم ومعرفة جوانب القوة والضعف التي من خلال معالجتها وتنميتها تحقق لديهم الاستبصار الذاتي بهوياتهم المهنية. وأكدت "شي" (Shea, 2000) في دراستها إلى أهمية عملية التوجيه والإرشاد في هذه المرحلة والتي يكون فيها الطالب بحاجة إلى استكشاف بدائل مختلفة للمسارات المهنية، والتطور بشكل إيجابي لقدراته وذاته وهو ما يوجهه للاختيار الأنسب للمهنة. وترجع الباحثة سبب تنمية مستوى الهوية المهنية في المجموعة التجريبية الذي اكتسبه المشاركون إلى أساليب الاستبصار المعتمدة على المسرح السيكودرامي في البرنامج الإرشادي، والذي ساعد على قدرتهم في التعرف على مهاراتهم وقدراتهم وتحديد اتجاهاتهم المهنية بما يشكل هويتهم المهنية.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية

هدف اختبار الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية إلى معرفة مدى تحسن مستوى الهوية المهنية لدى المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، مقارنة بالمستوى في الهوية قبل تطبيق البرنامج، وقد أظهرت النتائج أن هنالك تحسنا ملحوظا لدى أفراد المجموعة التجريبية في مقياس الهوية المهنية، حيث إن برنامج الإرشاد الجمعي المهني في تنمية الهوية المهنية، اعتمد على معرفة وتنمية عناصر الهوية المهنية المتمثلة في المهارات المهنية والقدرات والاتجاهات والدوافع والميول والقيم المهنية بالإضافة إلى مهارة المبادرة في تنمية الهوية وتطويرها واستغلال الفرص وادراك دور الحديث الذاتي المهني في تنمية القدرات والمهارات والأفكار المرتبطة بالمهن المستقبلية.

والتفاعل في البرنامج قائم على إدراك المهارات الأساسية والاستفادة منها، وإكساب المسترشدين المعرفة اللازمة لإيجاد البدائل والطرق الفاعلة في تعزيز هوياتهم المهنية، وقد ساعد ذلك بشكل كبير على تنمية الهوية المهنية لدى المجموعة، وأهمية وفعالية أساليب السيكودراما أكدتها دراسات عديدة مثل (جمعة، 2016)، (خافجي، 2010)، (شحادة، 2012)، (المالكي، 2013)، (يعقوب؛ وعلونة، 2016) والتي هدفت إلى معالجة قضايا مختلفة، إلا أنها جميعها عززت من أهمية استعمال الأساليب السيكودرامية، وبالتالي فعالية البرنامج الإرشادي في هذه الدراسة هو تعزيز وإضافة لاستعمال هذه الأساليب في مجالات التنمية المهنية.

ولقد كان لتقنيات السيكودراما أثر في تنمية الهوية المهنية من خلال مسرحية المشاعر كالحيرة والقلق ودور أفراد العائلة والمهارات الاجتماعية التي تؤثر في عناصر الهوية المهنية المتمثلة في الميول والمهارات والقدرات والدوافع والاتجاهات والقيم المتعلقة بالهوية المهنية التي تطرق لها البرنامج. وتفاعل المشاركين بشكل كبير مع مختلف تقنيات السيكودراما ومنها أيضا تقنية الواقع الفاض، حيث تهتم هذه التقنية بزيادة وعي المسترشدين بدوافعهم واتجاهاتهم المهنية، من خلال استحضار الخيالات الغير مصرح بها والأحلام المهنية الغير مكتملة إلى الوعي بدلا من مجرد الحديث عما حدث فعلا،

وهو الذي ساعد المشاركين للوصول إلى ما كانوا يأملونه وما يخافون منه من الموقف ذاته والحيرة المرتبطة بهوياتهم المهنية حتى وإن لم تكن واقعية. حيث أطلق مورينو هذا المصطلح "الواقع الفاضل" على المشاهد التمثيلية السيكودرامية التي تحرر المشارك من قيود الواقع وحدود هويته ليطلق العنان لأفكاره المهنية (Moreno, Blomkvist, & Rutzel, 2000).

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجموعة التجريبية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وتفسر هذه النتيجة إلى فاعلية البرنامج الإرشادي بغض النظر عن نوع الاجتماعي، وذلك إشارة إلى أن البرنامج كان مناسباً للذكور والإناث وهذا دلالة إلى أن التقنيات الإرشادية المستخدمة والأنشطة مناسبة لكل من الذكور والإناث وبالتالي فإن البرنامج الإرشادي يمكن تطبيقه على الذكور والإناث. فاستعمال تقنيات السيكودراما مثل مسرح العفوية والدكان السحري والدور المزدوج ساعدت المشاركين على التعرف على اتجاهات مختلفة من خلال تفاعل المجموعة إضافة إلى الواجبات البيئية التي ألهمت المشاركين على فتح مدارك التفكير لديهم والتأمل في المهن المختلفة وإدراك المهارات والقيم والقدرات التي يتمتع بها المهنيون، بالتالي السماح لخيالهم في محاكاة هذه المهن خلال الجلسات وعرضها بما يتيح لهم استكشاف مكامن القوة والضعف التي تمثلها هوياتهم المهنية وبالتالي السعي لتعزيز نقاط القوة لديهم ومعالجة نقاط الضعف في عناصر هوياتهم المهنية.

يعدُّ الدكان السحري من أكثر التقنيات التي ساعدت المشاركين على الارتجال الخيالي، فالسلع عبارات خيالية ومقادير لا تشتري بالنقود، ولكن يمكن مبادلتها بمقادير أخرى تتوافر لدى المشاركين الآخرين، حيث يدخل أحدهم الدكان المتخيل، طلباً لفكرة أو حلم أو أمنية، أو طموح الأمر الذي عزز التفاعل في المجموعة بين المشاركين وعرض المهن بطريقة مختلفة وإبداعية تركت أثر في عقلية المشاركين (الجري، 2016). بينما منحت تقنية المرأة التي استخدمت في هذه الدراسة المشاركين الفرصة على إدراك الاتجاهات المهنية المختلفة التي يخفيها المشاركون بداعي الخوف أو الحذر أو حتى التردد في التعبير عن الذات. وبذلك استطاعوا رؤية أنفسهم وسلوكهم من خلال هذه المرأة ومراقبة أدوارهم من خلال تمثيل الآخرين، مما أتاحت الفرصة لهم للتعبير من ذواتهم وسلوكياتهم (يعقوب؛ علاونة، 2016).

إن المشاركين في هذا البرنامج في الصف التاسع وهذه المرحلة كما أشار إليها سوبر تتميز بالرغبة إلى استكشاف الهوية وأطلق عليها أريكسون بمسمى مرحلة الاستكشاف. فقد أشار أريكسون إلى الهوية بأنها بناء مركب تتكون بشكل حيوي، وتتغير تدريجياً بسبب الخبرة والعمر، الأمر الذي يمنح الفرد قدرة على استبصار ذاته وطريقه في الحياة المهنية (Osipow, 1983). وبالتالي ليس هنالك أثر لتأثير النوع الاجتماعي على الهوية المهنية، حيث كانت الفروق بين المجموعة الضابطة والتجريبية وارتباطها بالنوع الاجتماعي غير دالة إحصائياً على القياس البعدي.

4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

أشارت نتائج اختبار "ت" للمجموعات المترابطة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس البعدي والمتابعة المطبق بعد مرور 4 أسابيع من الانتهاء من تطبيق البرنامج في مقياس الهوية المهنية، ويمكن أن تعزى نتيجة استمرار فاعلية البرنامج الإرشادي

المطبق إلى تعرض المشاركين إلى معلومات ذات ارتباط بعناصر الهوية المهنية الضرورية في هذه المرحلة النمائية كالميول والدافعة والقيم والقدرات والاتجاهات، التي وفرها البرنامج وكذلك التقنيات السيكودرامية والأنشطة المختلفة وتفاعل المشاركين مع محتوى البرنامج الإرشادي الجمعي، الأمر الذي عزز استمرار الأثر بطريقة أكثر فاعلية، أي أن البرنامج الإرشادي قد حقق الأهداف المرسومة وتبين ذلك من خلال تقييم الجلسات، وكونه أكسب المشاركين المهارات التي ساعدت في تطوير هوياتهم المهنية بما يترك لديهم أثر مستمر ومتجدد خلال فترات زمنية متباعدة، ولم يكن أثرا وقتيا.

وهذا الأثر ظهر من خلال التزام أفراد المجموعة التجريبية بحضور الجلسات الإرشادية وتفاعلهم الإيجابي، كما وأن عامل المناخ الذي ساد الجلسات من حيث الأمان والأريحية التي وفرته الأنشطة للأعضاء المشاركين، والتقنيات السيكودرامية المستخدمة فيها مثل التنفيس (التفريغ) والبصيرة واختبار الواقع ونظرية الدور، شكل عاملا محفزا للمشاركة ومشوقا في نفس الوقت، ومن خلال عرض ومناقشة النتائج يمكن القول بفاعلية البرنامج الإرشادي الجمعي في تنمية الهوية المهنية لدى طلبة العينة.

7. التوصيات والمقترحات

1.7. التوصيات

في ضوء النتائج التي أظهرتها هذه الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:

- تفعيل السيكودراما كأسلوب لتنمية الهوية المهنية في المراحل العمرية المختلفة من خلال الورش والندوات والمحاضرات والبرامج الإرشادية والتوجيهية.
- التعزيز الإيجابي لمفهوم الهوية المهنية التي يمتلكها الطلبة في هذه المرحلة الدراسية.
- يمكن للفائزين على البرامج التعليمية في المؤسسات التربوية تعميم تطبيق البرنامج الإرشادي الجمعي في تنمية الهوية المهنية باستعمال السيكودراما لطلبة الصف التاسع، وإدراجه من ضمن برامج الخطة السنوية للتوجيه المهني في المدارس.

2.7. المقترحات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية تقترح الباحثة ما يلي:

- إجراء دراسات لاستكشاف الهوية المهنية لطلاب الحلقة الأولى.
- تصميم برامج إرشاد مهني باستعمال تقنيات السيكودراما مع متغيرات مثل القلق المهني والحيرة المهنية.
- إجراء دراسة تربط بين تقنيات السيكودراما ونظرية الحاجات المهنية.
- إعداد برامج إرشادية قائمة على تقنيات ذات علاقة باستعمال الفن في تنمية الهوية المهنية.

8. قائمة المراجع

1.8. المراجع العربية

أحمد، أبو حبيبة (2007). أطفالنا بين جدلية الأنا- الآخرين كما تبدو في التمثيل: الدراما. مجلة الطفولة العربية، 8 (31)، 74-91.

البلوشي، أحمد (2016). فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تنمية الاتجاهات نحو المهن اليدوية لدى الطلبة منخفضي المستوى التحصيلي في الصف العاشر في محافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

البلوشي، باسمه (2014). حالات الهوية وعلاقتها بأساليب التفكير لدى طلبة الصفوف (8-11) بمحافظة مسقط (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.

الجري، آسيا (2016). القصة السيكودرامية وأثرها على الطفل. مصر: مجلة القراءة والمعرفة. 178، 49-74.

جمعة، أمجد (2015). فعالية برنامج قائم على السيكدوراما للتخفيف من حدة بعض المشكلات السلوكية عند طلاب المرحلة الإعدادية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 2 (1). غزة: الجامعة الإسلامية، 228-258.

جمنى، حسن (2008). الهوية المهنية لإطار الإشراف البيداغوجي بالمدارس الابتدائية التونسية في ضوء التجديد الذي تشهده المؤسسة التعليمية/المقاربة بالكفايات واستغلال التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال في التعليم مثالا. (رسالة دكتوراه غير منشورة). تونس: جامعة تونس الأولى.

حمود، محمد الشيخ (2011). الإرشاد المهني: نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته، وتجارب عالمية. العين: دار الكتاب الجامعي. خفاجي، أحمد (2013). دور السيكدوراما في خفض مستوى القلق لدى المراهقين المعاقين بصريا. (رسالة ماجستير منشورة). المجلة المصرية للدراسات المتخصصة. 9، 341-343.

الزبيدي، عبد القوي؛ الكحالي، سالم (2014). الفروق بين النوع والصف الدراسي والقلق في حالات الهوية المهنية لدى طلبة الصفين التاسع والعاشر بسلطنة عمان. الولايات المتحدة الأمريكية: مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أمارباك). 5 (13)، 31-44.

الزفروق، رامي (2013). فاعلية استعمال السيكدوراما في خفض مستوى القلق والأفكار اللاعقلانية لدى طلبة الكليات التقنية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). غزة: جامعة الأزهر.

زهران، حامد (1986). علم نفس النمو " الطفولة والمراهقة". عمان: دار المعارف.

السفاسفة، محمد؛ أبو أسعد، أحمد (2011). الإرشاد المهني. حولي: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

السفاسفة، محمد (2010). أساسيات الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

سليمان، عبد الرحمن (1994). السيكدوراما مفهومها وعناصرها واستعمالاتها. قطر: حولية كلية التربية. 11 (11)، 396-453.

شحادة، حسام (2012). فعالية برنامج إرشادي باستعمال السيكدوراما في تنمية بعض المهارات الاجتماعية لدى الأطفال المنطوين. (رسالة ماجستير غير منشورة). غزة: الجامعة الإسلامية.

عبد الهادي، جودت؛ العزة، سعيد (1999). التوجيه المهني ونظرياته. عمان: مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.

عبد، محمد (2002). الهوية والقلق والإبداع. القاهرة: دار القاهرة.

الغنيمي، شيخة (2017). الأفكار اللاعقلانية المهنية وعلاقتها بالنضج المهني لدى طلبة الصفين العاشر والثاني عشر في محافظة شمال الشرقية. (رسالة ماجستير غير منشورة). مسقط: جامعة السلطان قابوس.

فاخر، رندا (2013). أهمية السيكدوراما في المشاركة المجتمعية. مجلة التربية. القاهرة: جامعة الأزهر. 1 (153)، 693-727.

المالكي، حنان (2013). فاعلية برنامج إرشادي قائم على استراتيجيات السيكدوراما في التخفيف من الضغط النفسي لدى عينة من طلبة جامعة أم القرى. (رسالة ماجستير منشورة) المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 2 (2)، 96-117. مصطفى، دينا. (2010). سيكدوراما. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

النوبي، محمد (2004). فاعلية السيكدوراما في خفض حدة اضطراب الانتباه المصحوب بالنشاط الحركي الزائد وآثره في التوافق النفسي لدى الأطفال ذوي الإعاقة السمعية. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الزقازيق.

الهنائية، منى (2016). فاعلية برنامج توجيهي مهني لتنمية الوعي المهني لدى طلبة الصف التاسع بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). مسقط: جامعة السلطان قابوس.

يعقوب، أشرف؛ وعلاونة، شفيق (2016). فاعلية برنامج إرشادي قائم على السيكدوراما في خفض السلوك الفوضوي وتنمية المهارات الاجتماعية لدى طلبة صعوبات التعلم في لواء بني عبيد. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. 12 (4)، 435-454.

2.8. المراجع الأجنبية

Belz. E. (1992). *The relations among possible selves, ego identity status, and career exploratory behavior in undergraduate students*. Unpublished doctoral dissertation. NYA: New York University.

Blanter, A. (2000). *Foundation of psychodrama history, theory, and practice*. (4th Ed). New Yourk: Spriger.

- Caligiuri, J. A. (1996). *Acareer workshop's effect on vocational identity, career indecision and self efficacy of 10th graders*. (Unpublished Masters thesis). Fort Collins: Colorado State University.
- Carlisle, K. S. (2006). *An Examination of a career and college awareness program and the effects on fifth grade students*. (Unpublished Masters thesis). Auburn: Auburn University.
- Corey, G (2004). *Theory and practice of group counseling*. (7th Ed). Belmont: Thomson Brooks/ Cole.
- Douglas, P. J. (1994). *The influence of family structure, separation from parents, and ego identity formation, on career identity development and career exploration*. (Unpublished Masters thesis). Richmond: Virginia Commonwealth University.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. L., & Pantzer, K. M. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in african american high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Holmes, P. (1992). *The inner World outside object relation theory and psychodrama*. New York: Tavistock/ Routledge.
- Jue, J., & Hee Ha, J. (2017). The professional identity, career commitment and subjective well-being of art therapy students. *The Art in Psychotherapy*, 57, 27-33.
- Kim, J. H., & Karan, O. (2004). *The relationships among sex, gender identity factors, and career-decision-situation-specified personality traits*. *Asia Pacific Education Review*, 5 (1), 39-49.
- Kipper, D. A., & Ritchie, T. D. (2003). The effectiveness of psychodramatic techniques: A meta-analysis. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7 (1), 13-25.
- Krumboltz, J. (1979). A social learning theory of career decision making. A social learning theory of career decision making. In A. M. Mitchell, G. B. Jones, & J. D. Drumboltz (Eds.), *Social learning and career decision making*. 19-49. Cranston, RI; Carroll Press.
- Lancaster, B. P. (2006). *Person-environment congruence and the identity development of young adults: Converging to theories of career development*. (Unpublished doctoral dissertation). Texas: Texas A&M University.

- Marcia, J. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of personality and social psychology*. 3(5), May 1966, 551-558.
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, 5, 100-122.
- McMahon, M. (2014). Constructing career identity through systemic thinking. In Coetzee, M. (First Ed) *Psycho-social career meta-capacities: dynamics of contemporary career development*. 75-87. Switzerland: springer international publishing.
- Meijers, F., Kuijpers, M., Gundy, C. (2013). The relation between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *Int J Educ Vocat Guidance*, 13, 47-66.
- Moreno, Z. T., Blomkvist, L. D., & Rutzel, T. (2000). *Psychodrama, surplus reality and art of healing*. Philadelphia: Routledge (Taylor & Francis).
- Moreno, R., & Zachariah, M. (2006). Finding my place: the use of psychodrama for building community in the school classroom. *Journal of Group Psychotherapy: Psychodrama & Sociometry*, 23(4), 157- 167.
- Mitchell, S. (1995). *Dramatherapy: Clinical studies*. London: Jessica Kingsley.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of career development* (3rd Ed). New York, NJ: Appleton-Century-Crofts.
- Praskova, A., Creed, P., Hood, M. (2015). Career identity and complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 145-153.
- Roine, E. (1997). *Psychodrama group psychotherapy as experimental theatre*. Pennsylvania: Jessica Kingsley Publishers.
- Ryan-Jones, R. E. (1990). *The relation of career indecision, vocational identity and gender to career beliefs*. Florida: The Florida State University.
- Sharf, R. S. (2006) *Applying Career Development Theory to counseling* . E5th. Brooks/Cole Cengage Learning.
- Shea, T. M. (2000). *Career education in the elementary school*. (Unpublished Masters thesis). Newfoundland: Memorial University of Newfoundland.

Singer, J. A. (2004). Narrative identity and meaning making across the adult lifespan: an introduction. *Journal of Personality*, 72, 437-459.

Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harber & Row.

Voight, L. (1999). *Parental attachment and ego identity as antecedents of career identity*. Florida: The Florida State University

جميع الحقوق محفوظة © 2023، الباحثة/ ماريا بنت سعيد بن عبدالله المعولية، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: <https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v5.51.11>