

التحفيز الأسرى وعلاقته باستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية كما يدركه الشباب الجامعي

أ.م.د/ فاطمة حسان عبد الجيد دوام

أ.م.د/ حنان حنا عزيز

أستاذ إدارة المنزل والمؤسسات المساعد بقسم إدارة
المنزل والمؤسسات
كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية

أستاذ إدارة المنزل المساعد بقسم الاقتصاد المنزلي
كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة

المستخلص:

نظراً لأن الانتقال إلى سوق العمل هو الانتقال الطبيعي للشباب بعد انتهاء مرحلة الدراسة؛ لذا فاهتمامهم بالتخطيط للمستقبل المهني يُعبر عن نظرة إيجابية تقدمية. ويُعد التحفيز الأسرى نقطة انطلاق لهؤلاء الشباب لاستباق استراتيجيات تؤهلهم للتخطيط لمستقبلهم المهني بكفاءة وفاعلية؛ للانتقال بسهولة ويُسر من المرحلة النظرية للمرحلة العملية؛ ولتحقيق التميز والريادة في سوق العمل المستقبلي. ولذلك يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التحفيز الأسرى بأبعاده المتمثلة في: التحفيز (المعنوي، المادي، الاجتماعي، المعرفي الرقمي) واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعادها المتمثلة في استراتيجية: (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي) كما يدركه الشباب الجامعي، حيث تم استيفاء البيانات من خلال تطبيق أدوات البحث المتمثلة في (استمارة البيانات الأولية لعينة البحث، استبيان التحفيز الأسرى، استبيان استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية) وذلك على عينة عمدية غرضية قوامها (٣٦٣) شاب جامعي من الجنسين بجامعة المنصورة، يشترط أن تكون من كليات نظرية وعملية، ومن تخصصات مختلفة، ومراحل دراسية مختلفة، وعلى قيد الجامعة، ويعيشون في كنف أسر متكاملة من ريف وحضر محافظة الدقهلية. وقد اتبع في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصنيف وتبويب وتحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج (Spss)، ثم إجراء الإختبارات المناسبة. وصولاً لأهم النتائج التالية: أن ما يقرب من مجموع ثلاثة أرباع عينة البحث من ذوى المستوى المتوسط والمنخفض لإجمالي التحفيز الأسرى بنسبة

(٤٦%، ٢٨,٩%) على التوالي، وكان مستوى إجمالي استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني لعينة البحث في ضوء الإدارة الاستباقية مابين المتوسط والمنخفض بنسبة (٤٢,١%، ٣٠,٩%) على التوالي، واحتل التحفيز المادى الترتيب الأول في أبعاد التحفيز الأسمى، بينما جاء التفكير الإيجابي في الترتيب الأول لأبعاد استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية. وتبين وجود علاقة إرتباطية إيجابية عند مستوى (٠,٠١) بين كل من التحفيز الأسمى بأبعاده والإجمالى وبين استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني بأبعاده والإجمالى في ضوء الإدارة الاستباقية كما يدركه الشباب الجامعى. كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الشباب الجامعى عينة البحث في التحفيز المعنوى تبعاً لكلٍ من (الجنس، مكان السكن) لصالح الإناث، قاطنى الريف. بينما تبين عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت تبعاً لعمرهم، وعدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجاتهم في استراتيجية التفكير الإيجابي تبعاً لمكان السكن. وتبين أن التحفيز المعنوى الأسمى هو المحور الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية للشباب الجامعى عينة البحث. وكان من أهم التوصيات: ١- اعداد دورات تدريبية ارشادية وتوعوية من قبل الجهات المعنية بالأسرة كمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية بالإستعانة بالأخصائيين الإجتماعيين والنفسيين، والباحثين في مجال إدارة المنزل موجهة للآباء والأمهات؛ لتنمية وعيهم بأهمية التحفيز الأسمى في حياة الأبناء؛ لاستثمار الطاقات البناءة لديهم فيما يتعلق بالتخطيط لمستقبلهم بصفة عامة والمهني بصفة خاصة. ٢- اعداد برامج ارشادية وتوعوية وقائية متعمقة من قبل الجهات المعنية بالشباب (كوزارة الشباب والرياضة، ومكاتب التوجيه والارشاد المهني) بواسطة أساتذة متخصصين؛ لتنمية وعي الشباب بأهمية التخطيط لمستقبلهم المهني؛ كون المهنة تمثل جانباً هاماً في حياتهم. ٣- اهتمام وزارة التربية والتعليم ممثلةً في قاماتها العالية بإدراج مفهوم الإدارة الاستباقية ضمن المقررات الدراسية منذ الصغر لخلق ثقافة عامة داعمة لروح المبادرة تكون بمثابة خطوة نحو تقبلها؛ الأمر الذى يساعد على التغيير للأفضل وتحقيق التميز في المستقبل.

الكلمات المفتاحية: التحفيز الأسمى، استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني، الإدارة الاستباقية، الشباب الجامعى.

Family motivation and its relationship to planning strategies for the professional future in the light of proactive management as perceived by university youth

Abstract:

Since the transition to the labor market is the natural transition for young people after the end of the school stage; Therefore, their interest in planning for the professional future reflects a positive and progressive view. Family motivation is a starting point for these young people to anticipate strategies that qualify them to plan their professional future efficiently and effectively. to move easily from the theoretical stage to the practical stage; To achieve excellence and leadership in the future labor market. Therefore, **the current research aims** to reveal the nature of the relationship between family motivation with its dimensions represented in: motivation (moral, material, social, cognitive and digital) and strategies for planning the professional future in the light of proactive management with its dimensions represented in the strategy: (preparation for professional orientation, planning for the use of time, positive thinking) as perceived by university youth, **Where the data was collected through** the application of research tools represented in (the initial data form for the research sample, the family motivation questionnaire, the questionnaire for planning strategies for the professional future in the light of proactive management). **This was done on** an intentional, purposive sample of (363) young university students of both sexes at Mansoura University, who are required to be from theoretical and practical faculties, from different disciplines, and from different educational stages, and under university enrollment, and they live in integrated families from the countryside and urban areas of Dakahlia Governorate. **the descriptive analytical approach** was followed, and the data were classified, tabulated, analyzed, and appropriate statistical treatments were performed using the (Spss) program, and then appropriate tests were performed. **To reach the following most important results:** That nearly three-quarters of the research sample had a medium and low level of total family motivation at a rate of (46%, 28.9%) respectively, and the level of total planning strategies for the professional future of the research sample in the light of proactive management was between medium and low by (42.1%, 30.9%) respectively, Material motivation ranked first in the dimensions of family motivation, while positive thinking came in the first place in the dimensions of planning strategies for the professional future in the light of proactive management. And It was found that there is a positive correlation at the level (0.01) between each of the family motivation in its

dimensions and the total, and the strategies for planning the professional future in its dimensions and the total in light of the proactive management as perceived by the university youth. It was also found that there were statistically significant differences between the mean scores of university youth, the research sample, in moral motivation, according to each of (sex, place of residence) in favor of females, rural residents. While it was found that there was no statistically significant difference between the mean scores of the research sample in the planning strategy to use the time according to their age, and there was no statistically significant difference between the average scores of the positive thinking strategy according to the place of residence. It turns out that family moral motivation is the most influential axis in explaining the discrepancy in planning strategies for the professional future in the light of the proactive management of university youth, the research sample. **Among the most important recommendations were:** 1- Preparing counseling and awareness-raising training courses by the authorities concerned with the family, such as family guidance and counseling offices, with the help of social and psychological specialists, and researchers in the field of home management, directed to parents; To develop their awareness of the importance of family stimulation in the lives of children; To invest their constructive energies in planning for their future in general and their careers in particular. 2- Preparing in-depth preventive counseling and awareness programs by the bodies concerned with youth (such as the Ministry of Youth and Sports, and career guidance and counseling offices) by specialized professors; To develop youth awareness of the importance of planning for their professional future; The fact that the profession represents an important aspect in their lives. 3- The interest of the Ministry of Education, represented by its high stature, in including the concept of proactive management in school curricula from childhood, to create a general culture supportive of the entrepreneurial spirit, as a step towards accepting it. Which helps change for the better and achieve excellence in the future.

Keywords: Family motivation, Planning strategies for the future career, Proactive management, University youth.

مقدمة ومشكلة البحث:

يلعب التحفيز دوراً أساسياً في حياة الإنسان؛ إذ يُعد بمثابة الأداة التي يحدث بها التغيير والتطوير، فالتحفيز سر التميز والارتقاء بجودة الأداء؛ لما له من تناغم مع طبيعة النفس البشرية التي تميل إلى حب التشجيع (محمد محمد، وآخرون، ٢٠١٧). وفي حياة الأبناء، تلعب الأسرة

دوراً أساسياً؛ كونها المجتمع الإنساني الأول الذى يمارس فيه الفرد أولى علاقاته الإنسانية، ولها دور كبير فى بناء الشخصية وتوكيد الذات (مصطفى جبريل، وآخرون، ٢٠٢٠).

فالأُسرة هى الأساس المتين واللبننة الأولى فى كيان المجتمع، وكلما صلح الأساس يصلح البنيان، فكلما كان الكيان الأسرى سليماً ومتماسكاً، كان لذلك انعكاساته الإيجابية على المجتمع ككل (صالح أبو جادو، ٢٠٠٧).

هذا وتُعد المرحلة الجامعية مرحلة حاسمة بالنسبة للشباب؛ حيث تتحدد فيها الأهداف، ويكون الفعل موجهاً لانجازها وتحقيقها، كما أن مستقبل الأمة والمجتمع يتركز فى قواه الشبابية القادرة على العمل والعطاء؛ لذا فالاهتمام بهم يُعد من أهم المقومات الرئيسية للتنمية الشاملة لمواجهة تحديات ومتطلبات ومتغيرات العصر (شادية قناوى، ٢٠٠١).

ويبلغ عدد الشباب فى الفئة العمرية (١٨-٢٩ سنة) فى مصر ٢١,٦ مليون نسمة بنسبة ٢١% من إجمالى السكان. حيث تبلغ نسبة كلٍ من الذكور والإناث الشباب من إجمالى السكان ١٠,٦% ذكور، ١٠,٤% إناث (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢). وهى نسبة لا يُستهان بها؛ لما تحمله من خصائص ومقومات تساعد فى بناء المجتمعات وتطورها وازدهارها (صالح الشمري، ٢٠١٣).

وقد أوضح كلاً من هناء الجوهري، محمود الكردى (٢٠٠١) إلى أن المجتمع فى حاجةٍ ماسةٍ لوجود العديد من الوسائل التى تعمل على رفع كفاءة الشباب، واكسابهم المهارات المختلفة وتنمية قدراتهم على التخطيط لحياتهم المستقبلية -خاصة- المهنية؛ من منطلق أنهم أكثر الفئات قدرةً على الرغبة فى تحقيق الذات وإثبات القدرة على تحمل المسؤولية. وفى سياقٍ متصلٍ أشار صلاح عبد الحميد (٢٠٠٨) إلى أن العناية بجيل الشباب ورعايتهم، والعمل على تحفيزهم لتحديد أهدافهم والتخطيط لمستقبلهم، تُعد جزءً من التخطيط لمستقبل الأمة والحرص على مكانتها.

ونظراً للدور الأساسى الذى تقوم به الأسرة من تهيئة المناخ المناسب لأبنائها فى مرحلة الشباب؛ كى يتجاوزوها بما فيها من متغيرات وتحديات بأمان (زينب الباهى، ٢٠٠٩). بالإضافة للدور الأساسى الذى تقوم به فى توجيه سلوك أفرادها بطريقة سوية أو غير سوية من خلال ما تقدمه لأبنائها من نماذج سلوكية (صالح أبو جادو، ٢٠٠٧).

فقد أشار سعيد الأسمرى (٢٠٢٠) إلى أهمية التحفيز الأسرى بمختلف أشكاله الموجه للأبناء سواء كان عاطفى، معرفى معلوماتى، أو مادى، لما له من دورٍ بارزٍ فى تأصيل مشاعر الترابط والتماسك لمواجهة أحداث الحياة الضاغطة. فالتحفيز الأسرى أداة ذات تأثير فعال فى توجيه سلوك الشباب، ولتحقيق الهدف المرغوب من ذلك السلوك يتحتم على الوالدين أن يكون التحفيز

مناسباً لقدرات وإمكانيات أبنائهم؛ ليكون بمثابة الدافع والمحرك لعزيمتهم للقيام بأدوارهم بحماسٍ ودافعيةٍ، ولبلوغ الأهداف السامية في حياتهم العملية والعلمية (لمياء الشيبى، ٢٠١٠).

وللتحفيز الأسرى أساليب متنوعة، تُستخدم لتحفيز ودعم الأبناء في مرحلة الشباب؛ ليكتسبوا الثقة في أنفسهم لتحقيق أهدافهم. من هذا المنطلق فقد تبنت الباحثتان أربعة أبعاد للتحفيز الأسرى للأبناء في مرحلة الشباب. تمثلت في (التحفيز المعنوي، التحفيز المادى، التحفيز الاجتماعى، التحفيز المعرفى الرقْمى).

ويُعد التحفيز الأسرى من أنواع التحفيز الخارجى الذى يقع خارج ذات الفرد، ويؤثر على حاجاته الداخلية ورغباته، وما يترتب على ذلك من سلوكيات (آن بروس، ٢٠٠٧).

قد يكون التحفيز الأسرى من خلال العلاقات الأسرية التى يسودها الحب والدفء والرعاية، والحوار الإيجابى، والتى تكون بمثابة مصدر وقاية للأبناء من الآثار السلبية الناتجة عن تعرضهم للأحداث الضاغطة؛ كونها توفر لهم الاحساس بالدعم والأمان (مروان دياب، ٢٠٠٦).

مثل تلك الممارسات السابقة بمثابة تحفيز أسرى معنوى؛ يُكسب الأبناء بمرحلة الشباب القدرة على مواجهة الصعاب، وتُزيد من انتمائهم لأسرهم.

وفى سياقٍ متصلٍ أكدت نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٦) أن الدعم المعنوى المقدم من الأسرة للشباب يتمثل فى شعور الشباب بالاهتمام من قِبل الوالدين، وقدرته على التحدث عن مشاعره المختلفة دون خوف أو تردد، الأمر الذى يزيد من ثقته بنفسه، ويؤدى إلى إحساسه بالاستقرار والراحة النفسية. لذا أوصت نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٧) أنه لا بد من عقد مجالس أسرية منتظمة من قِبل الوالدين لمناقشة ما استجد داخل الأسرة، وضرورة الإنصات الجيد للأبناء، واختيار الألفاظ المناسبة عند محادثتهم؛ لتحفيزهم على طرح آرائهم وأفكارهم ومقترحاتهم بحرية حول الأمور المرتبطة بمستقبلهم الدراسى والمهنى فى ظل أجواء أسرية آمنة ومريحة.

ولا تقتصر (أساليب) التحفيز الأسرى على التحفيز المعنوى. فقد أشارت فاطمة جعفرى (٢٠١٠) إلى أهمية توفير الأسرة لأبنائها البيئة الجيدة المحفزة على المذاكرة والاستتكار وذلك من خلال تخصيص مكان معين أو زاوية فى المنزل أو بالغرفة الخاصة بالابن/ الابنة للدراسة بما تحتويه من مكتب خاص به، الأدوات التى يحتاجها وتسهل عليه أداء مهامه، فتوفير المكان المناسب، والأدوات اللازمة لممارسة مهامه وأنشطته الترفيهية تُعد بمثابة الدعم المادى المحفز على الإنجاز. وأضاف عبد الكريم بكار (٢٠١١) إلى أهمية تحفيز الوالدين للأبناء بالهدايا والمكافآت، وبزيادة مصروفهم الشخصى بما يتناسب مع إمكانيات الأسرة؛ لانجازاتهم، ومواقفهم

السوية، ولتقدمهم في دراستهم. مثل تلك الممارسات السابقة بمثابة تحفيز مادي تقدمه الأسرة لأبنائها لتشجيعهم على الاستمرار في النجاح، وتخطى ما يواجهونه من عقبات. كما أوضحت نرمن أبو سبتيان (٢٠١٤) إلى دورٍ آخرٍ مهمٍ تلعبه الأسرة تجاه أبنائها من خلال تقديمها الدعم الاجتماعي، والمتمثل في تشجيعهم على تكوين علاقات اجتماعية، والانفتاح على العالم الخارجي. فقد أوضح محمد غانم (٢٠١٥) على ضرورة اهتمام الأسر بتحفيز أبنائها على تنمية مهاراتهم الاجتماعية؛ حيث أنها أصبحت أمراً حتمياً في عصر المعلوماتية، فهم بحاجة ماسة للتواصل والتفاعل مع الآخرين بكفاءة وعدم الإنغلاق على أنفسهم. الأمر الذي يساهم على أن تكون شخصيتهم متوازنة جسدياً واجتماعياً وعقلياً ووجدانياً، بشكل يكفل لهم التواصل الإيجابي مع الآخرين، مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويجعلهم قادرين على تحمل المسؤولية، والتخطيط لمستقبلهم بكفاءة (هاني العزب، ٢٠١٧).

وأضافت فاطمة معوض، حصة الضويان (٢٠٢٠) على أن تحفيز الشباب الجامعي على العمل الجماعي ضمن فريق يُشجعهم على استثمار الفرص، والاستقلالية، والدافعية للإنجاز، والقدرة على إدارة الخلافات، الأمر الذي يساهم في التفاعل الإيجابي بين بعضهم البعض. كما أكد Hurme,T, Jarvela,S (2005) على أهمية تحفيز الشباب على الاشتراك في الأنشطة الطلابية؛ إذ يساعد على تنمية المشاركة الاجتماعية لديهم.

كما أشار مدحت أبو النصر (٢٠١٢) إلى أهمية تحفيز الأسرة لأبنائها على الإنصات الجيد لوجهات النظر المختلفة؛ الأمر الذي يُحقق التواصل الفعال والاحترام للطرف الآخر؛ كونه أقصر الطرق للفهم والاستيعاب، والقدرة على إدارة الموقف بنجاح ومن ثم تجنب المشاكل والإنعزالية. ونظراً لأن الشباب من أهم الفئات المعنية أكثر من سواها بقضايا اكتساب المعرفة من مصادرها المختلفة، وانتاجها، والاندماج في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يقتضى تمكينهم بتحفيظهم وتسليحهم بالقدرات اللازمة لتحقيق أهدافهم (التقرير العربي للمعرفة، ٢٠١٤). خاصة وأن العصر الرقمي الحالي يتطلب موارد بشرية على قدرٍ عالٍ من المهارة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بحيث تُمكنهم تلك المهارات من التكيف مع التغيرات السريعة في القرن الحادي والعشرين، وتوهمهم ليكونوا أكثر قدرةً على اكتشاف الفرص واستثمارها بما يفيدهم في التخطيط لمستقبلهم (Bedir,H, 2019).

وتُعد الأسرة مصدراً هاماً من مصادر حث الأبناء على اكتساب المعرفة الرقمية من مصادرها المختلفة، من خلال ما تقدمه لأبنائها من إرشادات تحفزهم بشكلٍ أو بآخرٍ على تحسين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم في استخدام التكنولوجيا (Wentzel & Wigfield, 2009). خاصةً

فى ظل تصاعد الأصوات المنادية بحتمية تثقيف الأبناء وتسليحهم بالوعى المعلوماتى ومهارات الاتصال والتواصل الرقمية (مسعودة بايوسف، ٢٠١٦). وفى ظل تحقيق أحد استراتيجيات رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ والمتمثلة فى بناء مصر الرقمية (إيمان سيد أحمد، ٢٠٢٢)، وفى ظل حاجة المجتمعات العربية للانتقال لمجتمع المعرفة الرقمية؛ ليكونوا مدخلاً لتحقيق الابداع العلمى (عبد الوهاب الحايى، عبيدة صبى، ٢٠١٩).

وقد أكد محمد زاهر، سناء راضى (٢٠١٨) على أن تشجيع الوالدين للأبناء على استخدام وتوظيف التكنولوجيا الرقمية، يعمل على تخريج أجيال أكثر مهارةً، ويُمثل نقطة انطلاق نحو التعليم المستمر، الأمر الذى يفيدهم عند التخطيط لمستقبلهم المهني؛ خاصةً مع استحداث مهن جديدة لم تكن موجودة من قبل.

هذا ويُمثل المستقبل مكوناً رئيسياً وهاماً فى حياة الإنسان، والاهتمام بالتخطيط للمستقبل يُعبر عن نظرة تقدمية إيجابية (محمد الطيب، ٢٠٠٧). لا سيما التخطيط للمستقبل المهني؛ فالانتقال إلى سوق العمل هو الانتقال الطبيعى للشباب بعد انتهاء مرحلة الدراسة (سحر بربرى، ٢٠١٣).

وقد أكدت صباح الفرماوى (٢٠٢٠) أنه من أبرز أسباب قلق المستقبل لدى الشباب الجامعى الأسباب الاقتصادية والتي تتمثل فى شعورهم بعدم قدرتهم على الوفاء بالمتطلبات المادية فى المستقبل، وأسباب مهنية تتمثل فى شعورهم بصعوبة الحصول على فرصة عمل فى مجال تخصصهم، وبالتالي عدم قدرتهم على تحقيق أهدافهم وخططهم المستقبلية.

وأوضح إيهاب صبيح (٢٠٠١) أن التخطيط للمستقبل المهني عند الشباب والتعامل مع معطيته، يُشكل توجهاً عالمياً وعربياً ومحلياً، حيث يُشكل خطة منظمة لاتخاذ قرارات اليوم التي تؤثر على الغد، وهى تتطلب التنبؤ بالمتغيرات المستقبلية فى نطاق الأحداث الراهنة. وفى سياق متصلٍ أكد كلٍ من (Demaine (2001), Durham (2008) على أهمية تخطيط الشباب لمستقبلهم المهني الأمر الذى ينمى قدراتهم على التنبؤ بالصعوبات فى ظل تغيرات هذا العصر ومن ثم القدرة على التخطيط لمواجهةها؛ فالتخطيط بمثابة المرشد لما بُذل من مجهودات.

ويساعد الفرد عند التخطيط لمستقبله المهني أن يكون لديه استراتيجية واضحة يوظفها لتحقيق أهدافه؛ فالاستراتيجية هى فن استخدام الإمكانيات والوسائل المتاحة (حسن شحاتة، زينب النجار، ٢٠٠٣). وليس أسمى ولا أجدى من الإدارة فى قيادة الأحداث والتأثير عليها وتوجيهها وفقاً لمقتضيات الأمور وبما يتفق مع صعوبة وخطورة الموقف (عفاف الباز، ٢٠٠٢). وفى هذا الصدد أكدت نعمة رقبان (٢٠١٣) على أن الإدارة تجعل الفرد على علمٍ تامٍ بقدراته وإمكاناته،

كما أنها تقلل من المخاطر التي يواجهها، من خلال التحديد العلمي والواقعي للأهداف، والإختيار السليم للموارد مع الكفاءة في استخدامها من خلال التخطيط والتنظيم.

ونظراً لما يتميز به عالمنا اليوم من تغيرٍ سريعٍ في كافة النواحي، فقد جعل هذا التغير في الحياة وظروف العمل من الإدارة الاستباقية عاملاً أكثر أهميةً في تقرير نجاح الفرد واستمراريته. بمعنى أن الموقف والبيئة ليس هما من يؤثران على سلوك الفرد واتجاهه فقط، بل الفرد يُمكن أن يُبادر في تغيير هذه المواقف والظروف ويُطوعها لصالحه بما يقوم به من ممارسات استباقية استعداداً لما سيقُدم عليه (عامر العطوي، كمال الحسيني، ٢٠١٧). فالاستباقية تعنى السلوك الفعال والمبادرات المتبناه من قبل الشخص نحو التجديد والابتكار والتطور، الأمر الذي يساعد على إيجاد فرص جديدة، من خلال الرصد الصحيح للمتغيرات والأحداث المستقبلية والتعامل معها بكفاءة (هبة حسن، ببداء لفتة، ٢٠٢٠).

وقد أوضح زياد العزام (٢٠١٥) أن أهمية الإدارة الاستباقية زادت بشكلٍ كبيرٍ كون البيئة المحيطة تتصف بالديناميكية، بالإضافة لما تشمله من غموض، وصعوبات، وتغيرات متوالية، الأمر الذي يتطلب وجود استعدادات وحلول من مبادرات استباقية متبناه؛ بهدف توقع الاحتياجات المستقبلية والتغيرات.

وأشار (Rizan et al (2019) في هذا الصدد إلى أن الإدارة الاستباقية قادرة على التنبؤ بإمكانيات حدوث تغيرات خارجية في البيئة المحيطة، بل وتسعى للتكيف معها بشكلٍ مبتكرٍ. وأكد على ذلك كلٍ من عبد المحسن حسين، كرار مدلول (٢٠٢٠) أن الإدارة الاستباقية تركز إلى وضع خطط استباقية، وتوظيفها للحفاظ على ديمومة الفرد خلال وقت الأزمات.

فالاستباقية تعنى نقل المفاهيم والموضوعات والخطط المرسومة حيال المستقبل من الحالة النظرية إلى الحالة العملية (عبد الوهاب جندب، ٢٠١٣). بهدف تحقيق المكاسب من خلال الممارسات للإرتقاء، والتطوير بالمستوى، والمساهمة في استغلال الفرص الجديدة، والعمل على تطوير الأداء (Hosie, 2016). الأمر الذي يكون له عظيم الأثر للشباب الجامعي عند تخطيطهم لمستقبلهم المهني؛ كي يستطيعوا أن يضعوا أيديهم على ما يمتلكونه من نقاط قوة والعمل على تطويرها بما يفيدهم في حياتهم المهنية المستقبلية.

لذا تبنت الباحثان ثلاثة أبعاد لاستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني للشباب الجامعي في ضوء الإدارة الاستباقية. وتمثلت في استراتيجية: (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي). من منطلق أن التخطيط للمستقبل المهني يتطلب جيل قادر على

التعامل مع التحديات المستقبلية بفاعلية، والاستعداد لمِهْنٍ ومشاريع جديدة بخطط مدروسة، واستثمار كل لحظة من وقتهم فيما يفيد ذلك. (Arzeni, 2014), (Gebra, 2012) أولى الاستراتيجيات التي تبنتها الباحثين (استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني)؛ كون المهنة تمثل جانباً هاماً في حياة الفرد؛ إذ تلبي احتياجاته المختلفة، وتُشعره بالقيمة الاجتماعية، الأمر الذي يُساهم في تحقيق ما يسعى إليه من أهداف، والعيش في حياة أسرية واجتماعية مستقرة (عطاف أبو غالى، نظمي أبو مصطفى، ٢٠١٦).

ونظراً لشح الوظائف في الوقت الراهن، وكثرة الباحثين عن عمل، الأمر الذي دفع العديد من الشباب للتفكير في كيفية الحصول على المهنة المناسبة التي تؤمن حياتهم ومستقبلهم (على المقبالي، عبد الفتاح الخواجة، ٢٠٢١). فالمهنة تُشكل جوهر حياتهم المستقبلية؛ وبناءً عليها يترتب أمورهم المستقبلية والمعيشية (على الدخيل، عصام أحمد، ٢٠١٩). وقد أكد رافع دراغمة (٢٠٢٠) على أهمية الاهتمام بتنقيف الشباب عن كيفية الاستعداد للتوجه المهني، وذلك من خلال مكاتب الإرشاد والتوجيه؛ لدراسة احتياجات سوق العمل.

ويُعد الاستعداد للتوجه المهني للشباب على قدرٍ كبيرٍ من الأهمية لاكتسابهم مهارات تساعد على الالتحاق بالمهن المستقبلية (حمدي عبد العزيز، ٢٠١٤). فحينما يخطط الشباب للحصول على عملٍ لائقٍ، ويحرصون على تنمية مهاراتهم وقدراتهم، ومعرفة الجديد في مجال تخصصهم المهني، يتحولون من وضع التبعية الاجتماعية إلى وضع الاكتفاء الذاتي؛ مما يساعدهم على النجاة من الفقر والاسهام بنشاط في المجتمع (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٥).

هذا ويتأثر مدى الوعي بالاستعداد للتوجه المهني للشباب بالعديد من العوامل الشخصية، والاجتماعية، والثقافية ومنها الطبقة الاجتماعية الاقتصادية، وتأثير الأسرة، والمستوى التعليمي للوالدين، ومهنتهما (Hartung; et al, 2005)

ونأتى للإستراتيجية الثانية (التخطيط لاستغلال الوقت)؛ كون استثمار الوقت أحد مفاتيح النجاح في الحياة بصفة عامة، لذا يجب أن يتدرب الفرد على كيفية استغلال وقته بصورة فعالة، والتغلب على معوقات تنظيمه وإدارته (فيصل الرويس، ٢٠١٦)، الأمر الذي ينعكس على تخطيطه لمستقبله بصفة عامة والمهني بصفة خاصة.

وفي هذا الصدد أشارت حنان إسماعيل (٢٠٢٠) أنه على قدر استغلال الوقت يشعر الفرد بالنشاط والحيوية، وأن حياته لها معنى، ويبدأ الفرد يتحفز لتحقيق أهدافاً مؤجلة بحياته. فتحديد الأهداف، والمهام، وجدولة الأعمال المراد القيام بها يؤدي إلى تدعيم نشاط التخطيط، وتحقيق الإشباعات المهنية والشخصية المستقبلية.

لذلك يجب تدارك أن المعلومات التي تتوفر في الوقت المناسب عند الحاجة إليها في العمل، يكون لها قيمة وفائدة عن المعلومات التي تتوفر بعد أن يتم اتخاذ القرار، ففي ظل عالمنا السريع المتغير، الحاجة إلى المعلومات في الوقت المناسب يعنى في كثيرٍ من الأحيان أنه يجب أن تكون تلك المعلومات متاحة على أساس الوقت الحقيقي؛ فمعلومات الوقت الحقيقي هي المعلومات التي تعكس الظروف الراهنة. كما يجب أن يكون هناك تحديد لوقت بدء العمل وموعد الإنتهاء منه، وعدم ترك الأمور للظروف (أسامة الفراج، ٢٠٢١). لذا يجب تشجيع الأبناء على التخطيط لاستغلال الوقت؛ كي يصبح سلوكاً يُساعدهم على تغيير بعض العادات السلبية التي يمارسونها في حياتهم كالتسويق وغيره (بدر الدين عبده، ٢٠٠٧).

ونأتى للإستراتيجية الثالثة والأخيرة (التفكير الإيجابي). فالتفكير عامةً هو الوسيلة التي يستطيع بها الفرد أن يرتقى في مدارج المدنية إذا قام بدوره، فهو مفتاح البناء والنماء، يحتاج لعملية ذهنية واعية ومصممة ومثابرة ومستمرة (مصطفى حجازى، ٢٠١٢). لذا ينبغي أن يُدرك الشباب أن كل الأشياء التي ينجزوها والتي يفشلون في إنجازها تكون نتيجة مباشرة لأفكارهم الخاصة؛ فمكانتهم غداً هي ما قادتهم إليها أفكارهم اليوم (مارى لورى، ٢٠١١).

ويُعد التفاوض والتوقعات الإيجابية نحو المستقبل من الأبعاد الرئيسية للتفكير الإيجابي، والتي تُساعدهم على تحقيق المكاسب في مختلف جوانب حياتهم الاجتماعية والمهنية؛ كونها تجعلهم يتمتعون بالإنفعالات التي تتصف بالإتزان في كافة علاقاتهم مع الآخرين، ومفهوم الذات الإيجابية القدرة على التخطيط للمستقبل، والتغلب على الصعوبات والمحن (Seligman & Pawelski, 2003). وأكدت على ذلك خلود الزهرانى (٢٠٢٠) في أن التفكير الإيجابي تكمن أهميته كونه باباً من أبواب التفاوض، وحسن الظن بالله، يُساعد الفرد على المضي قدماً نحو أهدافه وغاياته دون الإلتفات للأفكار التشاؤمية التي قد تعرقل مسيرته. وقد أوضحت نتيجة دراسة (Hwang; et al (2001) أن التفكير الإيجابي للشباب يساعدهم على التوجه الإيجابي نحو المستقبل، مما يوفر لديهم قوة دافعة نحو اتخاذ القرارات حول اختيار المهنة التي توفر لهم المكانة الاجتماعية التي ينشدونها.

نظراً لأن الشباب هم نتاج الماضى ونواة الحاضر وثمار المستقبل (رانيا عطية، إحسان حجازى، ٢٠١٩)، لذا فالعناية بهم والعمل على تحفيزهم للتخطيط لمستقبلهم المهني يُعد جزءاً من التخطيط لمستقبل الأمة (صلاح عبد الحميد، ٢٠٠٨).

الأمر الذي دفع الباحثان إلى دراسة التحفيز الأسمى والمتمثل في (التحفيز المعنوى، التحفيز المادى، التحفيز الاجتماعى، التحفيز المعرفى الرقمى) وعلاقته باستراتيجيات التخطيط للمستقبل

المهني في ضوء الإدارة الاستباقية والتمثلة في (استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني، استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت، استراتيجية التفكير الإيجابي) كما يدركه الشباب الجامعي. إيماناً منا بدور الأسرة وما توفره لأبنائها من وسائل معينة؛ لتكون دافعاً ومحفزاً لهم للتغيير والتطوير وتحقيق أهدافهم وطموحاتهم في الحياة (سعيد الزهراني، ٢٠١٣). وإحساساً بأبنائنا من الشباب الجامعي -خاصةً- وأن أول ما يُفكرون فيه ويشغل بالهم هي مهنة المستقبل (على الدخيل، عصام أحمد، ٢٠١٩). كما أكدت دراسة تهاني منيب، عزة سليمان (٢٠٠٧) على أن المرحلة الجامعية تُعد مرحلة حاسمة لأبنائنا من الشباب الجامعي؛ من حيث تطلعهم نحو مستقبلهم المهني. وبسبب التغيرات والتطورات المتسارعة التي يشهدها هذا العصر في كافة المجالات؛ برز ضوء الإدارة الاستباقية كنهج إداري تتسم بالمبادرة والممارسات الاستباقية للاستعداد للمرحلة القادمة قبل الوصول إليها ويكون على إثرها تطوير الأداء، وتحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل في ضوء الموارد المتاحة (Quince & Whittaker, 2003).

استناداً لما سبق ومن خلال عمل الباحثين وتعاملهم الدائم مع الشباب الجامعي من الجنسين. فهم شغلهم الشاغل، كونهم رأس المال البشري لأسرهم ومجتمعهم؛ فلا سبيل لأى تنمية بالمجتمع إلا إذا كان يصاحبها تنمية بشرية قوامها أبنائه (Rasool et al; 2019). **وعليه فإن البحث الحالي** ما هو إلا محاولة للتعرف على العلاقة بين التحفيز الأسرى بأبعاده المتمثلة في (التحفيز المعنوي، التحفيز المادي، التحفيز الاجتماعي، التحفيز المعرفي الرقمي)، والإجمالي، واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده المتمثلة في (استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني، استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت، استراتيجية التفكير الإيجابي) والإجمالي كما يدركه الشباب الجامعي؟ والذي ينبثق منه مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية: **والذي ينبثق منه مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:**

- ١- من هم أكثر الأشخاص المحفزين للشباب الجامعي عينة البحث من الوالدين؟
- ٢- ما الأسباب التي تعوق الشباب الجامعي من التخطيط لمستقبلهم المهني من منظورهم؟
- ٣- ما مستوى إدراك عينة البحث من الشباب الجامعي لكلٍ من التحفيز الأسرى بأبعاده والإجمالي، واستراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني بأبعاده والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية، وأوزان الأبعاد؟
- ٤- ما العلاقة بين التحفيز الأسرى بأبعاده والإجمالي واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده والإجمالي كما يدركه الشباب الجامعي؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الشباب الجامعي (عينة البحث) في التحفيز الأسرى بأبعاده والإجمالي وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمر الشباب، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، عمل الأم، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة)؟

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الشباب الجامعي (عينة البحث) في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده والإجمالي وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمر الشباب، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، عمل الأم، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة)؟

٧- ما مدى اختلاف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (التحفيز الأسرى) كما يدركه الشباب الجامعي عينة البحث في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية)؟

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي بصفة رئيسية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التحفيز الأسرى بأبعاده المتمثلة في: التحفيز (المعنوي، المادي، الاجتماعي، المعرفي الرقمي) واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده المتمثلة في استراتيجية: (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي) كما يدركه الشباب الجامعي؛ لمساعدتهم على مواجهة تغيرات وتحديات الحياة المعاصرة، وتحقيق الريادة والميزة التنافسية في سوق العمل المستقبلي. وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١- تحديد أكثر الأشخاص المحفزين للشباب الجامعي عينة البحث من الوالدين.
٢- الكشف عن الأسباب التي تعوق الشباب الجامعي من التخطيط لمستقبلهم المهني من منظورهم.

٣- تحديد مستوى إدراك عينة البحث من الشباب الجامعي لكلٍ من التحفيز الأسرى بأبعاده والإجمالي، واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده والإجمالي، وأوزان الأبعاد.

٤- دراسة العلاقة بين التحفيز الأسرى بأبعاده والإجمالي واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده والإجمالي كما يدركه الشباب الجامعي.

٥- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي (عينة البحث) في التحفيز الأسرى بأبعاده والإجمالي وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمر

الشباب، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، عمل الأم، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة).

٦- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي (عينة البحث) في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الادارة الاستباقية بأبعادها والإجمالى وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمر الشباب، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، عمل الأم، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة).

٧- تحديد نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (التحفيز الأسرى) كما يدركه الشباب الجامعي عينة البحث في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية).

أهمية البحث: تظهر أهمية البحث من خلال:

أولاً: الأهمية النظرية في مجال التخصص:

١- المساهمة المتواضعة في إثراء مكتبة التخصص بمعلومات عن مستوى التحفيز الأسرى كما يدركه الشباب الجامعي وعلاقة ذلك باستراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية، فالأبحاث التي ربطت بين التحفيز الأسرى واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية لم تلق بعد نصيبها من الدراسة والبحث، فقد كان هذا الجانب غائباً، وذلك في حدود علم الباحثين.

٢- توجيه الأنظار على أهمية التحفيز الأسرى (كمحفز خارجي للشباب الجامعي)؛ لما له من أهمية كبيرة في بناء جيلٍ شاعراً بذاته وقيمه، لا يستسلم لقلق المستقبل، قادراً على التخطيط لمستقبله المهني (كون التفكير في الحصول على مهنة يُمثل جانباً هاماً لدى العديد منهم)، وتحقيق أهدافه وطموحاته، مما يُساهم في دفع عجلة التنمية في المجتمع للأمام.

٣- تسليط الضوء على أهمية الإدارة الاستباقية للشباب الجامعي كنهج إداري يتسم بالسلوك الاستباقي، والمبادرة للاستعداد للمرحلة القادمة باستراتيجيات تُعينهم للتخطيط لمستقبلهم المهني، مما يُساعدهم على التخلص من الفوضى والعشوائية، وتجعلهم مُتحمليين للمسئولية؛ يُدربون أنفسهم شيئاً فشيئاً على إنجاز الأمور، ويتابعون الجهود التي قطعوها على أنفسهم، الأمر الذي يكون له عظيم الأثر في تقرير نجاحهم واستمراره في شتى مجالات الحياة.

٤- يكتسب البحث أهميته كونه يُركز على فئة هامة، فئة الشباب الجامعي (الثروة الحقيقية للمجتمع)؛ لتحقيق أحد أهداف استراتيجيات رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ التي تنادي

بتضافر الجهود للاستثمار فى العناصر الشابة الطموحة؛ كونهم أساس قوة الدولة، وبناء المستقبل، والاهتمام بهم ومعرفة مستواهم فيما يمارسونه من استراتيجيات للتخطيط لمستقبلهم المهني، يُعد اهتماماً بالمجتمع بأسره؛ كونهم يُساهمون بشكلٍ فعالٍ فى تشكيل حاضره، وعوامل حاسمةٍ لتغيير وتطوير مستقبله للأفضل.

٥- قد تكون نتائج هذا البحث نواة لأبحاث جديدة تتناول الجوانب التي لم يتطرق إليها هذا البحث العلمى.

ثانياً: الأهمية التطبيقية فى مجال خدمة المجتمع:

١- قد تُستخدم نتائج هذا البحث كدليل إرشادى للباحثين، والجهات المختصة المعنية بالأسرة لتصميم برامج ارشادية توعوية بمؤسسات الاستشارات الأسرية وغيرها لتُتمى وعى الوالدين وتُكسبهم المعارف المعززة بأهمية التحفيز الأسرى للشباب الجامعى، فهو بمثابة الذراع الداعم لتلك الفئة؛ لإتقال شخصيتهم، والتخفيف من قلقهم المستقبلى المهني، مما يُطور من اتجاهاتهم وتفكيرهم للأفضل، ومن ثم القدرة على التخطيط لمستقبلهم المهني بكفاءة.

٢- لفت انتباه القائمين على بناء المناهج والبرامج الدراسية إلى أهمية الاهتمام بإدراج مفهوم الإدارة الاستباقية فى المناهج الدراسية للمراحل التعليمية المختلفة على حد سواء واعتبارها سر من أسرار النجاح فى الحياة؛ كونها طوق نجاة، لما لها من أثرٍ عظيمٍ فى جعل الشباب على أهبة الاستعداد للتطوير والتجديد والابتكار؛ باستباقهم الأحداث ووضع خطط للمرحلة القادمة فى حياتهم؛ للاستعداد لها قبل الوصول إليها، مما يُنمى من قدراتهم التي تُساعد فى بناء الشخصية المتزنة المتطلعة دائماً نحو الأفضل، وتؤهلهم لقيادة المستقبل بفاعلية وجودة.

٣- يُمكن مساعدة مخططي البرامج الخاصة بالشباب لإلقاء الضوء على استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني - خاصةً - فى ظل التغير فى الحياة وظروف العمل؛ للمساعدة على الإستجابة السريعة للمتغيرات والتحديات المستقبلية، وحُسن استثمار الفرص، ومن ثم الحياة فى واقعٍ مشبعٍ للرغبات، محققاً للأهداف، مما يكون له أثره فى النهوض بالمجتمع.

٤- إثراء مكتبة إدارة المنزل ومؤسسات الأسرة والطفولة بأدوات جديدة تتمثل فى استبئانى التحفيز الأسرى بأبعاده، واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني فى ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده.

- فروض البحث:

١- توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز الأسرى بأبعاده المتمثلة فى التحفيز: (المعنوى، المادى، الاجتماعى، المعرفى الرقمى) والإجمالى، واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني فى ضوء

- الإدارة الاستباقية بأبعادها المتمثلة في: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي) والإجمالي كما يدركه الشباب الجامعي عينة البحث.
- ٢- توجد فروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي (عينة البحث) في التحفيز الأسرى بأبعاده المتمثلة في: التحفيز (المعنوي، المادي، الاجتماعي، المعرفي الرقمي)، والإجمالي وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمر الشباب، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأب، عمل الأم، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة).
- ٣- توجد فروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي (عينة البحث) في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعادها المتمثلة في: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي)، والإجمالي وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمر الشباب، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأب، عمل الأم، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة).
- ٤- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (التحفيز الأسرى) كما يدركه الشباب الجامعي عينة البحث في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية).

الأسلوب البحثي:

أولاً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية:

التحفيز Motivation: هو العملية التي تسمح بدفع الأفراد وتحريكهم من خلال دوافع معينة نحو سلوكٍ معينٍ أو بذل مجهوداتٍ معينةٍ قصد تحقيق الهدف (محمد إسماعيل، ٢٠١٣).

التحفيز الأسرى Family motivation: هو الأساليب الداعمة المساعدة المختلفة التي يتلقاها الشباب من الجنسين من أسرهم، والتي تتمثل في: تقديم الرعاية والاهتمام والتوجيه والنصح والتشجيع في كافة مواقف بالحياة، وكذلك إشباع حاجاتهم المادية والنفسية وثقل المعرفة لديهم، حتى يشعرون بالأمان، الأمر الذي يجعلهم يتقنون بأنفسهم ويكون لديهم درجة من الرضا عن هذا التحفيز (وفاء بله، ٢٠١٩).

الادراك Perception: هو العملية التي يتم بمقتضاها التمكن من تنظيم وترجمة وتفسير المعلومات التي تصل إلى العقل من البيئة الخارجية المحيطة (محمد هلال، ٢٠١١).

الشباب الجامعي Undergraduate youth: هي الفترة التي تقع بعد مرحلة المراهقة، وتسبق مرحلة الرشد، وتُعد بمثابة فترة من النمو يندفع خلالها الكائن الذي صار مالكاً لكل

إمكانياته نحو من سبقوه في جماسٍ وصبرٍ؛ ليتخذ لنفسه مكاناً داخل مجتمع الراشدين (عادل الأشول، ٢٠٠٨).

وتُعرف الباحثتان الشباب الجامعي إجرائياً بأنهم: شباب من الجنسين تتراوح أعمارهم من (١٧-٢٤) سنة، من كليات عملية ونظرية، على قيد الجامعة، ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، يعيشون في كنف أسر متكاملة.

وتُعرف الباحثتان التحفيز الأسرى كما يدركه الشباب الجامعي إجرائياً بأنه: ممارسات قائمة من قبل الوالدين تجاه أبنائهم من الجنسين في المرحلة الجامعية؛ لتشجيعهم ودفعهم إيجابياً لبذل المزيد من الإنجازات في حياتهم. مما يجعلهم يتقنون في أنفسهم وتوقعاتهم للمستقبل؛ لوجود درجة من الرضا عن هذا التحفيز تجعلهم يشبعون احتياجاتهم ورغباتهم ويسعون لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم. ويتمثل التحفيز الأسرى في هذا البحث وفقاً لأربعة أبعاد (التحفيز المعنوي، التحفيز المادي، التحفيز الاجتماعي، التحفيز المعرفي الرقمي).

التحفيز المعنوي Moral motivation: طريقة يتبعها القادة في حث المرؤوسين بإظهار الحب والإهتمام الصادق لحاجاتهم ورغباتهم (هانتر سي، ٢٠٠٦).

وتُعرف الباحثتان التحفيز المعنوي إجرائياً بأنه: ممارسات قائمة من قبل الوالدين تجاه أبنائهم من الجنسين في المرحلة الجامعية؛ لمساعدتهم على إنجاز أهدافهم ورفع مستوى أدائهم في المستقبل بوجه عام. وذلك من خلال بناء قنوات حوار إيجابي وتواصل فعال، وتوفير أجواء إيجابية تبعث الراحة والاهتمام والطمأنينة في نفوسهم وتزيد من انتمائهم للأسرة.

التحفيز المادي Material motivation: هو كل مقابل مادي يدفع ويحث على فعلٍ ما، أو تحقيق هدفٍ ما (محمد المحمد، ٢٠١٨).

وتُعرف الباحثتان التحفيز المادي إجرائياً بأنه: ممارسات قائمة من قبل الوالدين تجاه أبنائهم من الجنسين في المرحلة الجامعية؛ لتعزيز السلوكيات الإيجابية، ولمساعدتهم على الإنجاز وبذل مزيد من الجهد، وذلك من خلال تقديم الهدايا، والمكافآت المالية، وتوفير ما يحتاجون إليه من أدوات وأجهزة تُشبع احتياجاتهم المادية وتيسر لهم ما يقومون به من أعمال.

التحفيز الاجتماعي Social motivation: تناولت العديد من الدراسات الدعم الاجتماعي الأسرى كنوع من أنواع التحفيز. وعُرف بأنه ما تقوم به الأسرة تجاه أبنائها لتشجيعهم على تكوين علاقات اجتماعية، والانفتاح على العالم الخارجي (نرمين أبو سبتيان، ٢٠١٤).

وتُعرف الباحثتان التحفيز الاجتماعي إجرائياً بأنه: ممارسات قائمة من قبل الوالدين تجاه أبنائهم من الجنسين في المرحلة الجامعية؛ لمساعدتهم على التعايش بكفاءة وفاعلية وثقة، والتأثير بشكل إيجابي على من حولهم، وذلك من خلال حثهم على تكوين علاقات اجتماعية سوية، والقدرة على مواجهة المشكلات، وضرب نماذج ناجحة في الحياة وكيفية تخطيها لما واجهها من عقبات، وتشجيعهم على العمل الجماعي، والاشتراك في الأنشطة المختلفة؛ كونهم أحد ركائز الأساليب الادارية الحديثة، مما يُنمي لديهم الإنفتاح على العالم الخارجي.

الدعم المعرفي Cognitive support: ما يقدمه الآباء للأبناء من مساعدة فيما يحتاجونه من معلومات أو توضيح أو شرح لما يتعسر عليهم فهمه من دروس مدرسية بالمنزل (حنان أبو صيرى، ماجدة سالم، ٢٠١٢).

إدارة المعرفة الرقمية Digital knowledge management: ما يقوم به الطلاب من أنشطة من أجل اكتساب المعرفة من مصادرها الإلكترونية، وتخزينها وتبادلها مع الآخرين؛ من أجل الإرتقاء بالمستوى العلمي وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وتحقيق أهدافهم (وثام معروف، أسماء الكردى، ٢٠٢١).

وتُعرف الباحثتان إجرائياً التحفيز المعرفي الرقمي بأنه **Digital cognitive motivation:** ممارسات قائمة من قبل الوالدين تجاه أبنائهم من الجنسين في المرحلة الجامعية؛ لحثهم على إدارة المعرفة الرقمية، سواء من ناحية اكتسابها من مصادرها الإلكترونية المختلفة، المحافظة عليها إلكترونياً من الضياع أو الفقد والقدرة على استرجاعها عند الحاجة، تبادلها مع الآخرين، وتطبيقها في أنشطتهم المختلفة؛ لحثهم على متابعة كل جديد في مجال تخصصهم، كمدخل للتعليم المستمر، وتأهيلهم المناسب والتميز لسوق العمل المستقبلي.

الاستراتيجية The strategy: هي فن استخدام الإمكانيات والوسائل المتاحة (حسن شحاتة، زينب النجار، ٢٠٠٣). وعرفتها نجلاء حسين (٢٠١٤) (أ) بأنها مجموعة الأفكار والمبادئ التي يُوظفها الفرد من خلال اتباعه للمنهجية العلمية بهدف تحقيق المكاسب المستقبلية في ضوء إمكانياته المتاحة.

وتُعرف الباحثتان الاستراتيجية إجرائياً بأنها: أسلوب أو وسيلة للإدارة يستخدمها الشباب الجامعي من الجنسين عند التخطيط لمستقبلهم المهني وفق تصور محدد الأهداف، والخطوات، والقرارات؛ للمساعدة على تحقيق أهدافهم وخططهم المستقبلية في المرحلة القادمة.

التخطيط للمستقبل Planning for the future: اهتمامات الأفراد بمصالحهم في المستقبل، والتفكير بالكيفية التي يحققون بها أهدافهم المستقبلية (عبد الهادي العمري، ٢٠١٩).

وتُعرف الباحثتان التخطيط للمستقبل إجرائياً بأنه: تتبؤ الشباب الجامعي من الجنسين بمتطلبات واحتياجات المستقبل، للاستعداد له والتوافق معه، ومواجهة ما به من تحديات.

الإدارة Management: مجموعة متشابكة من الأساليب العلمية تسعى إلى تحقيق أهداف معينة عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (يوسف مصطفى، ٢٠٠٥).

وتُعرف الباحثتان الإدارة إجرائياً بأنها: الوسيلة التي يستخدمها الشباب الجامعي من الجنسين عند التخطيط لمستقبلهم المهني؛ لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم وفق أسس علمية سليمة تعتمد على الكفاءة عند تحديد أهدافهم، والتخطيط الجيد لها، والتنفيذ بفاعلية، مع عدم التهاون عند التقييم.

الاستباقية Proactive: هي السلوك الفعال، والمبادرات المتبناه بهدف الابتكار والتجديد (معاوية فرح، على الحاكم، ٢٠٢٠).

وتُعرف الباحثتان الاستباقية إجرائياً بأنها: مبادرات واستعدادات من قبل الشباب الجامعي من الجنسين بشأن توقع الاحتياجات والتغيرات المستقبلية عند التخطيط لمستقبلهم المهني، والاستعداد لذلك بخطط واستراتيجيات مدروسة وممنهجة.

وتُعرف الباحثتان استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية إجرائياً بأنها: أساليب ومبادرات تنبؤية يتخذها الشباب الجامعي من الجنسين تكون بمثابة أدوات للتوافق مع المستقبل المهني المجهول، وذلك من خلال الوعي بالمرحلة القادمة وخصائصها واحتياجاتها، ومن ثم تحديدهم للأهداف والإجراءات التي تساعد في تأهيلهم لسوق العمل المستقبلي وتجعلهم مميزين فيه، قادرين على مواجهة ما به من تحديات. وتتمثل تلك الاستراتيجيات في هذا البحث وفقاً لثلاثة استراتيجيات: (استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني، استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت، استراتيجية التفكير الإيجابي).

التوجه المهني Career orientation: هو تخطيط الطالب الجامعي لاختيار المهنة التي تُلائم استعداداته، وميوله، وقدراته، وصحته، وحياته الاجتماعية والأسرية؛ فيؤهل نفسه للالتحاق بها والتقدم فيها (سعاد قرني، أحمد أحمد، ٢٠١٧).

وتُعرف الباحثتان استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأنها: أساليب ومبادرات تنبؤية من قبل الشباب الجامعي من الجنسين للاستعداد للمهنة التي تلائم ميولهم وقدراتهم، فيؤهلون أنفسهم للالتحاق بها والتقدم فيها من خلال مجموعة من الإجراءات؛ لتحقيق الرضا والنجاح والنضج المهني في المستقبل.

التخطيط لاستغلال الوقت Planning for the use of time: تُعد من الأنشطة التي تُساهم في إدارة الوقت بشكل جيد؛ لزيادة الفعالية أو الكفاءة أو الإنتاجية خاصةً ونحن نعيش في ثقافة الاتصال المستمر، وتعدد المهام (طارق السويدان، محمد العدلوني، ٢٠٠٠).

وتُعرف الباحثان استراتيجيات التخطيط لاستغلال الوقت إجرائياً بأنه: أساليب ومبادرات تنبؤية من قبل الشباب الجامعي من الجنسين لكيفية استغلال الوقت، ومواجهة مشاكل التسويف، من خلال ترتيب المهام واعطائها الوقت المناسب لانجازها، واستبعاد الأعمال التي لا يوجد مبرراً كافياً لأدائها، مع الأخذ في الاعتبار تخصيص وقتاً كافياً لممارسة الأنشطة والهوايات وتنمية القدرات والمهارات؛ كأحد مفاتيح النجاح والتميز في الحياة العملية، وانجاز المهام بدقة وعناية.

التفكير الإيجابي Positive thinking: يُمثل نشاط أو أسلوب يستخدمه الفرد لمعالجة ما يواجهه من مشكلات باستخدام قناعات عقلية بناءة؛ لتدعيم ثقته بنفسه في النجاح (عفرأ إبراهيم، ٢٠١٣).

وتُعرف الباحثان استراتيجيات التفكير الإيجابي إجرائياً بأنها: أساليب ومبادرات تنبؤية من قبل الشباب الجامعي من الجنسين لتوجيه عقولهم لممارسات إيجابية في الشخصية تساعدهم على التغيير الإيجابي، وتمكنهم من النظر للحاضر والمستقبل نظرة إيجابية تفاؤلية، تساعدهم على الثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرارات، والقيام بالمجازفات الإيجابية المحسوبة الفعالة، مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم ومواجهة العوامل الداخلية والخارجية السلبية من السيطرة على أفكارهم وتوهمهم لمستقبل مهني مرموق.

ثانياً: منهج البحث: نظراً لطبيعة البحث الحالي وأهدافه استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف ظاهرة أو مشكلة الدراسة معتمداً على ماتم جمعه من معلومات نوعية أو كمية في فترة زمنية معينة، ودراستها، وتحليلها؛ للوصول إلى استنتاجات تُساهم في فهم هذا الواقع وتطويره، مع بيان العلاقة بين المتغيرات البحثية المختلفة (ضياء الدين مطاوع، حسن خليفة، ٢٠١٤).

- ثالثاً: حدود البحث: تمثلت حدود البحث في الآتي:

- الحدود البشرية للبحث: تمثلت الحدود البشرية للبحث في الآتي:

أ- عينة البحث الإستطلاعية: بلغ عددهم (٣٠) شاب جامعي من الجنسين من نفس عينة البحث الأساسية، وتم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية من طلاب جامعة المنصورة، وتم اختيارهم بنفس شروط عينة البحث الأساسية؛ وذلك لتقنين أدوات البحث عليهم.

ب- عينة البحث الأساسية: تكونت عينة البحث الأساسية من (٣٦٣) شاب جامعي من الجنسين، على قيد الجامعة، تم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية بشرط أن تكون من كليات نظرية وعملية، وتخصصات مختلفة، ومراحل دراسية مختلفة، من ريف وحضر محافظة الدقهلية، يعيشون في كنف أسر متكاملة.

- الحدود الجغرافية والمكانية للبحث للبحث: تم تطبيق أدوات البحث على عينة من الشباب الجامعي من الجنسين بجامعة المنصورة (محافظة الدقهلية)، من ريف وحضر محافظة الدقهلية، من كليات (التربية النوعية، الهندسة، الطب البيطري) ممثلة للكليات العملية، و(كلية التربية، الآداب، الحقوق) ممثلة للكليات النظرية.

- الحدود الزمنية للبحث: تم تطبيق أدوات البحث في صورتها النهائية على عينة البحث وذلك بملء البيانات الذي استغرق شهرين عن طريق المقابلة الشخصية. بدايةً من منتصف شهر فبراير ٢٠٢٣م حتى منتصف شهر إبريل ٢٠٢٣م.

رابعاً: إعداد وبناء أدوات البحث وتقنينها: (من إعداد الباحثين):

اشتملت الأدوات المستخدمة في ضوء الأهداف البحثية على ما يلي:-

أدوات البحث (من إعداد الباحثين):

١- استمارة البيانات العامة للأسرة: أعدت هذه الإستمارة بهدف الحصول على بعض المعلومات التي تعيد في إمكانية تحديد بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية (الديموغرافية) لعينة البحث واشتملت على بيانات خاصة بالشباب وأسرهم. وقد اشتملت على مايلي: الجنس (ذكر، أنثى)، نوع الكلية (عملية، نظرية)، عمر الشباب الجامعي (> ١٨ سنة، من > ٢٠ سنة، > ٢٠ سنة فأكثر)، مكان السكن (ريف، حضر)، حجم الأسرة (> ٥ أفراد، من ٥-٦ أفراد، ٧ أفراد فأكثر)، المستوى التعليمي للوالدين (شهادة ابتدائية، شهادة إعدادية ليعكس المستوى التعليمي المنخفض، شهادة ثانوية وما يُعادلها، ومعاهد لتعكس المستوى التعليمي المتوسط، الشهادة الجامعية، والتعليم فوق الجامعي ليعكس المستوى التعليمي المرتفع)، عمل الأم (تعمل، لا تعمل)، الدخل الشهري للأسرة (> ٣٠٠٠ جنيه لتعكس مستوى الدخل الشهري المنخفض، من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ جنيه لتعكس مستوى الدخل الشهري المتوسط، ٥٠٠٠ جنيه فأكثر لتعكس مستوى الدخل الشهري المرتفع).

٢- استبيان التحفيز الأسري: أعد هذا الإستبيان في ضوء القراءات، والدراسات السابقة، والمفهوم الإجرائي للتحفيز الأسري، بهدف التعرف على مستوى تحفيز الشباب الجامعي من الجنسين، وقد اشتمل الإستبيان على أربعة أبعاد: (التحفيز المعنوي، التحفيز المادي،

التحفيز الاجتماعي، التحفيز المعرفي الرقمي)، وقد تم الاطلاع علي عدد من الدراسات السابقة التي قد تساهم في اعداد الاستبيان كان منها دراسة كلٍ من نرمين أبو سبتيان (٢٠١٤)، محمد المحمد (٢٠١٨)، وفاء بله (٢٠١٩)، مصطفى جبريل وآخرون (٢٠٢٠)، أسامة الفراج (٢٠٢١)، بالإضافة إلي عمل مقابلات شخصية مباشرة مع عدد من الشباب الجامعي من الجنسين (ممن ينطبق عليهم نفس صفات عينة البحث) والنقاش معهم حول رأيهم في التحفيز الأسري، ومدى احتياجهم له؛ لمساعدة الباحثين في وضع عبارات محاكية للواقع. وقد اشتمل الإستبيان في صورته النهائية على (٥٢) عبارة. وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لأبعاد استبيان التحفيز الأسري:

-**البعد الأول: التحفيز المعنوي:** اشتمل هذا المحور على (١٤) عبارة تُعبر عن مدى تحفيز الوالدين معنوياً لأبنائهم من الشباب الجامعي من الجنسين؛ لمساعدتهم على إنجاز أهدافهم ورفع مستوى أدائهم في المستقبل بوجه عام. وفيما يلي بعض الممارسات التي تعكس هذا البعد: إظهار الحب والعناية والاهتمام، الإنصات الجيد لأهدافهم وأحلامهم وطموحاتهم، بناء قنوات حوار إيجابي وتواصل فعال معهم، توفير أجواء إيجابية تبعث الراحة والطمأنينة والانتماء، إشعارهم بأنهم أعضاء مهمين في الأسرة، اختيار الوقت المناسب للنصح والإرشاد والإقناع بأمور تتعلق بمستقبلهم المهني، التشجيع على الإنجاز باستخدام ألفاظ محفزة عند التحدث مثل (شد حيلك، أنت مجتهد، ...)، عدم إفشاء أسرارهم للآخرين، تكليفهم بإحدى الأدوار الأسرية؛ مما يزيد من انتمائهم للأسرة، الحرص على مشاركتهم اهتماماتهم وميولهم، الحرص على اكتشاف مهاراتهم وتنميتها، إشعارهم بأنهم سندهم طوال الوقت؛ لتخطي أي صعاب وبث طاقة تحفيزية لديهم تدفعهم للأفضل دائماً.

-**البعد الثاني: التحفيز المادي:** اشتمل هذا المحور على (١٢) عبارة تُعبر عن مدى تحفيز الوالدين مادياً لأبنائهم من الشباب الجامعي من الجنسين؛ لتعزيز السلوكيات الإيجابية، ولمساعدتهم على الإنجاز وبذل مزيد من الجهد، وفيما يلي بعض الممارسات التي تعكس هذا البعد: توفير ما يحتاجون إليه من أدوات وأجهزة تيسر لهم مهامهم، تقديم المكافآت المادية عند انجازهم للمهام المكلفين بها، وعند نجاحهم، تحمّلهم نفقات إلتحاق أبنائهم بكورسات؛ لتنمية مهاراتهم وقدراتهم؛ الأمر الذي يشجعهم على بذل مزيد من الجهد، العمل على زيادة المصروف الشخصي للأبناء عند نجاحهم وتفوقهم، القيام بتجديد بعض الممتلكات الشخصية لهم بشراء أخرى جديدة؛ كنوع من الإثابة على سلوكياتهم السوية، الاشتراك لأبنائهم في إحدى الرحلات المفضلة (بسداد تكاليفها) كمكافأة على اجتهاداتهم وانجازاتهم، إقامة الإحتفالات لهم عند

النجاح؛ لحثهم على المزيد، عدم الرجوع فى وعودهم المادية معهم؛ مما يزيد من طاقاتهم التحفيزية للإنجاز، مناسبة التقدير المادى مع ما يتم إنجازه؛ الأمر الذى يكون له عظيم الأثر فى سلوكياتهم وطموحاتهم.

-**البعد الثالث: التحفيز الاجتماعى:** اشتمل هذا المحور على (١٤) عبارة تُعبر عن مدى تحفيز الوالدين اجتماعياً لأبنائهم من الشباب الجامعى من الجنسين؛ لمساعدتهم على التعايش بكفاءة وفاعلية وثقة، والتأثير بشكل إيجابى على من حولهم، وفيما يلي بعض الممارسات التى تعكس هذا البعد: التشجيع على حضور المناسبات الاجتماعية وتكوين علاقات اجتماعية فاعلة، الحرص على عدم جلوسهم ساعات طويلة أمام شاشة الكمبيوتر أو الموبايل؛ كى لا ينغلقوا على أنفسهم، حثهم على عدم الخوف من الفشل بل مواجهته؛ فالخوف منه يتحول مع الوقت لخجل وانعزال اجتماعى، ضرب أمثلة لنماذج ناجحة فى الحياة وأساليب تخطيها للأزمات والعقبات؛ ليقتدوا بها وتحفزهم على الإنفتاح على العالم الخارجى وعدم التوقع، احترام شخصيات أبنائهم أمام الآخرين؛ مما يزيد من ثقتهم فى أنفسهم ويساعدهم على التعبير عن أفكارهم، تحفيز ثقافة العمل الجماعى والمشاركة الطلابية؛ كونهما أحد ركائز الأساليب الإدارية الحديثة التى تُزيد الإنتاجية وتُعزز الإبداع، تنمية القدرة على حل وإدارة الخلاف بينهم وبين الآخرين، التشجيع على الإستماع والإنصات لوجهات النظر المختلفة، توجيههم للمراكز التى تقدم استشارات مناسبة للشباب؛ لتنمية مهاراتهم الاجتماعية، ولتعميق إحساسهم بأهميتهم؛ كونهم حاملى راية ٢٠٣٠ وشركاء فى تنفيذ خطط التنمية.

-**البعد الرابع: التحفيز المعرفى الرقمى:** اشتمل هذا المحور على (١٢) عبارة تُعبر عن مدى تحفيز الوالدين لأبنائهم من الشباب الجامعى من الجنسين على إدارة المعرفة الرقمية، سواء من ناحية اكتسابها من مصادرها الإلكترونية المختلفة، المحافظة عليها إلكترونياً من الضياع أو فقد القدرة على استرجاعها عند الحاجة، وتبادلها، وتطبيقها، وفيما يلي بعض الممارسات التى تعكس هذا البعد: التشجيع على استخدام المنصات التعليمية التى توفرها الكلية، الاستفادة من الخدمات التى توفرها شبكة الإنترنت من كتب مجانية وفيديوهات تعليمية مرتبطة بدراساتهم ومستقبلهم المهنى، الاستفادة من موقع الكلية فى الالتحاق بدورات تدريبية أو منح دراسية فى مجال دراستهم النظرية أو العلمية، التشجيع على استخدام الأسطوانات المدمجة أو الفلاشات لتخزين المعارف الدراسية، التشجيع على اكتساب المعرفة الرقمية من وسائلها المتعددة (الإنترنت، المنصات التعليمية، بنك المعرفة،.... إلخ، التحفيز على تبادل المعرفة الرقمية مع الزملاء من نفس التخصص فى جامعتهم والجامعات الأخرى؛ للإستزادة وللمزيد من المعارف

والمعلومات، التوجيه إلى ضرورة تصنيف المعلومات والمعارف بتنظيمها داخل ملفات على جهاز الكمبيوتر أو المحمول، التشجيع على توظيف المعلومات المكتسبة من المعرفة الرقمية في حل ما يواجههم ويواجه زملائهم من مشكلات في الدراسة أو على المستوى الشخصي؛ الأمر الذي يحفزهم على المعرفة والتعليم من وسائل التعليم الرقمية؛ لمواجهة الانفجار المعرفي ومواكبة التغيرات السريعة المتلاحقة؛ للتميز في سوق العمل المستقبلي.

٣- استبيان استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية: أعد هذا الاستبيان في ضوء القراءات، والدراسات السابقة، والمفهوم الإجرائي لاستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية، بهدف التعرف على مستوى ممارسة الشباب الجامعي من الجنسين لاستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية، وقد اشتمل الاستبيان على ثلاثة أبعاد: (استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني، استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت، استراتيجية التفكير الإيجابي)، وقد تم الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة التي قد تساهم في اعداد الاستبيان كان منها دراسة كل من سعيد الزهراني (٢٠١٣)، عبد الوهاب جندب (٢٠١٣)، سعاد قرني، أحمد أحمد (٢٠١٧)، خلود الزهراني (٢٠٢٠)، على القبالي، عبد الفتاح الخواجة (٢٠٢١)، بالإضافة إلي عمل مقابلات شخصية مع عدد من الشباب الجامعي من الجنسين (ممن ينطبق عليهم نفس صفات عينة البحث) والنقاش معهم حول تلك الاستراتيجيات، ومدى احتياجهم لها للتقدم المهني في المستقبل؛ مما ساهم في المساعدة في وضع عبارات الاستبيان بحيث تكون محاكية للواقع. وقد اشتمل الاستبيان في صورته النهائية على (٤٠) عبارة. وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لأبعاد استبيان استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية:

-البعد الأول: استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني: اشتمل هذا المحور على (١٤) عبارة تُعبر عن الأساليب والمبادرات التي يقوم بها الشباب الجامعي من الجنسين لاختيار المهنة التي تلائم استعداداتهم وميولهم وقدراتهم، فيؤهلون أنفسهم للإلتحاق بها، وفيما يلي بعض الأساليب الاستباقية التي تعكس هذا البعد: القدرة على تحديد أهدافهم المهنية للمستقبل، وامتلاك رؤية مستقبلية لتوجههم المهني، السعي لتطوير مهاراتهم الشخصية بحضور دورات تنمية بشرية، متابعة المواقع المتخصصة في مجال التخصص المهني، الاهتمام بمعرفة القواعد المهمة للمقابلة الشخصية عند التقدم للوظيفة، التواصل مع مكاتب للإرشاد والتوجيه في مجال التخصص عن احتياجات سوق العمل، الحرص على حضور دورات في مجال التخصص لمتابعة الجديد فيه، تنمية مهاراتهم في استخدام الكمبيوتر، وفي تواصلهم باللغة الإنجليزية؛

لصنع مستقبل مهني ناجح، معرفة كيفية الكتابة العلمية الصحيحة للسيرة الذاتية، الاهتمام بحضور ورش عمل عن ريادة الأعمال المستقبلية للشباب؛ كمصدر لتوفير فرص عمل جديدة.

-**البعد الثاني: استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت:** اشتمل هذا المحور على (١٤) عبارة تُعبر عن الأساليب والمبادرات التي يقوم بها الشباب الجامعي من الجنسين؛ لكيفية الاستغلال الجيد للوقت، وفيما يلي بعض الأساليب الاستباقية التي تعكس هذا البعد: وضع جدول زمني لتحديد ما ينبغي القيام به خلال اليوم، البدء بالأعمال الأكثر أهمية ثم الأقل أهمية وترتيب المهام واعطائها الوقت المناسب لانجازها، واستبعاد الأعمال التي لا يوجد مبرراً كافيًا لأدائها، الحرص على عدم تأجيل المهام المطلوبة وتقديمها في الوقت المحدد لها؛ لمواجهة التسويف كي لا يصير عادة، تحديد وقتاً لمتابعة وسائل التواصل الاجتماعي وعدم تركه حسب الظروف، الحرص على عدم تأجيل المهام المطلوبة وتقديمها في الوقت المحدد لها، مع الأخذ في الاعتبار تخصيص وقتاً كافيًا لممارسة الأنشطة والهوايات وتنمية القدرات والمهارات، وزيارة المكتبات العامة والرقمية؛ كأحد مفاتيح النجاح في الحياة العملية للقيام بالمطلوب بدقة وعناية.

-**البعد الثالث: استراتيجية التفكير الإيجابي:** اشتمل هذا المحور على (١٢) عبارة تُعبر عن الأساليب والمبادرات التي يقوم بها الشباب الجامعي من الجنسين؛ لتوجيه عقولهم لممارسات إيجابية في الشخصية تساعدهم على التغيير الإيجابي، وتمكنهم من النظر للحاضر والمستقبل نظرة إيجابية تفاؤلية، وفيما يلي بعض الأساليب الاستباقية التي تعكس هذا البعد: التخطيط لمستقبلهم المهني بكل ثقة وتفاؤل، المثابرة لتحقيق ما يحدده من أهداف مستقبلية، السعي لجعل حياتهم القادمة أفضل، التصميم والإرادة لتحقيق رؤيتهم المستقبلية، القدرة على مواجهة التحديات وعدم الاستسلام لها، القدرة على المجازفة المحسوبة واتخاذ قراراتهم بشكل عقلاني دون تردد أو خوف، تقييم أنفسهم من وقتٍ لآخر لتنمية نقاط القوة في شخصيتهم، وتقوية نقاط الضعف، توقع الأفضل حتى في أصعب الظروف؛ مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم، ومواجهة العوامل الداخلية والخارجية السلبية من السيطرة على أفكارهم والتأهيل لمستقبل مهني مرموق.

- تقنين الاستبيان:

أولاً: حساب صدق الاستبيان: اعتمد البحث الحالي في التحقق من صدق الاستبيان على ثلاث طرق:

(أ) صدق المحتوى (validity content): (صدق المحكمين): للتأكد من صدق محتوى

الاستبيان تم عرضه في صورته الأولية على عدد (١١) من الأساتذة المحكمين أعضاء هيئة

التدريس في مجال (إدارة المنزل، علم النفس) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية، وكلية

التربية النوعية جامعة المنصورة، وكلية التربية (قسم علم النفس التربوي) جامعة المنصورة، وقد أخذت العبارات التي اتفقت فيها نسبة المحكمين وبلغت نسبة إتفاقهم ما بين ٨١% إلى ٩٧%، وقد تم إجراء بعض التعديلات لبعض العبارات، وظل المجموع الكلي للعبارات كما هو، وبذلك يكون قد خضع لصدق المحتوى وبناءً على ذلك أصبح عدد عبارات الاستبيان ككل (٩٢) عبارة.

(ب) **صدق الاتساق الداخلي:** وقد تم حساب ذلك بتطبيق استبائي (التحفيز الأسمى، استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية) على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) من الطلاب من الجنسين في المرحلة الجامعية، تنطبق عليهم شروط اختيار العينة الأساسية، تم إيجاد صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد الاستبيان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي يوضح ذلك. جدول (١) معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لاستبائي (التحفيز الأسمى، استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية) ن= (٣٠)

رقم العبارة	التحفيز الأسمى			استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني		
	التحفيز المعنوي	التحفيز المادي	التحفيز الاجتماعي	التحفيز المعرفي الرقمي	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت
١	**٠,٦٤٠	**٠,٦٤٥	**٠,٦٧٤	**٠,٧٨٤	**٠,٧٣٠	**٠,٦٧٤
٢	**٠,٤٦٨	**٠,٧٠٨	**٠,٦٦٤	**٠,٦١٤	**٠,٧٥٧	**٠,٤٩٥
٣	**٠,٧٤٧	**٠,٤٨٧	**٠,٨٠٦	**٠,٨٩٨	**٠,٧١٠	**٠,٦٥٠
٤	**٠,٧٦٧	**٠,٤٦٤	**٠,٥٥٥	**٠,٧٦٤	**٠,٦٧٧	**٠,٤٤٧
٥	**٠,٨٣٥	**٠,٦٨٥	**٠,٧٠٤	**٠,٦٧٦	**٠,٦٣٠	**٠,٦٦٩
٦	**٠,٦٤٥	**٠,٧١٦	**٠,٦١٣	**٠,٦٤٦	**٠,٥٩١	**٠,٦٤٩
٧	**٠,٦٩٧	**٠,٥٩٩	**٠,٦٣٥	**٠,٦٨٤	**٠,٦٦٨	**٠,٧٦٤
٨	*٠,٦٨٤	**٠,٥٣١	**٠,٦٠٢	**٠,٧١٤	**٠,٧٧٨	**٠,٦٣٠
٩	**٠,٤٩٦	**٠,٥٦٩	**٠,٦٩٧	**٠,٧٠٩	**٠,٧١١	**٠,٥١٠
١٠	**٠,٦٥٠	**٠,٤٩٤	**٠,٦١٥	**٠,٨٣٠	**٠,٧٠٥	**٠,٦٩٥
١١	**٠,٧٣٧	**٠,٦٩٥	**٠,٥٧٨	**٠,٦٥٥	**٠,٥٧٥	**٠,٦٤٤
١٢	**٠,٨٠٣	*٠,٤٠٠	**٠,٦٤١	**٠,٤٦٧	**٠,٧٩٠	**٠,٨٢٥
١٣	**٠,٧٧٧		*٠,٤٥٤		**٠,٧١٧	**٠,٧٠٨
١٤	**٠,٥٨١		**٠,٥٣٩		**٠,٤٩٢	**٠,٥١٩

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من نتائج جدول (١) أن قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبائي التحفيز الأسمى، استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية والدرجة الكلية لكل بعد من أبعادهم كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥، ٠,٠١، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٤٦٨ : ٠,٨٣٥) للتحفيز المعنوي، وما بين (٠,٤٠٠ : ٠,٧١٦) للتحفيز المادي، وما بين (٠,٤٥٤ : ٠,٨٠٦) للتحفيز الاجتماعي. وما بين (٠,٤٦٧ : ٠,٨٩٨) للتحفيز المعرفي الرقمي، وما بين (٠,٤٩٢ : ٠,٧٩٠) لاستراتيجية الاستعداد للتوجه

المهني، وما بين (٠,٤٤٧ : ٠,٨٢٥) لاستراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت، وما بين (٠,٤٠٣ : ٠,٨٠٠) لاستراتيجية التفكير الإيجابي، وجميعها قيم دالة إحصائياً. مما يدل على الإتساق الداخلي لعبارات الإستبتيانين، مما يسمح باستخدامهما في البحث الحالي.

(ج) الصدق البنائي: يتم فيه التأكد من صدق أداة البحث باستخدام طريقة حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبيان والأبعاد المكونة له.

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية لإستبتيان (التحفيز الأسمى، استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية) ن = (٣٠)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	عدد العبارات	الأبعاد	محاور الإستبتيان
٠,٠١	**٠,٧٩٠	١٤	التحفيز المعنوي	التحفيز الأسمى
٠,٠١	**٠,٧٣٦	١٢	التحفيز المادي	
٠,٠١	**٠,٨٢٣	١٤	التحفيز الاجتماعي	
٠,٠١	**٠,٩٠٨	١٢	التحفيز المعرفي الرقمي	
٠,٠١	**٠,٩١٧	١٤	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني	استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية
٠,٠١	**٠,٨٥٤	١٤	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت	
٠,٠١	**٠,٨٠٦	١٢	استراتيجية التفكير الإيجابي	

** دالة عند مستوي دلالة (٠,٠١)

يتضح من نتائج جدول (٢) أن معاملات الارتباط لأبعاد استبيان التحفيز الأسمى تراوحت بين (٠,٧٣٦ : ٠,٩٠٨) كما تراوحت معاملات الارتباط لأبعاد استبيان استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بين (٠,٨٠٦ : ٠,٩١٧)، وكانت معاملات الارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على تجانس أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له، ويسمح للباحثين باستخدامهما في بحثهما الحالي.

ثانياً: حساب ثبات الاستبيان **Reliability**: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، ومعامل

سبيرمان، وجتمان لحساب معامل الثبات؛ وذلك للتأكد من ثبات الاستبيان.

جدول (٣) قيم معامل الثبات لاستبتيان (التحفيز الأسمى، استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية) ن = (٣٠)

معامل ارتباط التجزئة النصفية	معامل ألفا		عدد العبارات	الأبعاد	محاور الإستبتيان
	معادلة جتمان	معادلة سبيرمان- براون			
٠,٩٢٦	٠,٩٣٢	٠,٩١١	١٤	التحفيز المعنوي	التحفيز الأسمى
٠,٨٣١	٠,٨٣٢	٠,٨٢٤	١٢	التحفيز المادي	
٠,٨٩١	٠,٨٩٣	٠,٨٧٩	١٤	التحفيز الاجتماعي	
٠,٨٦٧	٠,٨٧٤	٠,٩٠٨	١٢	التحفيز المعرفي الرقمي	
٠,٩٦٧	٠,٩٧٣	٠,٩٥٠	٥٢	الإجمالي	استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية
٠,٩٠٠	٠,٩٠١	٠,٩٠٤	١٤	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني	
٠,٩١٩	٠,٩٢٠	٠,٨٨٥	١٤	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت	
٠,٨٧٧	٠,٨٨٧	٠,٨٣٦	١٢	استراتيجية التفكير الإيجابي	
٠,٩٤٨	٠,٩٥١	٠,٩٣٩	٤٠	الإجمالي	

يتضح من نتائج جدول (٣) أن قيم معاملات ثبات ألفا ومعاملات سبيرمان وجتمان للأبعاد وللإجمالي لاستبيان التحفيز الأسرى، استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية كانت مرتفعة؛ مما يؤكد ثبات الاستبيانين وصلاحيتهما للتطبيق في البحث الحالي.

-بناءً على ما سبق اشتمل استبيان التحفيز الأسرى في صورته النهائية على (٥٢) عبارة خبرية. وقد تم تحديد عبارات استبيان التحفيز الأسرى. وكانت الاستجابة على هذا الاستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (دائماً، أحياناً، نادراً) بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارات موجبة الاتجاه وبتقييم (١، ٢، ٣) للعبارات سالبة الاتجاه. حيث كانت أعلى درجة تحصل عليها عينة البحث هي (١٥٦) وأقل درجة (٥٢) باستجابات تراوحت ما بين (٦٥:١٣٨)، وتم تقسيمها إلى ثلاث مستويات بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان. حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان $156 = 3 \times 52$ ، والدرجة الصغرى $52 = 1 \times 52$ ، وبذلك قسمت مستويات إجمالي استبيان التحفيز الأسرى كما يدرکه الشباب الجامعي عينة البحث إلى ثلاث مستويات: المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ٧٨ درجة)، والمستوى المتوسط من (٥٠% إلى أقل من ٧٠%) من الدرجة العظمى (٧٨ درجة إلى أقل من ١١٠ درجة)، والمستوى المرتفع من (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (١١٠ درجة) فأكثر. وكانت أبعاده كالتالي:

١- البعد الأول: التحفيز المعنوي: اشتمل على (١٤) عبارة باستجابات تراوحت ما بين (٤١:١٤)، تم تقسيم مستوياته بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان، حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان $14 \times 3 = 42$ ، والدرجة الصغرى $14 \times 1 = 14$. وبذلك قسمت مستويات التحفيز المعنوي إلى المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ٢١ درجة)، والمستوى المتوسط من (٥٠% إلى أقل من ٧٠%) من الدرجة العظمى (٢١ درجة إلى أقل من ٣٠ درجة)، والمستوى المرتفع من (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (٣٠ درجة) فأكثر.

٢- البعد الثاني: التحفيز المادي: اشتمل على (١٢) عبارة باستجابات تراوحت ما بين (٣٥:١٤)، تم تقسيم مستوياته بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان، حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان $12 \times 3 = 36$ ، والدرجة الصغرى $12 \times 1 = 12$ ، وبذلك قسمت مستويات التحفيز المادي إلى المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ١٨ درجة)، والمستوى المتوسط من (٥٠% إلى أقل من ٧٠%) من

الدرجة العظمى (١٨ درجة إلى أقل من ٢٦ درجة)، والمستوى المرتفع من (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (٢٦ درجة) فأكثر.

٣- **البعد الثالث: التحفيز الاجتماعي:** اشتمل على (١٤) عبارة باستجابات تراوحت ما بين (٤٠:١٤)، تم تقسيم مستوياته بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للإستبيان حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الإستبيان $14 \times 3 = 42$ ، والدرجة الصغرى $14 \times 1 = 14$ ، وبذلك قسمت مستويات التحفيز الاجتماعي إلى المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ٢١ درجة)، والمستوى المتوسط من (٥٠% إلى أقل من ٧٠%) من الدرجة العظمى (٢١ درجة إلى أقل من ٣٠ درجة)، والمستوى المرتفع من (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (٣٠ درجة) فأكثر.

٤- **البعد الرابع: التحفيز المعرفي الرقمي:** اشتمل على (١٢) عبارة باستجابات تراوحت ما بين (٣٢:١٢)، تم تقسيم مستوياته بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للإستبيان حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان $12 \times 3 = 36$ ، والدرجة الصغرى $12 \times 1 = 12$ ، وبذلك قسمت مستويات التحفيز المعرفي الرقمي إلى المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ١٨ درجة)، والمستوى المتوسط من (٥٠% إلى أقل من ٧٠%) من الدرجة العظمى (١٨ درجة إلى أقل من ٢٦ درجة)، والمستوى المرتفع من (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (٢٦ درجة) فأكثر.

-**واشتمل استبيان استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية في صورته النهائية على (٤٠) عبارة خبرية.** وكانت الاستجابة على هذا الاستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (دائماً، أحياناً، نادراً) بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارة موجبة الاتجاه وبتقييم (١، ٢، ٣) للعبارة سالبة الاتجاه. وكانت الاستجابة على هذا الإستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (دائماً، أحياناً، نادراً) بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارة موجبة الاتجاه وبتقييم (١، ٢، ٣) للعبارة سالبة الاتجاه. حيث كانت أعلى درجة تحصل عليها عينة البحث هي (١٢٠) وأقل درجة (٤٠). باستجابات تراوحت ما بين (١٠٠:٥١). وتم تقسيمها إلى ثلاث مستويات بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للإستبيان. حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الإستبيان $40 \times 3 = 120$ ، والدرجة الصغرى $40 \times 1 = 40$ ، وبذلك قسمت مستويات إجمالي استبيان استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني إلى ثلاث مستويات: المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ٦٠ درجة)، والمستوى المتوسط من (٥٠% إلى أقل من

٧٠%) من الدرجة العظمى (٦٠ درجة إلى أقل من ٨٤ درجة)، والمستوى المرتفع من (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (٨٤ درجة) فأكثر. وكانت أبعاده كالتالي:

١- البعد الأول: استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني: إشتمل على (١٤) عبارة باستجابات تراوحت ما بين (٤١:١٥)، تم تقسيم مستوياته بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للإستبيان حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الإستبيان $14 \times 3 = 42$ ، والدرجة الصغرى $14 \times 1 = 14$ ، وبذلك قسمت مستويات استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني إلى المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ٢١ درجة)، والمستوى المتوسط من (٥٠% إلى أقل من ٧٠%) من الدرجة العظمى (٢١ درجة إلى أقل من ٣٠ درجة)، والمستوى المرتفع من (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (٣٠ درجة) فأكثر.

٢- البعد الثاني: استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت: اشتمل على (١٤) عبارة باستجابات تراوحت ما بين (٤١:١٤) تم تقسيم مستوياته بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للإستبيان حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الإستبيان $14 \times 3 = 42$ ، والدرجة الصغرى $14 \times 1 = 14$ ، وبذلك قسمت مستويات استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت إلى المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ٢١ درجة)، والمستوى المتوسط من (٥٠% إلى أقل من ٧٠%) من الدرجة العظمى (٢١ درجة إلى أقل من ٣٠ درجة)، والمستوى المرتفع من (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (٣٠ درجة) فأكثر.

٣- البعد الثالث: استراتيجية التفكير الإيجابي: اشتمل على (١٢) عبارة باستجابات تراوحت ما بين (٣٥:١٢)، تم تقسيم مستوياته بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للإستبيان حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الإستبيان $12 \times 3 = 36$ ، والدرجة الصغرى $12 \times 1 = 12$ ، وبذلك قسمت مستويات استراتيجية التفكير الإيجابي إلى المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ١٨ درجة)، والمستوى المتوسط من (٥٠% إلى أقل من ٧٠%) من الدرجة العظمى (١٨ درجة إلى أقل من ٢٦ درجة)، والمستوى المرتفع من (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (٢٦ درجة) فأكثر.

-الأساليب الإحصائية المستخدمة: بعد جمع البيانات وتفرغها وتبويبها وجدولتها، وتحولها إلى درجات على برنامج Excel تم حساب مجموع درجات كل بعد من أبعاد البحث، وأجريت المعالجة الإحصائية لهذه البيانات باستخدام برنامج (Spss). وفيما يلي بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة لكشف العلاقة بين متغيرات البحث واختبار صحة الفروض: حساب العدد والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ارتباط بيرسون،

معامل سبيرمان براون، ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية (لحساب الصدق والثبات)، الأوزان النسبية، اختبار T-test لحساب الفروق بين المتوسطات بالنسبة لمتغيرات البحث، وتحليل التباين أحادي الإتجاه One Way Anova، اختبار LSD للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الدلالة، معامل الإنحدار البسيط.

نتائج البحث:

أولاً: نتائج خصائص العينة: وصف المتغيرات المتعلقة بخصائص عينة البحث:

جدول (٤) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية ن= (٣٦٣)

البيان	الفئة	العدد	%	البيان	الفئة	العدد	%
الجنس	ذكور	١٧٣	٤٧,٧	نوع الكلية	عملية	١٩٥	٥٣,٧
	إناث	١٩٠	٥٢,٣		نظرية	١٦٨	٤٦,٣
	الإجمالي	٣٦٣	١٠٠		الإجمالي	٣٦٣	١٠٠
مكان السكن	ريف	١٦٦	٤٥,٧	عمل الأم	تعمل	٢٠٠	٥٥,١
	حضر	١٩٧	٥٤,٣		لا تعمل	١٦٣	٤٤,٩
	الإجمالي	٣٦٣	١٠٠		الإجمالي	٣٦٣	١٠٠
عمر الشباب الجامعي	صغير (> ١٨ سنة)	٩٧	٢٦,٧	حجم الأسرة	صغير أقل من ٥ أفراد	١٢١	٣٣,٣
	متوسط (١٨ > ٢٠ سنة)	١١١	٣٠,٦		متوسط من (٥ - ٦ أفراد)	١٥١	٤١,٦
	كبير (٢٠ سنة فأكثر)	١٥٥	٤٢,٧		كبير من (٧ أفراد فأكثر)	٩١	٢٥,١
	الإجمالي	٣٦٣	١٠٠		الإجمالي	٣٦٣	١٠٠
المستوى التعليمي للأب	مستوى تعليمي منخفض (شهادة ابتدائية - اعدادية)	٩١	٢٥,١	المستوى التعليمي للأب	مستوى تعليمي منخفض (شهادة ابتدائية - اعدادية)	٨٩	٢٤,٥
	مستوى تعليمي متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها - معاهد)	١٠٨	٢٩,٨		مستوى تعليمي متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها - معاهد)	١٠٠	٢٧,٥
	مستوى تعليمي مرتفع (تعليم جامعي - فوق الجامعي)	١٦٤	٤٥,٢		مستوى تعليمي مرتفع (تعليم جامعي - فوق الجامعي)	١٧٤	٤٧,٩
	الإجمالي	٣٦٣	١٠٠		الإجمالي	٣٦٣	١٠٠
مستوى الدخل الشهري	دخل شهري منخفض > ٣٠٠٠ جنية	٩٦	٢٦,٤	مستوى الدخل الشهري	دخل شهري منخفض > ٣٠٠٠ جنية	٩٦	٢٦,٤
	دخل شهري متوسط من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ جنية	١٤٧	٤٠,٥		دخل شهري متوسط من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ جنية	١٤٧	٤٠,٥
	دخل شهري مرتفع < ٥٠٠٠ جنية	١٢٠	٣٣,١		دخل شهري مرتفع < ٥٠٠٠ جنية	١٢٠	٣٣,١
	الإجمالي	٣٦٣	١٠٠		الإجمالي	٣٦٣	١٠٠

يتضح من نتائج جدول (٤) ارتفاع نسبة الإناث عن الذكور في عينة البحث، حيث بلغت نسبتهن ٥٢,٣%، في مقابل ٤٧,٧% من الذكور، كما تبين ارتفاع نسبة الشباب الجامعي طلاب الكليات العملية عن النظرية وكانت النسبة على التوالي ٥٣,٧%، ٤٦,٣%، ولوحظ ارتفاع نسبة

الشباب الجامعي عينة البحث قاطنى الحضر عن الريف بنسبة بلغت ٥٤,٣% مقابل ٤٥,٧% من إجمالي العينة على التوالي، ولوحظ أن أكثر من نصف عينة البحث من ذوى أبناء العاملات حيث جاءت بنسبة ٥٥,١% مقابل ٤٤,٩% من أبناء غيرالعاملات، وبالنسبة للعمر فبلغت النسبة الأعلى ٤٢,٧% للشباب الجامعي عينة البحث ذوى الفئة العمرية الكبرى ٢٠ سنة فأكثر، تلاها الفئة العمرية الوسطى ١٨ > ٢٠ سنة بنسبة ٣٠,٦%، ثم الفئة العمرية الصغرى > ١٨ سنة والتي بلغت نسبتهم نحو ٢٦,٧%، وجاء الشباب الجامعي ذوى حجم الأسرة المتوسط من (٥-٦ أفراد) فى المركز الأول بنسبة ٤١,٦%، تلاها ذوى حجم الأسرة الصغير (> ٥ أفراد) بنسبة ٣٣,٣%، والمركز الثالث لذوى حجم الأسرة الكبير (٧ أفراد فأكثر) بنسبة بلغت ٢٥,١%. وجاء المستوى التعليمى المرتفع لأمهات وآباء عينة البحث فى المركز الأول بنسبة بلغت ٤٥,٢%، ٤٧,٩% على التوالي، تلاها ذوى الأمهات والآباء فى المستوى التعليمى المتوسط بنسبة ٢٩,٨%، ٢٧,٥% على التوالي، ثم ذوى الأمهات والآباء فى المستوى التعليمى المنخفض بنسبة ٢٥,١%، ٢٤,٥% على التوالي، كما تراوح الدخل الشهري لأسر عينة البحث ما بين الدخل المتوسط (٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ جنيه) والذي احتل المركز الأول بنسبة ٤٠,٥%، تلاها ذوى الأسر ذات الدخل الشهري المرتفع (< ٥٠٠٠ جنيه) بنسبة ٣٣,١%، ثم ذوى الأسر ذات الدخل الشهري المنخفض (> ٣٠٠٠ جنيه) بنسبة ٢٦,٤%.

ثانياً: أ- البيانات الوصفية المتعلقة باستجابات الشباب الجامعي عينة البحث عن أكثر

الأشخاص المحفزين لهم من الوالدين بصورة أكبر:

جدول (٥) التوزيع التكرارى لعينة البحث عن أكثر الأشخاص المحفزين لهم من الوالدين بصورة أكبر

الترتيب	%	التكرار	المحفزين للشباب الجامعي من الوالدين بصورة أكبر
٢	٤١,٣	١٥٠	١- الأب
١	٧٩,٩	٢٩٠	٢- الأم

يتضح من نتائج جدول (٥) أن المحفزين للشباب الجامعي من الوالدين بصورة أكبر هن الأمهات بنسبة ٧٩,٩%، وقد يرجع ذلك إلى أن الغالبية العظمى من الأمهات أكثر اهتماماً بتفاصيل حياة الأبناء وبمكامن ضعفهم وقوتهم سواء المتعلقة بهم أو بدراساتهم، الأمر الذى يجعلهن أكثر تقرباً وتحفيزاً لهم من الآباء الذين ينشغلون بتوفير متطلبات واحتياجات معيشة الأسرة. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من بشرى أبو ليلة (٢٠٠٢) حيث أوضحت مقدار التقارب والصدقة بين الأم والأبناء، وعلاقة ذلك فى تحسسها مكامن القوة والطاقات وحتى الاهتمامات، والعمل على تعزيزها وتطويرها. ودراسة نيبال فيصل، سناء محمد (٢٠٢٢) حيث أكد كل منهما أن عاطفة الأمومة تجعل الأمهات أكثر انخراطاً فى حياة أبنائهن، وأكثر حرصاً على التواصل معهم ومتابعة كل صغيرة وكبيرة فى حياتهم بإستمرار. مما يخلق بيئة محفزة تُشجع على بذل الجهد ومن ثم النجاح والتقدم.

ب- البيانات الوصفية المتعلقة بالأسباب التي تعوق الشباب الجامعي عينة البحث من التخطيط لمستقبلهم المهني من منظورهم:

جدول (٦) التوزيع التكراري لعينة البحث وفقاً للأسباب التي تعوقهم من التخطيط لمستقبلهم المهني من منظورهم

الترتيب	%	التكرار	الاسباب التي تعوق عينة البحث من التخطيط لمستقبلهم المهني من منظورهم
٣	٤٥,٥	١٦٥	الخوف من الفشل لفقدان الثقة بالنفس
٥	٣٩,٩	١٤٥	عدم وضوح الأهداف
٦	٣٥,٨	١٣٠	ضعف الإمكانيات المادية
٢	٥١,٥	١٨٧	غياب القيادة الحكيمة والقُدوة الحسنة
٧	٣٢,٥	١١٨	انشغالهم بالدراسة
١	٥٣,٧	١٩٥	عدم إدراك قيمة الوقت
٨	٢٧,٠	٩٨	الاعتماد الكامل على الوالدين
٤	٤١,٣	١٥٠	فقدان الشغف والتفائل

- عدد التكرارات أكبر من حجم عينة البحث نظراً لاختيار بعض شباب العينة أكثر من سبب يعوقهم للتخطيط لمستقبلهم المهني.

يتضح من نتائج جدول (٦) أن أبرز الأسباب التي تعوق من التخطيط للمستقبل المهني من منظور عينة البحث كانت: عدم إدراك قيمة الوقت، غياب القيادة الحكيمة والقُدوة الحسنة، الخوف من الفشل لفقدان الثقة بالنفس، فقدان الشغف والتفائل، عدم وضوح الأهداف بنسبة ٥٣,٧٪، ٥١,٥٪، ٤٥,٥٪، ٤١,٣٪، ٤٥,٥٪، ٣٩,٩٪ على الترتيب. وتُفسر الباحثان النتائج السابقة إلى أن هناك العديد من الأسباب التي تعوق الشباب الجامعي من التخطيط لمستقبلهم المهني، كعدم إدراك قيمة الوقت لدى العديد منهم، والذي يُعد بمثابة كارثة حقيقية؛ فلم يعد استثمار الوقت ضمن أساليب الحياة لديهم. الأمر الذي أدى إلى إهمالهم العمل والتخطيط والطموح والنجاح، كذلك غياب القيادة الحكيمة والقُدوة الحسنة يعنى غياب التوجيه والدعم والفرص لتحقيق الذات. بالإضافة إلى الخوف من الفشل لفقدان الثقة بالنفس يؤديان إلى الإحساس بالعجز، وعدم القدرة على تحديد الأهداف والتخطيط للمستقبل المهني القادم، ناهيك عن فقدان الشغف وقلة التفائل اللذان يؤديان إلى توقع الشر بصورة مستمرة. ضف لما سبق ضعف الإمكانيات المادية مع ارتفاع مستوى المعيشة، مع انشغالهم بالدراسة تجعل بعضهم في حالة اتكالية على الوالدين في المساعدة للحصول على مهنة في المستقبل؛ لياسهم من حجم الضغوطات والمسؤوليات التي تنتظرهم وتُفقدتهم التركيز على الوسائل التي تُعينهم في التخطيط لمستقبلهم المهني. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من مريم السيد (٢٠٠٧) حيث أوضحت أن إدراك الشباب لقيمة الوقت تُعد المساهم الأكبر في إعداد أفراد مقدرين مسؤولية أهمية التخطيط للمستقبل، قادرين على انتاج المعرفة المتجددة والمتطورة وتحويلها إلى خدمات وسلع؛ مما يكون له عظيم الأثر في حياتهم المهنية المستقبلية. وتتفق مع ما أوضحه سامح عامر (٢٠١٠) في أن وجود القيادة الحكيمة الفاعلة في الأسرة، تساعد الفرد على تأكيد ذاته، والقدرة على تحديد الأهداف، ورسم الطرق وتحديد الوسائل المحققة لها، والتطلع لمستويات عالية

من الإنجاز في المستقبل. ونتيجة دراسة هدى السالم، فوزية البكر (٢٠١٨) حيث أشارت كلٍ منهما إلى أن وجود القدوة الحسنة من الوالدين للأبناء بمثابة المحرك والدافع للتعامل الناجح مع الحياة، وتطوير أساليب معيشة الحياة، وبالتالي رفع مستوى أدائهم بشكلٍ عامٍ - خاصةً - وأنه يجب الإنتباه لما يقوم به الإنترنت في العصر الحديث من تشكيل القدوة لدى العديد من الشباب حسب ميولهم واتجاهاتهم والتي قد لا تتناسب مع قيم المجتمع. كما تتفق مع ما أوضحه Seligman, M (2006) في أن التفاؤل والشغف أساس رأس المال النفسي عند الفرد؛ لأنهما يرتبطان إيجابياً مع الأحداث المستقبلية؛ مما يزيد من ثقة الفرد في نفسه، ومن قدرته على التخطيط الجيد للمستقبل. كما تتفق مع نتيجة دراسة سهيلة أحمادي، مسعودة سالمى (٢٠١٥) حيث أوضحت كلٍ منهما أن ضعف الإمكانيات وارتفاع مستوى المعيشة، وكثرة متطلباتها، وتحولها من حياة سهلة إلى حياة مركبة؛ زاد من حجم الضغوطات والمسؤوليات التي تنتظر الشباب الجامعي مما زاد من قلقهم من إمكانية الحصول على مهنة في المستقبل لاشباع هذه المتطلبات من عدمه. الأمر الذي يقلل من فاعليتهم في التفاعل مع الأحداث، والقدرة على التخطيط لها؛ للنظر إليها بصورة سلبية (سوسن فرغلي، ٢٠١٩). وتري الباحثتان أنه نظراً لتعدد الأسباب التي تعوق الشباب الجامعي من التخطيط لمستقبلهم المهني؛ فهم في أمس الحاجة للتحفيز، لا سيما التحفيز الأسمى؛ ليشعروا بأهميتهم ويستمدوا ثقتهم بأنفسهم فيتوجهوا لتبني وسائل أو استراتيجيات استباقية تُعينهم على التخطيط لمستقبلهم المهني بفاعلية، وتساعدهم على التغيير للأفضل. يتفق ذلك مع ما أوضحه مروان دياب (٢٠٠٦) أن إدراك الأبناء لعدم وجود التحفيز الأسمى، يُشعرهم بعدم القيمة، وعدم القدرة على تحديد الأهداف أو مواجهة الصعاب. مما يُثبط من عزيمتهم من استباق استراتيجيات تساعد على التخطيط لمستقبلهم المهني والوصول إلى ما يطمحون إليه. وفي هذا الصدد أكدت نتيجة دراسة أحمد زقادة (٢٠١٢) على أهمية تخطيط الشباب لمستقبلهم المهني؛ كونه يُمثل مركزاً محورياً في حياتهم، يساعد على امتلاك رؤية واسعة تؤهلهم للتعامل مع المشكلات التي تواجههم بكفاءة وعدم الاستسلام لها.

ثالثاً: أ- توزيع عينة البحث وفقاً لمستويات التحفيز الأسمى (بأبعادها، والإجمالي):

جدول (٧) التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث وفقاً لمستويات التحفيز الأسرى لكل بعد والإجمالي ن(=٣٦٣)

الأبعاد	المستوى	العدد	%	الوزن النسبي	%	الترتيب
التحفيز المعنوي	مرتفع من (٧٠% فأكثر)	١٢٩	٣٥,٥	٦٤,٠	٢٥,٥	الثاني
	متوسط من (٥٠% > ٧٠%)	١٤٠	٣٨,٦			
	منخفض > ٥٠%	٩٤	٢٥,٩			
	المجموع	٣٦٣	١٠٠			
التحفيز المادي	مرتفع من (٧٠% فأكثر)	٩٦	٢٦,٤	٦٦,١	٢٦,٤	الأول
	متوسط من (٥٠% > ٧٠%)	١٥٢	٤١,٩			
	منخفض > ٥٠%	١١٥	٣١,٧			
	المجموع	٣٦٣	١٠٠			
التحفيز الاجتماعي	مرتفع من (٧٠% فأكثر)	١١٨	٣٢,٥	٦٢,٣	٢٤,٩	الثالث
	متوسط من (٥٠% > ٧٠%)	١٤٦	٤٠,٢			
	منخفض > ٥٠%	٩٩	٢٧,٣			
	المجموع	٣٦٣	١٠٠			
التحفيز المعرفي الرقمي	مرتفع من (٧٠% فأكثر)	٨٦	٢٣,٧	٥٨,٢	٢٣,٢	الرابع
	متوسط من (٥٠% > ٧٠%)	١٤٣	٣٩,٤			
	منخفض > ٥٠%	١٣٤	٣٦,٩			
	المجموع	٣٦٣	١٠٠			
إجمالي التحفيز الأسرى	مرتفع من (٧٠% فأكثر)	٩١	٢٥,١	٢٥٠,٦	١٠٠%	
	متوسط من (٥٠% > ٧٠%)	١٦٧	٤٦,٠			
	منخفض > ٥٠%	١٠٥	٢٨,٩			
	المجموع	٣٦٣	١٠٠			

يتضح من نتائج جدول (٧) أن ما يقرب من ثلاثة أرباع عينة البحث يقع إجمالي مستوى التحفيز الأسرى لهم في المستويين (المتوسط، المنخفض) حيث بلغت نسبتهم على التوالي ٤٦,٠%، ٢٨,٩%، تلاهم في المركز الأخير ذوى المستويات المرتفعة وبلغت نسبتهم ٢٥,١%، وقد احتل التحفيز المادي المركز الأول، يليه التحفيز المعنوي، ثم التحفيز الاجتماعي، وفي المركز الأخير التحفيز المعرفي الرقمي، حيث بلغت النسبة المئوية للوزن النسبي على التوالي (٢٦,٤%، ٢٥,٥%، ٢٤,٩%، ٢٣,٢%). وترى الباحثتان أنه ترتيب منطقي وفقاً لنظرية الحاجات الإنسانية لماسلو التي تم تنظيمها في سلم هرمي بدايةً من الحاجات الفسيولوجية، ثم الحاجة للأمن، الانتماء، والحب، ثم الحاجات الاجتماعية كالتفاعل مع الآخرين، ثم الحاجة للتقدير وتحقيق الذات. ويُفترض أن الحاجات غير المشبعة تُمثل المحرك الرئيسي الذي يدفع الإنسان لإشباعها (أحمد متولى، ٢٠٠٠). ومن هذا المنطلق نجد أن التحفيز المادي احتل المرتبة الأولى؛ كونه مرهون بإشباع الحاجات الفسيولوجية المتعددة للشباب الجامعي، والتي تُشبعها الماديات؛ وتُسهل عليهم سبل الحياة المختلفة، وتجعلهم لا يشعرون بالعوز المادي- خاصةً- في ظل ترسيخ مجتمعنا لفكرة أن الشاب أو الفتاة مسئول من أسرته لإشباع حاجاته المادية حتى ينتهي من دراسته ويحصل على عملٍ مناسبٍ. والتحفيز المعنوي احتل المرتبة الثانية؛ قد يرجع ذلك كونه مرتبط بإشباع الحاجة للأمن والانتماء والحب لدى الشباب الجامعي، والتي يعتبرونها حقٍ مكتسبٍ يحصلون عليه وليس مجرد وسيلة تحفيز لتشجيعهم على المواصلة

والجد والاجتهاد؛ لثقتهم في كل الأحوال من ضرورة توفير والديهم البيئة المُشبعة بالاهتمام والرعاية والحب والأمان. والتحفيز الاجتماعي احتل المرتبة الثالثة؛ قد يرجع ذلك كونه مرتبط بإشباع الحاجة للتفاعل الجيد مع الآخرين، وللأسف يغفل الكثيرون أن الممارسات الاجتماعية الجيدة عاملاً هاماً في مواجهة المواقف الضاغطة، وحل المشاكل المستعصية (سلوى الصديقي، ٢٠١٢). ومرحلة الشباب كونها مرحلة الإنطلاق والحيوية؛ وجب التحفيز المناسب من الوالدين على الاشتراك في الأنشطة الطلابية المختلفة، والتشجيع على العمل الجماعي، وإقامة الصداقات والعلاقات الجيدة، وحضور المناسبات الاجتماعية المتنوعة سواء داخل الكلية أو خارجها، على المستوى الأسرى أو من خارجه؛ للتحفيز على الإنفتاح على العالم الخارجي وعدم الإنغلاق. وقد احتل التحفيز المعرفي الرقمي المرتبة الرابعة والأخيرة؛ قد يرجع ذلك كونه مرتبط بإشباع الحاجة لإحترام الذات وتقديرها (آخر درجات السلم الهرمي لماسلو). فتحفيز الأبناء على اكتساب المعرفة الرقمية يساعدهم ليكونوا مدخلاً لتحقيق الإبداع العلمي ومن ثم الحصول على التقدير والإحترام من الجميع (عبد الوهاب الحاييس، عبيدة صبطي، ٢٠١٩). وترى الباحثتان أن التحفيز الأسرى بأبعاده المختلفة ضروري وهام من أجل تشجيع أبنائنا الشباب فلذات الأكباد، وزهور الحياة؛ لدفعهم للأمام ليكتسبوا الثقة في أنفسهم التي تُعينهم على استباق استراتيجيات للتخطيط لمستقبلهم المهني. وفي هذا الصدد أكد يوسف البادي (٢٠٠٨) في دراسته أن التحفيز بأنواعه المختلفة يُسهم بشكل كبير في دفع الأفراد للبدل والعطاء، وله تأثير قوي في تحسين الأداء.

ب- توزيع عينة البحث وفقاً لمستويات استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني بأبعادها والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية:

جدول (٨) التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث وفقاً لمستويات استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني بأبعادها والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية ن= (٣٦٣)

الترتيب	%	الوزن النسبي	%	العدد	المستوى	الأبعاد
الثالث	٣١,٨	٥٨,٥	٢٢,٣	٨١	مرتفع من (٧٠% فأكثر)	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني
			٤٠,٨	١٤٨	متوسط من (٥٠% > ٧٠%)	
			٣٦,٩	١٣٤	منخفض > ٥٠%	
			١٠٠	٣٦٣	المجموع	
الثاني	٣٣,٤	٦١,٣	٢٧,٥	١٠٠	مرتفع من (٧٠% فأكثر)	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت
			٣٢,٠	١١٦	متوسط من (٥٠% > ٧٠%)	
			٤٠,٥	١٤٧	منخفض > ٥٠%	
			١٠٠	٣٦٣	المجموع	
الأول	٣٤,٨	٦٤,٠	٢٩,٠	١٠٥	مرتفع من (٧٠% فأكثر)	استراتيجية التفكير الإيجابي
			٣٩,٥	١٤٣	متوسط من (٥٠% > ٧٠%)	
			٣١,٥	١١٤	منخفض > ٥٠%	
			١٠٠	٣٦٣	المجموع	
	١٠٠	١٨٣,٨	٢٧,٠	٩٨	مرتفع من (٧٠% فأكثر)	إجمالي استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني
			٤٢,١	١٥٣	متوسط من (٥٠% > ٧٠%)	
			٣٠,٩	١١٢	منخفض > ٥٠%	
			١٠٠	٣٦٣	المجموع	

يتضح من نتائج جدول (٨) أن ما يقرب من ثلاثة أرباع عينة البحث إجمالى مستوى استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني يقع في المستوى (المتوسط، والمنخفض) حيث بلغت نسبتهم ٤٢,١%، ٣٠,٩% على التوالي، تلاهم ذوى المستوى المرتفع والتي بلغت نسبتهم ٢٧,٠%، وقد احتلت استراتيجية التفكير الإيجابي المركز الأول كأكثر استراتيجية استباقية تُعين الشباب الجامعى عند التخطيط لمستقبلهم المهني، تلاها استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت، وفي المركز الأخير استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني، حيث بلغت الأوزان النسبية على التوالي (٣٤,٨%، ٣٣,٤%، ٣١,٨%)، وترى الباحثان أنه ترتيب منطقي قد يرجع إلى أهمية التفكير الإيجابي في مساعدة الشباب على حل كثير من المشاكل التي تواجههم، وتجنب الوقوع في المزيد من الأخطاء، كما يساعدهم على أن يكونوا أكثر إيجابية وتفاؤل في حياتهم الشخصية والعملية، الأمر الذي يساعدهم على التخطيط لمستقبلهم المهني والاستعداد له بشكل أفضل. وفي هذا الصدد أكد مصطفى حجازي (٢٠١٢) على أن التفكير الإيجابي يُعد مفتاح البناء والنماء في الشخصية؛ مما يُزيد من ثقة الفرد بنفسه، ويساعده على التطوع الإيجابي للمستقبل. كما أكدت نتيجة دراسة سامية الأنصاري (٢٠١٢) على أهمية التفكير الإيجابي للشباب؛ كونه يساعدهم على استثمار عقولهم، واكتشاف قواهم الكامنة، التي تساعدهم على تحديد أهدافهم وتغيير حياتهم على نحو أفضل. وقد احتلت استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت المركز الثاني قد يرجع ذلك إلى عدم إدراك عينة البحث لأهمية تنظيم حياتهم بشكلٍ مميز، يبدأ من خلال وضع نظاماً زمنياً واحترامه، يكون ذلك من خلال تخصيص وقت للدراسة، ووقتاً للعائلة، ووقتاً للأصدقاء، ووقتاً لتطوير الذات واكتساب مهارات وخبرات جديدة...إلخ. بالإضافة إلى ضرورة إدراكهم أهمية العمل بجدٍ واجتهادٍ دون ضياع للوقت؛ فالتسوية والتباطؤ يُفقداهم الشغف والحماس بأحلامهم المستقبلية ويجعلهم يتخلون عنها، الأمر الذي يؤثر على التخطيط لمستقبلهم المهني. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حنان إسماعيل (٢٠٢٠) حيث أوضحت أهمية التخطيط لاستغلال الوقت؛ كونه يُشعر الفرد بالفاعلية والنشاط، وأن حياته لها معنى، ومليئة بالأهداف التي يرغب في تحقيقها. في حين احتلت استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني المركز الأخير وقد يرجع ذلك كون مسألة اختيار مهنة المستقبل للشباب الجامعى والاستعداد لها من القرارات الصعبة التي تصيبهم بالذعر والقلق في كثيرٍ من الأحيان والبعض قد يحاول تأجيلها والتهرب منها بعدم التفكير فيها؛ لما تحمله من تأثيرات إيجابية أو سلبية في حياتهم المستقبلية. بالإضافة إلى أنها تتطلب من الفرد أن يكون لديه اتزان، وثقة بالنفس؛ كي يستطيع تحديد أهدافه، ووضع خطته للاستعداد لها بحيث تُلائم ميوله وقدراته. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صباح الفرماوى

(٢٠٢٠) حيث أكدت على أن الأسباب المهنية تُعد من أبرز أسباب قلق المستقبل للشباب الجامعي؛ لصعوبة الحصول على فرصة عمل في مجال تخصصهم في المستقبل، ومن ثم صعوبة تحقيق أهدافهم وخططهم المستقبلية. كما تتفق مع نتيجة دراسة Taber & Blankemeyer (2015) في أن الاستعداد للمهنة يتطلب اتزان وثقة بالنفس، فهو من القرارات المصيرية للشباب الجامعي. وترى الباحثين أنه بتكامل الاستراتيجيات السابقة يتمكن الشباب الجامعي من التخطيط لمستقبلهم المهني بكفاءة وفاعلية بعيداً عن الفوضى والعشوائية. رابعاً: النتائج في ضوء فروض البحث:

الفرض الأول: توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين التحفيز الأسرى بأبعاده المتمثلة في التحفيز: (المعنوي، المادي، الاجتماعي، المعرفي الرقمي) والإجمالي، واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده المتمثلة في استراتيجية: (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي) والإجمالي كما يدرکه الشباب للجامعي عينة البحث وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Correlation Pearson بين المتغيرات الخاصة بالبحث. جدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (٩) معاملات الإرتباط بين كل من التحفيز الأسرى بأبعاده، والإجمالي واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده والإجمالي كما يدرکه الشباب الجامعي عينة البحث ن= (٣٦٣)

التحفيز الأسرى	استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت	استراتيجية التفكير الإيجابي	الإجمالي
التحفيز المعنوي	**٠,٣٠٩	**٠,٣٩٣	**٠,٥٣٠	**٠,٦٢٣	
التحفيز المادي	**٠,٢٥٠	**٠,٣٤١	**٠,٤٢١	**٠,٥١١	
التحفيز الاجتماعي	**٠,٣٧٠	**٠,٢٣٩	**٠,٢١٨	**٠,٤١٠	
التحفيز المعرفي الرقمي	**٠,٣١١	**٠,٣٧١	**٠,٢٥٢	**٠,٤٦٦	
الإجمالي	**٠,٤٣٩	**٠,٤٧٣	**٠,٥١٢	**٠,٧١٥	

**دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من نتائج جدول (٩) وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين درجات عينة البحث في التحفيز الأسرى بأبعاده المتمثلة في التحفيز (المعنوي، المادي، الاجتماعي، المعرفي الرقمي) والإجمالي، واستراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعاده المتمثلة في استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي) والإجمالي، وذلك يعني أنه كلما تواجدت القوة الدافعة الخارجية المتمثلة في التحفيز الأسرى للشباب الجامعي بأبعاده؛ كلما شعروا بذاتهم وبقدرتهم على استباق مجموعة من الاستراتيجيات تؤهلهم للتخطيط لمستقبلهم المهني بكفاءة وفاعلية بعيداً عن القلق والتوتر، ومن ثم تحقيق التميز المهني مستقبلاً؛ فالتحفيز الأسرى هو السبيل لتطوير

أبنائنا. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سعيد الزهراني (٢٠١٣) حيث أوضح أن أول ما يحرك الإنسان ويدفعه للوصول لطموحاته، ما يحصل عليه من تحفيز؛ حيث يُشعره ذلك بسلوكه وما يبذله من مجهود؛ للوصول للأهداف التي يحاول تحقيقها. خاصةً لو كان التحفيز من الأسرة؛ كونها من أهم الجماعات المؤثرة والمحفزة لسلوك أبنائها؛ بما تمارسه من أساليب فعالة تُسهم في صقل شخصية أبنائها ودفعهم للتغيير للأفضل (دعاء حافظ، ٢٠١٦). فما يتلقاه الشباب الجامعي من تحفيز أسرى بأبعاده المختلفة يُشبع احتياجاتهم النفسية والمادية والاجتماعية والمعرفية، ويُساهم في بناء شخصيات سوية، تتمتع بتفكير أكثر إيجابية، وأكثر إدراكاً وتقبلاً للمسئوليات المقبلين عليها، متوقعين نتائج جيدة لكل عملٍ يقومون به، والسيطرة على ما يواجههم من صعوبات دون الاستسلام لها (كمثل لاستراتيجية التفكير الإيجابي)، الأمر الذي يُشعرهم بالكفاءة والقدرة على التخطيط لاستغلال وقتهم فيما يفيد، ومواجهة مضيعات الوقت، وعدم التراخي والتواكل واللجوء للتسويق؛ لخوض غمار المستقبل دون خوفٍ أو قلقٍ (كمثل لاستراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت)، مما يؤهلهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، والبحث عن كل جديد في مجال تخصصهم، ومدى احتياج سوق العمل (كمثل لاستراتيجية الاستعداد للتوجه المهني)؛ مما يكون له عظيم الأثر على الاستعداد لاختيار المهنة التي تُلائم قدراتهم ومهاراتهم؛ لتحقيق التقدم والنضج المهني ومن ثم الميزة التنافسية بين الأفراد؛ لاستباقهم مثل تلك الاستراتيجيات التي تساعدهم على الانتقال من الحالة النظرية للحالة العملية للتخطيط لمستقبلهم المهني؛ ومن ثم تحقيق المكاسب والإرتقاء بالمستوى. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلٍ من جمال البدراني (٢٠٠٤) حيث أكد كلما زاد الأمن النفسي للشباب (كأحد دعائم التحفيز المعنوي) زاد ادراكهم لأهمية استغلال الوقت، والاتجاه الإيجابي نحو المستقبل، ودراسة Dress & Lumpkin (2005) حيث أوضح كلٍ منهما أن إدراك الفرد للإدارة الاستباقية يرتبط بمدى صحته النفسية والجسمية والاجتماعية والمعرفية (كأحد دعائم التحفيز المعنوي، المادي، الاجتماعي، والمعرفي) والتي يكون للأسرة والمجتمع دورٍ فيها. ودراسة Kerpelman; et al (2007) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التحفيز الوالدي للشباب والاتجاه الإيجابي نحو التخطيط للمستقبل، وتتفق مع ما أشار إليه محمود غانم (٢٠١٥) من ضرورة تحفيز الوالدين للأبناء على تنمية مهاراتهم الاجتماعية والتي أصبحت أمراً حتمياً في عصر المعلوماتية؛ إذ تُمكنهم من التواصل والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، وتجعلهم أكثر وعياً بسبل تحقيق أهدافهم المستقبلية. ونتيجة دراسة دعاء شلهوب (٢٠١٦) حيث أشارت إلى أثر الجانب الأسرى للشباب على التفكير المستقبلي الإيجابي لديهم، ونتيجة دراسة ميثاق الفتلاوي، حسين

الكعبى (٢٠١٨) فى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة العلاقات الاجتماعية بين الأفراد فى المؤسسة (كأحد دعائم التحفيز الاجتماعى) والسلوك الاستباقى لهم الموجه للتخطيط للمستقبل؛ حيث ينطوى على التوقع والتخطيط واستغلال الفرص. كما اتفقت مع وفاء بله (٢٠١٩) فى أن الدعم الأسرى ضرورة حتمية حتى يتطلع الشباب ويخططون لمستقبلهم بصورة جيدة، ويزيد تفكيرهم الإيجابى وتوجهاتهم الإيجابية نحو المستقبل. ومنال خيرى (٢٠٢١) حيث أكدت على أهمية تحفيز الشباب لإدارة المعرفة؛ كعنصر أساسى لنجاح التنمية المستدامة، وكقائد لجودة التفكير، وكخطوة فعالة للتخطيط الجيد للمستقبل. ونتيجة دراسة (Younis et al; (2020 حيث أكد على أهمية التحفيز الاجتماعى من قبل الأسرة، حيث يؤثر مستوى حجمه ومستوى الرضا عنه فى كيفية إدراك الفرد لأحداث الحياة المستقبلية، وأساليب مواجهتها من خلال التخطيط المنظم لكل ما يقوم به. وبناءً على ما سبق ترى الباحثتان مدى أهمية التحفيز الأسرى (المعنوى، المادى، الاجتماعى، المعرفى الرقعى) فى استباق الشباب الجامعى مجموعة من الاستراتيجيات (استراتيجية الاستعداد للتوجه المهنى، استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت، استراتيجية التفكير الإيجابى) للتخطيط لمستقبلهم المهنى، الأمر الذى يساعدهم على الانتقال من المرحلة النظرية للمرحلة العملية؛ ومن ثم القدرة على تحقيق الريادة والتميز فى سوق العمل المستقبلى. وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرض الأول كلياً.

نستخلص مما سبق وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين التحفيز الأسرى بأبعاده والإجمالى، واستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهنى فى ضوء الإدارة الاستباقية بأبعادهما والإجمالى كما يُدركه الشباب الجامعى عينة البحث.

الفرض الثانى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الشباب الجامعى (عينة البحث) فى التحفيز الأسرى بأبعاده: التحفيز (المعنوى، المادى، الاجتماعى، المعرفى الرقعى)، الإجمالى وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمر الشباب، المستوى التعليمى للأب، المستوى التعليمى للأب، عمل الأم، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهرى للأسرة). وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار (T test) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث فى مقومات إدارة التغيير بأبعادهما وفقاً (للجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمل ربة الأسرة) واستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وتطبيق اختبار (LSD) لبيان دلالة اتجاه الفروق إن وجدت وفقاً لمتغيرات البحث (عمر الشباب، المستوى التعليمى للأب، المستوى التعليمى للأب، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهرى للأسرة). كما يتضح فى الجداول من (١٠: ١٥).

جدول (١٠) دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في التحفيز الأسرى تبعاً (للجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمل ربة الأسرة)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	إناث (١٩٠)		ذكور (١٧٣)		الجنس لتحفيز الأسرى
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال عند ٠,٠٥	٢,١٣٩-	١,٤٥٥-	٦,٨١١	٢٧,٦٠٥	٦,١٤٩	٢٦,١٥٠	التحفيز المعنوي
دال عند ٠,٠١	٢,٥٧	١,٧٠٠	٦,٢٧٦	٢٣,٠٠٥	٦,٣٠٩	٢٤,٧٠٥	التحفيز المادي
دال عند ٠,٠١	٣,١٢٣	٢,١٠٦	٦,١٤١	٢٥,١٣٧	٦,٦٥٦	٢٧,٢٤٣	التحفيز الاجتماعي
دال عند ٠,٠١	٤,٠٧٢	٢,١٢٢	٥,٠٢١	١٩,٩٤٧	٤,٩٠١	٢٢,٠٦٩	التحفيز المعرفي الرقمي
دال عند ٠,٠١	٢,٤٨٣	٤,٤٧٥	١٦,٩٥٢	٩٥,٦٩٥	١٧,٣١٤	١٠٠,١٧٠	الإجمالي
مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	نظرية (١٦٨)		عملية (١٩٥)		نوع الكلية لتحفيز الأسرى
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال عند ٠,٠١	٨,٨٣٣	٥,٥٠٩	٥,٨٥٢	٢٣,٩٥٢	٦,٠٠٩	٢٩,٤٦٢	التحفيز المعنوي
دال عند ٠,٠١	٧,١٣٩	٤,٤٢١	٥,٤٣٧	٢١,٤٤١	٦,٣٦٢	٢٥,٨٦٢	التحفيز المادي
دال عند ٠,٠١	٤,٨٤٩	٣,٢٠٩	٦,٣٤٨	٢٤,٤١٧	٦,٢١٤	٢٧,٦٢٦	التحفيز الاجتماعي
دال عند ٠,٠١	٣,٦٣١	١,٩٠٧	٤,٩٩٦	١٩,٩٣٥	٤,٩٧٨	٢١,٨٤١	التحفيز المعرفي الرقمي
دال عند ٠,٠١	٩,١٥٣	١٥,٠٤٦	١٦,٠٤٠	٨٩,٧٤٤	١٥,١٠٩	١٠٤,٧٩٠	الإجمالي
مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	حضر (١٩٧)		ريف (١٦٦)		مكان السكن لتحفيز الأسرى
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال عند ٠,٠٥	٢,٠٨٧	١,٤٣٩	٦,٢٩٤	٢٦,٢٥٤	٦,٧٤٨	٢٧,٦٩٣	التحفيز المعنوي
دال عند ٠,٠١	٥,٣٦٤-	٣,٤٢٣-	٦,٤١٤	٢٥,٣٨١	٥,٧٣٩	٢١,٩٥٨	التحفيز المادي
دال عند ٠,٠١	٦,٤٦٤-	٤,١٦٦-	٦,٢٢٦	٢٨,٠٤٦	٦,٠٢٥	٢٣,٨٨٠	التحفيز الاجتماعي
دال عند ٠,٠١	٢,٨٦٨-	١,٥١١-	٥,١٢٠	٢١,٦٥٠	٤,٨٩٩	٢٠,١٢٩	التحفيز المعرفي الرقمي
دال عند ٠,٠١	٤,٣٢٩-	٧,٦٦١-	١٧,٠٧٦	١٠١,٣٣٠	١٦,٥٥٩	٩٣,٦٦٩	الإجمالي
مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	لا تعمل (١٦٣)		تعمل (٢٠٠)		عمل الأم لتحفيز الأسرى
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال عند ٠,٠١	٦,٧٠٩	٤,٢٨٣	٦,٢٨٩	٢٤,٤٩٧	٦,٠٧٠	٢٨,٨٨٠	التحفيز المعنوي
دال عند ٠,٠١	٤,٩٤١	٣,١٦١	٥,٦٦٦	٢٢,٠٧٤	٦,٥١٨	٢٥,٢٣٥	التحفيز المادي
دال عند ٠,٠١	٢,٥٣٤	١,٧٣٦	٦,٧٩٤	٢٥,١٨٤	٦,٠٩٨	٢٦,٩٢٠	التحفيز الاجتماعي
دال عند ٠,٠١	٥,٩٩٧	٣,٠٦٥	٤,٨٥٢	١٩,٢٧٠	٤,٨٣٢	٢٢,٣٣٥	التحفيز المعرفي الرقمي
دال عند ٠,٠١	٧,٢٤٠	١٢,٣٤٦	١٦,٢٥٧	٩١,٠٢٥	١٦,٠٣٧	١٠٣,٣٧٠	الإجمالي

يتضح من نتائج جدول (١٠) بالنسبة لجنس عينة البحث: وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث تبعاً للجنس عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز المعنوي لصالح الإناث حيث كانت قيمة ت (-٢,١٣٩) وهي قيمة دالة إحصائياً، وقد ترجع هذه النتيجة كون الذكور لا يبدون اهتمام بإظهار المشاعر أو انتظارها من المحيطين بهم، عكس الطبيعة الإنسانية للإناث وتركيبهم النفسي الذي يجعلهن في احتياج دائم للعاطفة، والرغبة في الإحساس بالاهتمام والعناية والحب من المحيطين بهم - خاصةً - أسرتهن؛ لذا فحاجتهن للتحفيز المعنوي يكون بصورة أكبر من الذكور. كما اتضح وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث تبعاً للجنس عند مستوى (٠,٠١) في التحفيز الأسرى بأبعاده (المادي، الاجتماعي، المعرفي الرقمي)، والإجمالي لصالح الذكور حيث كانت قيم ت على التوالي (٢,٥٧، ٣,١٢٣، ٤,٠٧٢، ٢,٤٨٣) وهي قيم دالة

إحصائياً. وقد ترجع هذه النتيجة إلى العادات والموروثات الثقافية التي تُحبذ تحفيز الشباب الذكور؛ كونهم المسؤولين عن أسرهم المستقبلية والمنوطين بالمسؤوليات؛ لذا تُحفزه الأسرة بصورة مستمرة لتساعده على بذل مزيد من الجهد؛ لإعلاء شأنه وتميزه في المستقبل. تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلٍ من إيناس بدير (٢٠١٣)، نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٦) حيث أكد كلٍ منهما عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في تلقي الدعم المعنوي، والمادى، والمعرفى. واختلفت جزئياً مع نتيجة دراسة كلٍ من حنان أبو صيرى، ماجدة سالم (٢٠١٢) حيث أوضحت كلٍ منهما أن الدعم الأسرى بأبعاده (المعنوي، المادى، المعرفى) كان لصالح الذكور، ونتيجة دراسة وفاء بله (٢٠١٩) حيث أشارت إلى وجود فروق في الدعم المادى الأسرى لصالح الإناث. بالنسبة لنوع الكلية: يتضح من نتائج جدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠١) في التحفيز الأسرى (المعنوي، المادى، الاجتماعى، المعرفى الرقمية) والإجمالى تبعاً لنوع الكلية لصالح الكليات العملية حيث كانت قيم ت (٨,٨٣٣، ٧,١٣٩، ٤,٨٤٩، ٣,٦٣١، ٩,١٥٣) وهى قيم دالة إحصائياً. وقد ترجع هذه النتيجة إلى احتياج الكليات العملية لبذل المزيد من المذاكرة والاجتهاد، لكونها أصعب نسبياً عن الدراسة فى الكليات النظرية؛ الأمر الذى يتطلب المزيد من التشجيع والتحفيز من قبل الأسرة؛ كمحرك لهم نحو الأفضل، سواء كان التحفيز معنوي بإظهار الرعاية والاهتمام والإنصات الجيد، أو مادياً بتوفير ما يحتاجون إليه من أدوات ومستلزمات لدراساتهم، وهدايا ومكافآت تقديراً لمجهوداتهم، أو اجتماعياً لحثهم على التفاعل الإيجابي وتكوين علاقات اجتماعية سوية، والقدرة على مواجهة المشكلات، وضرب نماذج ناجحة فى الحياة وكيفية تخطيها لما واجهها؛ كى لا يغلغوا على أنفسهم وينشغلون بصعوبة دراستهم، والمعرفى الرقمية المتمثل فى إدارة المعرفة الرقمية، سواء من ناحية اكتسابها من مصادرها الإلكترونية المختلفة، المحافظة عليها إلكترونياً من الضياع أو الفقد والقدرة على استرجاعها عند الحاجة، تبادلها وتطبيقها؛ لحثهم على متابعة كل جديد فى مجال تخصصهم وتأهيلهم المناسب لسوق العمل المستقبلى. اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ونام معروف، أسماء الكردى (٢٠٢١) حيث أكد كلٍ منهما على صعوبة طبيعة الدراسة فى الكليات العملية بالمقارنة بالنظرية؛ حيث تزداد فيها التكاليف المطلوبة من الطلاب وكذلك المشاريع التطبيقية؛ الأمر الذى يتطلب دفعهم وحثهم بشكل أكبر لممارسة مراحل إدارة المعرفة الرقمية. ونتيجة دراسة رغدة حمود، هند المظلوم (٢٠٢١) حيث أكد كلٍ منهما على زيادة الدعم والتحفيز الأسرى لصالح طلاب الكليات العملية. واختلفت جزئياً مع نتيجة دراسة وفاء بله (٢٠١٩) حيث أكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الشباب الجامعى فى

الدعم المعنوي تبعاً لطبيعة الدراسة، في حين اتفقت معها في وجود فروق دالة إحصائياً في الدعم المادى لصالح طبيعة الدراسة العملية. بالنسبة لمكان السكن: يتضح من نتائج جدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز المعنوي لصالح قاطنى الريف، حيث كانت قيمة ت (٢,٠٨٧) وهى قيمة دالة إحصائياً، وقد ترجع هذه النتيجة لطبيعة الحياة فى الريف؛ حيث مازال يغلب عليها الارتباط والاهتمام بالنواحي العاطفية والرعاية والدفء العائلى والتواصل بصورة ملموسة أكثر من الحضر حيث الحياة ذات الوتيرة السريعة والنزعة المادية. ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠١) فى التحفيز (المادى، الاجتماعى، المعرفى الرقى) والإجمالى لصالح قاطنى الحضر، حيث كانت قيم ت (-٥,٣٦٤، -٦,٤٦٤، -٢,٨٦٨، -٤,٣٢٩) وهى قيم دالة إحصائياً، وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن الحياة فى الحضر تكثُر بها المغريات، ووسائل الترفيه؛ فالأبناء يكتسبوا عادات وممارسات وفق مستوى معين بقدر ما تم تنشئتهم عليه. مما يُزيد من احتياجات ومطالب الأبناء المادية (كممثل للتحفيز المادى)، بالإضافة إلى تزايد العلاقات الاجتماعية والتواصل فى الريف حيث الحياة العائلية والأسر الممتدة، عكس الحضر الذى يتصف باستقلال كل أسرة فى إدارة شئونها الداخلية، وانحسار العلاقات الاجتماعية فى الأهل وعدد من الأقارب والمعارف؛ الأمر الذى يتطلب توجيه وتحفيز الأبناء اجتماعياً فى الحضر؛ لإقامة علاقات اجتماعية سليمة مع الآخرين، واحترام وجهات النظر المختلفة وعدم الإنغلاق والإنعزال مع أنفسهم (كممثل للتحفيز الاجتماعى). ونظراً لزيادة وسائل تلقى المعارف فى الحضر عن الريف، وزيادة الإنفتاح الحادث فى الحضر، ضف لذلك زيادة فرص العمل القائمة على الرقمنة؛ الأمر الذى يتطلب المزيد من التحفيز المعرفى الرقى؛ لمواجهة التطورات الحادثة بكفاءة، ومتابعة كل جديد فى مجال تخصصهم؛ بما يحقق التميز فى سوق العمل. تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلٍ من نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٦)، ووفاء بله (٢٠١٩) حيث أكد كلٍ منهما على عدم وجود فروق دالة إحصائياً فى الدعم والتحفيز الأسرى المقدم للشباب الجامعى بإختلاف مكان السكن. بالنسبة لعمل الأم: يتضح من نتائج جدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث تبعاً لعمل الأم عند مستوى (٠,٠١) لصالح العاملات فى كل من التحفيز الأسرى (المعنوى، المادى، الاجتماعى، المعرفى الرقى)، والإجمالى، حيث كانت قيم ت على التوالى (٦,٧٠٩، ٤,٩٤١، ٢,٥٣٤، ٥,٩٩٧، ٧,٢٤٠) وهى قيم دالة إحصائياً. قد ترجع هذه النتيجة إلى أن خروج الأم للعمل يجعلها أكثر احتكاكاً بالواقع، وأكثر إدراكاً لما يحتاجه أبنائها من وسائل تحفيزية؛ لتنمية قدراتهم ومهاراتهم المختلفة.

فالعامل يجعلها أكثر تفهماً لقيمة الإنجاز في وسط ملئٍ بالتفاهم، الهدوء؛ وهذا بدوره ينعكس على تعاملها مع أبنائها بتوفيرها أجواء تبعث الراحة والاهتمام (كممثل للتحفيز المعنوي)، وبحكم العمل تكون قادرة على التواصل بكفاءة مع العديد من الشخصيات، ومواجهة المشاكل، وتكوين علاقات اجتماعية سوية، الأمر الذي ينعكس على أبنائها (كممثل للتحفيز الاجتماعي)، بالإضافة إلى أن العمل يعود عليها بالدخل المالي الذي يُمكن أن تستغله لإشباع احتياجات ومتطلبات أبنائها؛ وتحفيزهم بالهدايا والمكافآت على تأدية المهام والإنجاز (كممثل للتحفيز المادي)، كما أن العمل يجعلها أكثر حرصاً على متابعة كل ما هو جديد مع زملاء العمل حول وسائل اكتساب المعارف الرقمية وكيفية حفظها وتبادلها -خاصة- وأن مصر على الطريق الرقمي؛ لمكافحة الفساد، وتحقيق التقدم (كممثل للتحفيز المعرفي الرقمي). تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هناء أبو شهية (٢٠٠١) حيث أوضحت أن المرأة العاملة تبذل مزيداً من الجهد والرعاية والتحفيز لأبنائها حتى لو على حساب صحتها؛ لكي تتخلص من شعورها بالتأنيب لخروجها للعمل. ونتيجة دراسة حنان أبو صيرى، ماجدة سالم (٢٠١٢) حيث أكد كلٍ منهما على وعي الأمهات العاملات بمتطلبات أبنائهن وبالتحفيز المناسب لهم؛ بحكم خروجهن وتبادل الخبرات مع زملاء العمل، بالإضافة للدخل المالي الذي يعود عليها من العمل وتستغله لتحفيز الأبناء مادياً لتأدية مهامهم بكفاءة. ونتيجة دراسة كلٍ من إيناس بدير (٢٠١٣) حيث أكدت على حرص الأم العاملة على تحفيز أبنائها؛ حتى لا يشعروا بأن خروجها للعمل يُنقص من اهتمامها بهم وبرعايتهم لهم. وحنان عبد العاطي (٢٠١٦) حيث أكدت على أن الأم العاملة أكثر حرصاً على توجيه وتشجيع أبنائها لتنمية مهاراتهم وقدراتهم مقارنةً بالغير عاملة. ونتيجة دراسة وئام معروف، أسماء الكردي (٢٠٢١) حيث أكدت على أن عمل الأم بمثابة حافز وطاقة إيجابية لأبنائها نحو الإنجاز والعمل، والوعي بالمشكلات والمتغيرات المحلية والعالمية، والقدرة على التواصل الجيد مع الآخرين.

جدول (١١) تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في التحفيز الأسرى تبعاً لكلٍ من (العمر، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري) ن=٣٦٣

الأبعاد	العمر	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التحفيز المعنوي	بين المجموعات	١٠٨٨,٨١	٢	٥٤٤,٤٠٥	١٣,٦٣٤	٠,٠١	
	داخل المجموعات	١٤٣٧٤,٣٦٩	٣٦٠	٣٩,٩٢٩			
	الكل	١٥٤٦٣,١٧٩	٣٦٢				
التحفيز المادي	بين المجموعات	١١٢٩,٣٦٢	٢	٥٦٤,٦٨١	١٥,١٤٤	٠,٠١	
	داخل المجموعات	١٣٤٢٣,٢٧٢	٣٦٠	٣٧,٢٨٧			
	الكل	١٤٥٥٢,٦٣٢	٣٦٢				
التحفيز الاجتماعي	بين المجموعات	٧٧٥,٢٧١	٢	٣٨٧,٦٣٥	٩,٧٠٨	٠,٠١	
	داخل المجموعات	١٤٣٧٤,٥٦٤	٣٦٠	٣٩,٩٢٩			
	الكل	١٥١٤٩,٨٣٥	٣٦٢				
التحفيز المعرفي الرقمي	بين المجموعات	٥٩٣,٩٢٩	٢	٢٩٦,٩٦٥	١٢,٢٧٣	٠,٠١	
	داخل المجموعات	٨٧١٠,٤٥١	٣٦٠	٢٤,١٩٦			
	الكل	٩٣٠٤,٣٨	٣٦٢				

الأبعاد	حجم الأسرة		مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	داخل المجموعات						
الإجمالي	بين المجموعات	١٣٧٧٧,٩٨	٢	٦٨٨٨,٩٩	٢٦,٤١	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	٩٣٩٠٦,٠٨٦	٣٦٠	٢٦٠,٨٥				
	الكلية	١٠٧٦٨٤,٠٧	٣٦٢					
المستوى التعليمي للأب	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة		
	بين المجموعات	١٤٧١,٣٨٥	٢	٧٣٥,٦٩٣	١٨,٩٢٩	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	١٣٩٩١,٧٩٤	٣٦٠	٣٨,٨٦٦				
التحفيز المعنوي	بين المجموعات	٧٧٥,٤٦٩	٢	٣٨٧,٧٣٤	١٠,١٣٢	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	١٣٧٧٧,١٦٥	٣٦٠	٣٨,٢٧				
	الكلية	١٤٥٥٢,٦٣٤	٣٦٢					
التحفيز المادي	بين المجموعات	٨٧٥,٢٩٥	٢	٤٣٧,٦٤٨	١١,٠٣٧	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	١٤٢٧٤,٥٣٩	٣٦٠	٣٩,٦٥١				
	الكلية	١٥١٤٩,٨٣٥	٣٦٢					
التحفيز الاجتماعي	بين المجموعات	٧٤٦,٣٨٧	٢	٣٧٣,١٩٤	١٥,٦٩٩	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	٨٥٥٧,٩٩٣	٣٦٠	٢٣,٧٧٢				
	الكلية	٩٣٠٤,٣٨	٣٦٢					
التحفيز المعرفي الرقمي	بين المجموعات	١٤٥٤١,٢٤٢	٢	٧٢٧٠,٦٢١	٢٨,١٠١	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	٩٣١٤٢,٨٢٤	٣٦٠	٢٥٨,٧٣				
	الكلية	١٠٧٦٨٤,٠٧	٣٦٢					
الإجمالي	بين المجموعات	١٠١٠,٩٨٢	٢	٥٠٥,٤٩١	١٢,٥٩٢	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	١٤٤٥٢,١٩٧	٣٦٠	٤٠,١٤٥				
	الكلية	١٥٤٦٣,١٧٩	٣٦٢					
التحفيز المعنوي	بين المجموعات	٨٩٤,٦٨٥	٢	٤٤٧,٣٤٢	١١,٧٩١	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	١٣٦٥٧,٩٤٩	٣٦٠	٣٧,٩٣٩				
	الكلية	١٤٥٥٢,٦٣٤	٣٦٢					
التحفيز المادي	بين المجموعات	١٠٥٧,٠٩٢	٢	٥٢٨,٥٤٦	١٣,٥٠٢	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	١٤٠٩٢,٧٤٣	٣٦٠	٣٩,١٤٧				
	الكلية	١٥١٤٩,٨٣٥	٣٦٢					
التحفيز الاجتماعي	بين المجموعات	٤٩٨,٢٦٣	٢	٢٤٩,١٣١	١٠,١٨٥	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	٨٨٠٦,١١٧	٣٦٠	٢٤,٤٦١				
	الكلية	٩٣٠٤,٣٨	٣٦٢					
التحفيز المعرفي الرقمي	بين المجموعات	١٣٤١٣,٢٧٨	٢	٦٧٠٦,٦٣٩	٢٥,٦١١	دال عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	٩٤٢٧٠,٧٨٨	٣٦٠	٢٦١,٨٦٣				
	الكلية	١٠٧٦٨٤,٠٧	٣٦٢					
حجم الأسرة	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة		
	بين المجموعات	١٣٦٣,٣٤١	٢	٦٨١,٦٧	١٧,٤٠٥	دالة عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	١٤٠٩٩,٨٣٨	٣٦٠	٣٩,١٦٦				
التحفيز المعنوي	بين المجموعات	٩٥٠,٠٢	٢	٤٧٥,٠١	١٢,٥٧١	دالة عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	١٣٦٠٢,٦١٤	٣٦٠	٣٧,٧٨٥				
	الكلية	١٤٥٥٢,٦٣٤	٣٦٢					
التحفيز المادي	بين المجموعات	٨٢٠,٥٥٤	٢	٤١٠,٢٧٧	١٠,٣٠٨	دالة عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	١٤٣٢٩,٢٨١	٣٦٠	٣٩,٨٠٤				
	الكلية	١٥١٤٩,٨٣٥	٣٦٢					
التحفيز الاجتماعي	بين المجموعات	٥٦٥,٥٩٣	٢	٢٨٢,٧٩٦	١١,٦٥	دالة عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	٨٧٣٨,٧٨٧	٣٦٠	٢٤,٢٧٤				
	الكلية	٩٣٠٤,٣٨	٣٦٢					
التحفيز المعرفي الرقمي	بين المجموعات	١٤٣١٢,٨٧٥	٢	٧١٥٦,٤٣٧	٢٧,٥٩٢	دالة عند ٠,٠١		
	داخل المجموعات	٩٣٣٧١,١٩١	٣٦٠	٢٥٩,٣٦٤				
	الكلية	١٠٧٦٨٤,٠٧	٣٦٢					

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	مستوى الدخول الشهري الأبعاد
دالة عند ٠,٠١	١٠,٢٧٤	٤١٧,٤٦٤	٢	٨٣٤,٩٢٨	بين المجموعات	التحفيز المعنوي
		٤٠,٦٣٤	٣٦٠	١٤٦٢٨,٢٥١	داخل المجموعات	
			٣٦٢	١٥٤٦٣,١٧٩	الكلية	
دالة عند ٠,٠١	١٣,٣٩٩	٥٠٤,١١٦	٢	١٠٠٨,٢٣٢	بين المجموعات	التحفيز المادي
		٣٧,٦٢٣	٣٦٠	١٣٥٤٤,٤٠١	داخل المجموعات	
			٣٦٢	١٤٥٥٢,٦٣٤	الكلية	
دالة عند ٠,٠١	١٥,٦٣٣	٦٠٥,٣	٢	١٢١٠,٦٠١	بين المجموعات	التحفيز الاجتماعي
		٣٨,٧٢	٣٦٠	١٣٩٣٩,٢٣٤	داخل المجموعات	
			٣٦٢	١٥١٤٩,٨٣٥	الكلية	
دالة عند ٠,٠١	١٧,٧٤١	٤١٧,٣٧٩	٢	٨٣٤,٧٥٧	بين المجموعات	التحفيز المعرفي الرقمي
		٢٣,٥٢٧	٣٦٠	٨٤٦٩,٦٢٣	داخل المجموعات	
			٣٦٢	٩٣٠٤,٣٨	الكلية	
دالة عند ٠,٠١	٢٩,٧٠٤	٧٦٢٦,٦١٥	٢	١٥٢٥٣,٢٢٩	بين المجموعات	الإجمالي
		٢٥٦,٧٥٢	٣٦٠	٩٢٤٣٠,٨٣٧	داخل المجموعات	
			٣٦٢	١٠٧٦٨٤,٠٧	الكلية	

يتضح من نتائج جدول (١١) بالنسبة لعمر الشباب الجامعي: وجود تباين دال إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى دلالة (٠,٠١) في التحفيز الأسرى بأبعاده (المعنوي، المادي، الاجتماعي، المعرفي الرقمي) والإجمالي تبعاً لعمر الشباب الجامعي عينة البحث حيث كانت قيم ف على التوالي (١٣,٦٣٤، ١٥,١٤٤، ٩,٧٠٨، ١٢,٢٧٣، ٢٦,٤١) وهي قيم دالة إحصائياً، ولمعرفة اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD ويوضحه جدول (١٢) جدول (١٢) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في التحفيز الأسرى بأبعاده (الإجمالي) تبعاً لعمر الشباب الجامعي ن=٣٦٣

التحفيز المادي			التحفيز المعنوي			ن	عمر الشباب الجامعي
٢٥,٧٤=م	٢٣,٠٨=م	٢١,٥٦=م	٢٨,٨١=م	٢٦,١٥=م	٢٤,٧٣=م		
		-			-	١١١	>١٨ سنة
		١,٥١٤١-			١,٤٢١٢-	١٥٥	٢٠ سنة فأكثر
		*٤,١٨١٤-			*٤,٠٨٧٤-		
		*٢,٦٦٧٣-			*٢,٦٦٦٢-		
التحفيز المعرفي الرقمي			التحفيز الاجتماعي			ن	عمر الشباب الجامعي
٢٢,٠٩=م	٢١,١٣=م	١٨,٩٤=م	٢٧,٥٨=م	٢٦,٠٠=م	٢٣,٩٩=م		
		-			-	١١١	>١٨ سنة
		*٢,١٨٦٧-			*٢,٠١٠٣-	١٥٥	٢٠ سنة فأكثر
		*٣,١٤١٩-			*٣,٥٩٧٤-		
		*٠,٩٥٥١٩-			*١,٥٨٧١-		
الإجمالي						ن	عمر الشباب الجامعي
						١١١	>١٨ سنة
						١٥٥	٢٠ سنة فأكثر

* دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من نتائج جدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (المعنوي، المادي) تبعاً للعمر بين ذوي فئة العمر الكبير (٢٠ سنة فأكثر)، وبين ذوي فئة العمر المتوسط (>١٨ سنة)، والصغير (>١٨ سنة)

سنة) والذي لم تظهر فروق بينهما، في اتجاه ذوى فئة العمر الكبير (٢٠ سنة فأكثر) حيث المتوسط الحسابى الأعلى، ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (الاجتماعى، المعرفى الرقمى) بين ذوى فئة العمر الكبير (٢٠ سنة فأكثر)، المتوسط (>١٨ سنة) والذي لم تظهر فروق بينهما وبين ذوى فئة العمر الصغير (>١٨ سنة) فى اتجاه ذوى فئة العمر المتوسط، والكبير؛ حيث المتوسطات الحسابية الأعلى. كما اتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في إجمالى التحفيز الأسرى بين عينة البحث ذوى فئة العمر المتوسط (>١٨ سنة)، الصغير (>١٨ سنة) فى اتجاه ذوى فئة العمر المتوسط؛ حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث من ذوى فئة العمر الكبير (٢٠ سنة فأكثر) وذوى فئة العمر المتوسط (>١٨ سنة)، الصغير (>١٨ سنة) فى اتجاه ذوى فئة العمر الكبير (٢٠ سنة فأكثر) حيث المتوسط الحسابى الأعلى. قد ترجع هذه النتيجة إلى أنه بتقدم عمر الشاب الجامعى يصبح على وشك التخرج؛ فتهم الأسرة بتقديم التحفيز والتشجيع له بكل الطرق؛ لتحفزه على الإنطلاق والتغيير لأفضل؛ لبداية حياته المستقبلية بكفاءة، وتحقيق التميز فى جميع المجالات. بالنسبة للمستوى التعليمى للأب والأم: يتضح من نتائج جدول (١١) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى دلالة (٠,٠١) فى التحفيز الأسرى بأبعاده (المعنى، المادى، الاجتماعى، المعرفى الرقمى) والإجمالى تبعاً للمستوى التعليمى للأب، للأب حيث كانت قيم ف على التوالى (١٠,١٣٢، ١٠,٠٣٧، ١١,٠٣٧، ١٥,٦٩٩، ٢٨,١٠١)، (١٢,٥٩٢، ١١,٧٩١، ١٣,٥٠٢، ١٠,١٨٥، ٢٥,٦١١)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD ويوضحه جدول (١٣)

جدول (١٣) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث فى التحفيز الأسرى بأبعاده والإجمالى تبعاً للمستوى التعليمى للأب، والأم) ن=٣٦٣

التحفيز المادى	التحفيز المعنوى	ن	المستوى التعليمى للأب
٢٥,٣١=م	٢٦,٣٣=م	٢٣,٩٨=م	منخفض (شهادة ابتدائية-إعدادية)
٢٣,٢٣=م	٢٨,٩١=م	-	متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها- معاهد)
٢١,٨٠=م	-	١٠٨	مرتفع (جامعى، فوق الجامعى)
-	١,٤٢٩٣-	*٢,٣٤٤٣-	
-	*٣,٥١٤٩-	*٢,٥٨١٣-	
التحفيز المعرفى الرقمى	التحفيز الاجتماعى	ن	المستوى التعليمى للأب
٢٢,٢٨=م	٢٦,٧٨=م	٢٣,٤٧=م	منخفض (شهادة ابتدائية-إعدادية)
٢٠,٨٤=م	٢٧,١٩=م	-	متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها- معاهد)
١٨,٧١=م	-	١٠٨	مرتفع (جامعى، فوق الجامعى)
-	*٢,١٢٨٣-	*٣,٣١٤٥-	
-	*٣,٥٦٦٢-	*٣,٧٢٢٦-	
الإجمالى			المستوى التعليمى للأب
	١٠٣,٧١=م	٨٧,٩٧=م	منخفض (شهادة ابتدائية-إعدادية)
	٩٧,١٩=م	-	متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها- معاهد)
	-	*٩,٢١٦٤-	مرتفع (جامعى، فوق الجامعى)
	*٦,٥١٢٩-	*١٥,٧٢٩-	

التحفيز المادي			التحفيز المعنوي			ن	المستوى التعليمي للأب
م=٢٥,٢١	م=٢٣,٥٨	م=٢١,٣٣	م=٢٨,٤٤	م=٢٦,٥٢	م=٢٤,٣٤		
-	-	-	-	-	-	١٠٠	متوسط(شهادة ثانوية وما يعادلها- معاهد)
-	*١,٦٣٨٤-	*٣,٨٨١٣-	-	*١,٩٢٨٣-	*٤,٠٩٩٩-	١٧٤	مرتفع (جامعي، فوق الجامعي)
التحفيز المعرفي الرقمي			التحفيز الاجتماعي			ن	المستوى التعليمي للأب
م=٢١,٩٣	م=٢٠,٩٩	م=١٩,٠٢	م=٢٧,٨٢	م=٢٥,٣٢	م=٢٣,٧٧		
-	-	-	-	-	-	١٠٠	متوسط(شهادة ثانوية وما يعادلها- معاهد)
-	*١,٩٦٧٥-	*٢,٩٠٨٦-	-	*٢,٥٠١٨-	*٤,٠٤٤٦-	١٧٤	مرتفع (جامعي، فوق الجامعي)
			الإجمالي			ن	المستوى التعليمي للأب
			م=١٠٣,٤٢	م=٩٦,٤١	م=٨٨,٤٨		
						١٠٠	متوسط(شهادة ثانوية وما يعادلها- معاهد)
						١٧٤	مرتفع (جامعي، فوق الجامعي)

* دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من نتائج جدول (١٣) بالنسبة للمستوى التعليمي للأب: وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (المادى) تبعاً للمستوى التعليمي للأب بين عينة البحث من ذوى المستوى التعليمي المرتفع للأب وبين كلٍ من ذوى المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض للأب والذي لم تظهر فروق بينهما فى اتجاه المستوى التعليمي المرتفع للأب حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما اتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (الاجتماعى) بين عينة البحث لكلٍ من ذوى المستوى التعليمي المتوسط، والمرتفع للأب والذي لم تظهر فروق بينهما وبين عينة البحث من ذوى المستوى التعليمي المنخفض للأب فى اتجاه عينة البحث من ذوى المستوى التعليمي المتوسط، والمرتفع للأب حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (المعنوى، والمعرفى الرقمى، والإجمالى) بين عينة البحث من ذوى المستوى التعليمي المتوسط، والمنخفض للأب فى اتجاه عينة البحث من ذوى المستوى التعليمي المتوسط للأب حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث من ذوى المستوى التعليمي المرتفع للأب وكلٍ من ذوى المستوى التعليمي المتوسط، والمنخفض للأب فى اتجاه عينة البحث من ذوى المستوى التعليمي المرتفع للأب حيث المتوسط الحسابى الأعلى. كما يتضح من نتائج جدول (١٣) بالنسبة للمستوى التعليمي للأب: وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (الاجتماعى) تبعاً للمستوى التعليمي للأب بين عينة البحث من ذوى المستوى التعليمي المرتفع للأب وبين كلٍ من عينة البحث من ذوى المستوى التعليمي المنخفض، والمتوسط للأب والذي لم تظهر فروق بينهما، فى اتجاه المستوى التعليمي المرتفع للأب حيث المتوسط الحسابى الأعلى،

كما اتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (المعرفى الرقمى) بين عينة البحث ذوى المستوى التعليمى المرتفع، والمتوسط للأب والذى لم تظهر فروق بينهما، وبين عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المنخفض للأب فى اتجاه عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المتوسط و المرتفع للأب حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (المعنوى، والمادى، والإجمالى) بين عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المتوسط والمنخفض للأب فى اتجاه عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المتوسط للأب حيث المتوسط الأعلى، كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المرتفع للأب، وكلٍ من المستوى التعليمى المتوسط، المنخفض للأب فى اتجاه ذوى المستوى التعليمى المرتفع للأب حيث المتوسط الحسابى الأعلى. **قد ترجع هذه النتيجة إلى** أنه بارتفاع المستوى التعليمى للوالدين يزداد وعيهم وإدراكهم لطبيعة المرحلة العمرية لأبنائهم، ومدى حاجاتهم للتحفيز؛ فالتعليم يُعد المؤثر الأقوى فى طريقة تفكير الفرد وما يُقدره ويقتنع به؛ لذا فالوالدان ذوى المستوى التعليمى المرتفع يؤثران بصورة أفضل وأكثر فعاليةً فى تحفيز الأبناء بشتى الصور لتحقيق أهدافهم وصقل مهاراتهم، سواء (بالإهتمام والرعاية وفتح قنوات تواصل فعالة، وتوفير أجواء إيجابية تبعث الراحة والأمان؛ وتُزيد من انتمائهم للأسرة (كممثل للتحفيز المعنوى)، وبالهدايا والمكافآت والأدوات التى تُشبع احتياجاتهم وتُسهل عليهم كل عسير (كممثل للتحفيز المادى)، وبالإشتراك فى الأنشطة المختلفة، والعمل الجماعى؛ للقدرة على حل ما يواجههم من مشكلات، وبناء شبكة قوية ومُرضية من العلاقات الاجتماعية وعدم الإنغلاق على أنفسهم (كممثل للتحفيز الاجتماعى)، وبإدارة المعرفة الرقمية واكتسابها من مصادرها التكنولوجية المختلفة التى تُسهل لهم دراساتهم الجامعية، وحياتهم القادمة خاصةً فى ظل الإتجاه الرقمى الذى تهدف إليه الدولة فى الفترة الحالية والقادمة (كممثل للتحفيز المعرفى الرقمى). تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلٍ من رشا راغب، إيناس بدير (٢٠١٢) حيث أكدت على أن ارتفاع المستوى التعليمى للوالدين يُساعد فى إدراكهم للأساليب الإيجابية فى توجيه ومناقشة الأبناء وإكسابهم القدرة على التواصل الفعال والثقة بالنفس والقدرة على حل المشكلات (كممثل للتحفيز المعنوى، الاجتماعى)، ونتيجة دراسة كلٍ من إيناس بدير (٢٠١٣)، وفاء بله (٢٠١٩) حيث أكدن على وجود فروق فى الدعم الأسرى المقدم للشباب الجامعى تبعاً لمستوى تعليم الأم والأب لصالح المستوى التعليمى الأعلى. كما تتفق مع نتيجة دراسة حنان عبد العاطى (٢٠١٦) حيث أكدت على أنه بارتفاع المستوى التعليمى للوالدين تزداد

قدرتهم على تحفيز الأبناء على اكتساب المعلومات والمهارات المختلفة. ونتيجة دراسة وجيدة حماد، شيماء توفيق (٢٠١٩) حيث أكدت كلٍ منهما على حرص الوالدين ذوى المستوى التعليمي المرتفع على تشجيع أبنائهم الشباب على استخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة، وإدارة المعرفة الرقمية. اختلفت مع نتيجة دراسة كلٍ من نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٦) حيث أوضح عدم وجود تباين في الدعم الأسرى المقدم للشباب الجامعي تبعاً للمستوى التعليمي للوالدين. ونتيجة دراسة شيماء ضبش (٢٠١٩) حيث أوضحت عدم وجود تباين في الدعم الاجتماعي الأسرى المقدم للأبناء تبعاً لمستوى تعليم الوالدين. ونتيجة دراسة وئام معروف، أسماء الكردي (٢٠٢١) حيث أكد كلٍ منهما على اهتمام الوالدين مهما اختلف مستواهم التعليمي على تشجيع وتحفيز الأبناء على استخدام التطبيقات الحديثة للتكنولوجيا لتسهيل الحياة الجامعية -خاصةً- في ظل الإتجاه الرقمي الذي تهدف إليه الدولة. بالنسبة لحجم الأسرة: يتضح من نتائج جدول (١١) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى دلالة (٠,٠١) في التحفيز الأسرى بأبعاده (المعنوي، المادي، الاجتماعي، المعرفي الرقمي) والإجمالي تبعاً لحجم الأسرة حيث كانت قيم ف على التوالي (١٧,٤٠٥، ١٢,٥٧١، ١٠,٣٠٨، ١١,٦٥، ٢٧,٥٩٢)، وهي قيم دالة إحصائياً، ولمعرفة اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD ويوضحه جدول (١٤).

جدول (١٤) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في التحفيز الأسرى بأبعاده، والإجمالي تبعاً لحجم الأسرة ن=٣٦٣

حجم الأسرة	ن	التحفيز المعنوي	التحفيز المادي	التحفيز المعرفي الرقمي	التحفيز الاجتماعي	التحفيز الإجمالي
صغير (>٥ أفراد)	١٢١	٢٩,٠١ = م	٢٣,٩٠ = م	٢٥,١٩ = م	٢٤,٣٥ = م	٢١,٠٨ = م
متوسط (٥-٦ أفراد)	١٥١	-	-	٠,٨٣٢٤٧	-	-
كبير (٧ أفراد فأكثر)	٩١	*١,٩٧٦٨	-	*٤,١٠٢٢	*٣,٢٦٩٧	-
حجم الأسرة	ن	التحفيز المعنوي	التحفيز المادي	التحفيز المعرفي الرقمي	التحفيز الاجتماعي	التحفيز الإجمالي
صغير (>٥ أفراد)	١٢١	٢٧,٦١ = م	٢٣,٦٩ = م	٢٢,٠٥ = م	٢١,٣٣ = م	١٨,٨٦ = م
متوسط (٥-٦ أفراد)	١٥١	-	-	٠,٧٢٠١	-	-
كبير (٧ أفراد فأكثر)	٩١	*٥,١١٥٤	-	*٣,١٨٩٧	*٢,٤٦٩٦	-
حجم الأسرة	ن	التحفيز المعنوي	التحفيز المادي	التحفيز المعرفي الرقمي	التحفيز الاجتماعي	التحفيز الإجمالي
صغير (>٥ أفراد)	١٢١	١٠٣,٨٨ = م	٩٩,١٧ = م	٨٧,٥٥ = م	-	-
متوسط (٥-٦ أفراد)	١٥١	-	-	-	-	*٤,٧٠٣٩
كبير (٧ أفراد فأكثر)	٩١	*١٦,٣٢٧	*١١,٦٢٣	-	-	-

* دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من نتائج جدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (المادي، الاجتماعي، المعرفي الرقمي) تبعاً لحجم أسر عينة البحث بين ذوى الحجم الصغير (>٥ أفراد)، والمتوسط (٥-٦ أفراد) والذي لم تظهر فروق بينهما، وبين ذوى حجم الأسرة الكبير (٧ أفراد فأكثر)، في اتجاه ذوى الأسر

متوسطة الحجم (٥ - ٦ أفراد)، والصغيرة (>٥ أفراد) حيث المتوسطات الحسابية الأعلى، واتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (المعنوي، والإجمالي) بين عينة البحث من ذوى الأسر متوسطة الحجم (٥ - ٦ أفراد) والكبيرة (٧ أفراد فأكثر)، فى اتجاه ذوى الأسر متوسطة الحجم (٥ - ٦ أفراد) حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث من ذوى الأسر صغيرة الحجم (>٥ أفراد) وكل من متوسطة الحجم (٥ - ٦ أفراد)، وكبيرة الحجم (٧ أفراد فأكثر) فى اتجاه ذوى الأسر صغيرة الحجم (>٥ أفراد) حيث المتوسط الحسابى الأعلى. قد ترجع هذه النتيجة إلى أنه بصغر حجم الأسرة، تتخفف نسبة مشاغل الوالدين، وتزداد قدرتهم على الوفاء بالمسؤوليات والالتزامات، بالإضافة إلى توافر الوقت والمجهود؛ فتتصب كل الاهتمامات على الأبناء؛ فتزداد وتنوع أساليب التحفيز الأسرى التى تكون بمثابة الوقود الدافع لأبنائهم من الشباب الجامعى لتساعدهم على الانتقال من الوضع القائم بالفعل إلى الوضع المستهدف الذى يُحقق غاياتهم. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حنان عبد العاطى (٢٠١٦) حيث أكدت على ازدياد وعى الوالدين بالعمل على تحفيز الأبناء، وتنمية قدراتهم على التخطيط لخدمة أهدافهم المستقبلية كلما انخفض حجم الأسرة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شيماء ضبش (٢٠١٩) حيث أشارت إلى عدم وجود تباين دال إحصائياً فى الدعم الاجتماعى الأسرى المقدم للأبناء تبعاً لحجم الأسرة. بالنسبة لمستوى الدخل الشهرى للأسرة: يتضح من نتائج جدول (١١) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث فى التحفيز الأسرى بأبعاده (المعنوي، المادى، الاجتماعى، المعرفى الرقمى) والإجمالى تبعاً لمستوى الدخل الشهرى للأسرة حيث كانت قيم ف على التوالي (١٠,٢٧٤، ١٣,٣٩٩، ١٥,٦٣٣، ١٧,٧٤١، ٢٩,٧٠٤) وهى قيمة دالة إحصائياً، ولمعرفة اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD ويوضحه جدول (١٥).

جدول (١٥) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث فى التحفيز الأسرى بأبعاده والإجمالى تبعاً لمستوى الدخل الشهرى للأسرة ن=٣٦٣

التحفيز المادى			التحفيز المعنوى			ن	مستوى الدخل الشهرى للأسرة
٢٦,٠٨=م	٢٣,١٧=م	٢١,٩٥=م	٢٩,٠٤=م	٢٦,١٠=م	٢٥,٤٩=م		
-	-	١,٢١٨٥-	-	-	٠,٦١٢٤٦-	١٤٧	متوسط من ٣٠٠٠ >٥٠٠٠ جنية
-	٢,٩٠٦٥*	٤,١٢٥٠*	-	٢,٩٣٩٦*	٣,٥٥٢١*	١٢٠	مرتفع <٥٠٠٠ جنية
التحفيز المعرفى الرقمى			التحفيز الاجتماعى			ن	مستوى الدخل الشهرى للأسرة
٢٣,٠٦=م	٢٠,٢٣=م	١٩,٤٢=م	٢٨,٤٦=م	٢٥,٧٩=م	٢٣,٧٦=م		
-	-	٠,٨١١٠١-	-	-	٢,٠٣٥٥-	١٤٧	متوسط من ٣٠٠٠ >٥٠٠٠ جنية
-	٢,٨٢٨٦*	٣,٦٣٩٦*	-	٢,٦٧٠٨*	٤,٧٠٦٣*	١٢٠	مرتفع <٥٠٠٠ جنية
الإجمالى						ن	مستوى الدخل الشهرى للأسرة
			١٠٦,٦٦=م	٩٥,٣١=م	٩٠,٦٣=م		
			-	-	-	١٤٧	متوسط من ٣٠٠٠ >٥٠٠٠ جنية
			-	٤,٦٧٧٥*	١٦,٠٢٢٩*	١٢٠	مرتفع <٥٠٠٠ جنية

* دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من نتائج جدول (١٥) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (المعنوي، المادى، المعرفى الرقمى) تبعاً لمستوى الدخل الشهرى للأسرة بين عينة البحث من ذوى الأسر ذات الدخل الشهرى المرتفع وبين كلٍ من ذوى الدخل المتوسط، والمنخفض والذي لم تظهر فروق بينهما، فى اتجاه عينة البحث من ذوى الأسر ذات الدخل الشهرى المرتفع حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في التحفيز الأسرى (الاجتماعى، والإجمالى) بين عينة البحث من ذوى الأسر ذات الدخل الشهرى المتوسط والمنخفض فى اتجاه عينة البحث من ذوى الأسر ذات الدخل الشهرى المتوسط حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث ذوى الأسر ذات الدخل الشهرى المرتفع وكلٍ من ذوى الدخل المتوسط، والمنخفض فى اتجاه ذوى الأسر ذات الدخل الشهرى المرتفع حيث المتوسط الحسابى الأعلى. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أنه بإنخفاض مستوى الدخل الشهرى للأسرة تزداد الضغوط المالية والصراعات داخل الأسرة، الأمر الذى يكون سبباً ومدعاةً لضعف التفاعل والتواصل فى الأسرة، وسيادة جو ملئ بالمشاحنات يقل فيه التحفيز المعنوي والمادى، كما يقل فيه التحفيز الاجتماعى؛ لعدم القدرة على التشجيع على إقامة علاقات اجتماعية سوية فى ظل المشاكل والصراعات أو الإنخراط فى أنشطة وممارسات خارج محيط الأسرة؛ لعدم توافر الإمكانيات المالية المشجعة، ضف لذلك عدم المقدرة على تحفيز الأبناء بإدارة المعرفة الرقمية سواء اكتسابها من مصادرها المختلفة، أو المحافظة عليها من الضياع؛ كونها مكبلة بالأعباء ومتطلبات الحياة الأسرية التى لا حصر لها مما لا يسمح لها بأن توفر لأبنائها وسائل اكتساب وتخزين المعرفة الرقمية سواء من حيث اشتراك الإنترنت على السرعة، الهواتف الذكية، وأجهزة اللاب توب، والفلاشات وغيرها من الوسائل المساعدة والمحفزة على التعليم الرقمى. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلٍ من فاطمة جعفرى (٢٠١٠)، حنان أبو صيرى، ماجدة سالم (٢٠١٢)، وفاء بله (٢٠١٩) فى وجود فروق فى الدعم الأسرى ككل الموجه للشباب الجامعى تبعاً لمستوى الدخل الشهرى لصالح الدخل الشهرى المرتفع. كما تتفق مع نتيجة دراسة وئام معروف، أسماء الكردى (٢٠٢١) حيث أكد كلٍ منهما على وجود فروق فى إدارة الأبناء للمعرفة الرقمية، والإقبال على اكتسابها وحفظها لصالح الأبناء ذوى الأسر ذات الدخل الشهرى المرتفع. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جيهان الطالب (٢٠١٧) حيث أشارت إلى عدم وجود تباين دال إحصائياً فى الدعم الأسرى للأبناء تبعاً للدخل الشهرى للأسرة. وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرض الثانى كلياً.

نستخلص مما سبق وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إجمالي التحفيز الأسرى تبعاً لكلٍ من (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمل الأم عمر الشباب، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة) لصالح (الذكور، ذوى الكلية العملية، قاطنى الحضر، ذوى الأمهات العاملات، ذوى فئة العمر الكبير ٢٠ سنة فأكثر، والمستوى التعليمي المرتفع للوالدين، والأسر ذات الحجم الصغير، والدخل الشهري المرتفع). وتبين أيضاً وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الشباب الجامعي عينة البحث في التحفيز المعنوي تبعاً لكلٍ من (الجنس، مكان السكن) لصالح (الإناث، قاطنى الريف).

الفرض الثالث: يوجد فروق بين متوسطات درجات عينة البحث من الشباب الجامعي في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعادها المتمثلة في استراتيجية: (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي)، والإجمالي وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمر الشباب، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، عمل الأم، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة). وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار (T test) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإداة الاستباقية بأبعادها وفقاً (للجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمل الأم) واستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وتطبيق اختبار (LSD) لبيان دلالة اتجاه الفروق إن وجدت وفقاً لمتغيرات البحث (عمر الشباب، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة). كما يتضح في الجداول من (١٦ : ٢١).

جدول (١٦) دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً (للجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمل الأم)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	إناث (١٩٠)		ذكور (١٧٣)		الجنس
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠١ عند دال	٤,٦٢٧	٢,٧٤٥	٥,٦٤١	٢٣,٢٨٤	٥,٦٤٧	٢٦,٠٢٩	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني
٠,٠١ عند دال	٣,٢٢	١,٩٨٧	٥,٩٤٤	٢٣,٩٩٠	٥,٨٠٨	٢٥,٩٧٧	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت
٠,٠٥ عند دال	٢,١٦٠	١,٤٥٠	٦,٧٤٥	٢٣,٧١١	٦,٠٤٨	٢٢,٢٦٠	استراتيجية التفكير الإيجابي
٠,٠١ عند دال	٢,٥٩٨	٣,٢٨٢	١٢,٠٦٥	٧٠,٩٨٤	١١,٩٨٣	٧٤,٢٦٦	الإجمالي
مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	نظرية (١٦٨)		عملية (١٩٥)		نوع الكلية
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠١ عند دال	٥,٢٩٥	٣,٠٨٦	٥,١٢٣	٢٢,٩٣٥	٥,٩٨١	٢٦,٠٢١	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني
٠,٠١ عند دال	٤,١١٤	٢,٥٠٨	٥,٥٥٤	٢٣,٥٨٩	٦,٠٥٨	٢٦,٠٩٧	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت
٠,٠١ عند دال	٧,٠٣٤	٤,٤٥٧	٥,٧١٨	٢٠,٦٢٥	٦,٣٥٢	٢٥,٠٨٢	استراتيجية التفكير الإيجابي
٠,٠١ عند دال	٨,٦٥٢	١٠,٠٥١	١٠,٩٦٠	٦٧,١٤٩	١١,١٢٥	٧٧,٢٠٠	الإجمالي
مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	حضر (١٩٧)		ريف (١٦٦)		مكان السكن
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠١ عند دال	٣,٩٤-	٢,٣٥٧-	٥,٧٥٠	٢٥,٦٧٠	٥,٦١٥	٢٣,٣١٣	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني
٠,٠١ عند دال	٢,٩٦٨-	١,٨٢٦-	٦,١٧٨	٢٥,٧٧٢	٥,٥٣٦	٢٣,٩٤٦	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت
غير دال	١,٢٢٣-	٠,٨٣٥-	٦,٣٠٦	٢٣,٤٠١	٦,٦١٧	٢٢,٥٦٦	استراتيجية التفكير الإيجابي
٠,٠١ عند دال	٤,٠٢٧-	٥,٠١٧-	١٢,١٣٧	٧٤,٨٤٣	١١,٥٦٠	٦٩,٨٢٥	الإجمالي
مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	لا تعمل (١٦٣)		تعمل (٢٠٠)		عمل الأم
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠١ عند دال	٢,٩٦٨	١,٧٧٧	٥,٣٥٧	٢٣,٦١٤	٦,٠٢٦	٢٥,٣٩٠	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني
٠,٠١ عند دال	٥,٤٠٠	٣,٢٤٨	٥,٥٢١	٢٣,١٤٧	٥,٩١٠	٢٦,٣٩٥	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت
٠,٠١ عند دال	٤,٢٥٩	٢,٨٤١	٦,٣٨٩	٢١,٤٥٤	٦,٢٣٨	٢٤,٢٩٥	استراتيجية التفكير الإيجابي
٠,٠١ عند دال	٦,٥١٧	٧,٨٦٥	١١,٢٢٢	٦٨,٢١٥	١١,٦٩٧	٧٦,٠٨٠	الإجمالي

يتضح من نتائج جدول (١٦) بالنسبة للجنس وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث تبعاً للجنس عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح الذكور حيث المتوسطات الحسابية الأعلى في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني ببعديها (استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني، استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت) في ضوء الإدارة الاستباقية والإجمالي حيث كانت قيمة ت على التوالي (٤,٦٢٧، ٣,٢٢، ٢,٥٩٨) وهي قيم دالة إحصائياً. قد ترجع هذه النتيجة إلى أسلوب تنشئة الأسرة المصرية لأبنائها الذكور؛ إذ تغرس فيهم منذ نعومة أظفارهم شدة البأس والقدرة على تحمل مسئوليات الحياة، مما يغرس فيهم استباق وسائل تؤهلهم للاستعداد للتوجه المهني، وتجعلهم أكثر حرصاً للتخطيط لاستغلال كل دقيقة من وقتهم وعدم إضاعتها بلا فائدة؛ لإدراكهم الأدوار الملقاه على عاتقهم بصفتهم المسؤولين عن أسرهم المستقبلية وبما سيحقق لهم التعايش في رضا وهناء. كما اتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث تبعاً للجنس عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح الإناث حيث المتوسطات

الحسابية الأعلى في استراتيجية التفكير الإيجابي حيث كانت قيمة ت (-٢,١٦٠) وهي قيمة دالة إحصائياً. وقد ترجع هذه النتيجة كون الإناث لا تتحملن نفس الضغوط والمسؤوليات الملقاه على الذكور، فغالبية ينشأن على فكرة أن العمل ليس فرضاً أو ضرورة لهن خاصةً إذا تزوجن وأصبحن مسؤولات من أزواجهن، أما الشباب الذكور في مجتمعنا منذ بداية نضجه يضع نصب عينيه الأعباء التي ستلقى عليه في حياته المستقبلية، سواء في البحث عن عمل مناسب يحصل منه على مصدر مناسب للدخل يؤهله لتكوين أسرة في المستقبل، الأمر الذي يجعله أقل إيجابية وتقاؤل فيما يتعلق بالتخطيط للمستقبل المهني عن الإناث. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من زياد غانم (٢٠٠٥)، عيشة علة، نعيمة بوزاد (٢٠١٦) حيث أشاروا إلى وجود فروق في التفكير الإيجابي لدى الطلبة الجامعيين لصالح الإناث. وتختلف مع نتيجة دراسة كل من Trueman & Hartely (1996) حيث أشار كل منهما إلى وجود فروق لصالح الإناث في التخطيط لاستغلال الوقت؛ ترجع لطبيعة الإناث وتنشئتهم التي تدعم وتقوى الاستغلال الجيد للوقت نظراً لما يقومون به من أعمال منزلية وخلافه تتطلب ذلك. وفيصل الرويس (٢٠١٦) حيث أكد على عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الوعي بأهمية استثمار الوقت. ووفاء بله (٢٠١٩) حيث أكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الإتجاه نحو المستقبل المهني بين الذكور والإناث. بالنسبة لنوع الكلية يتضح من نتائج جدول (١٦) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث تبعاً لنوع الكلية عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح الكلية العملية حيث المتوسطات الحسابية الأعلى في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني بأبعادها: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي)، والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية حيث كانت قيمة ت على التوالي (٥,٢٩٥، ٤,١١٤، ٧,٠٣٤، ٨,٦٢٥) وهي قيم دالة إحصائياً. قد ترجع هذه النتيجة إلى طبيعة الدراسة في الكليات العملية وصعوبتها النسبية عن النظرية؛ لتعدد المهام والتكليفات الملقاه على عاتق الطلاب؛ مما يجعلهم أكثر انضباطاً عند استخدام الوقت واستغلاله الاستغلال الأمثل، بالإضافة إلى اعتماد الدراسة العملية على التجربة والاستباط والتطبيق أكثر من التلقين وتلقى المعلومات مباشرةً دون بذل مجهود؛ مما يساهم في تنمية مهارات التفكير المختلفة، ويوسع مداركهم، وينمي لديهم عدم الاستسلام للفشل كأحد جوانب التفكير الإيجابي، ويجعلهم أكثر حرصاً على التطوير من أنفسهم، ومتابعة كل جديد في مجال تخصصهم؛ لحصاد تعيهم ومجهودهم الدراسي المبذول وتحقيق ما يطمحون إليه من أهداف على المستوى المهني؛ الأمر الذي يساهم في استباقهم استراتيجيات تؤهلهم للتخطيط لمستقبلهم المهني بكفاءة؛ لتحقيق التميز في سوق العمل فيما بعد. تتفق هذه

النتيجة مع نتيجة دراسة (Anthony 2004) حيث أوضح أن طلبة التخصصات العلمية أظهروا ميلاً نحو التفكير الإيجابي مقارنةً بالتخصصات النظرية. ونتيجة دراسة حنان عبد العاطي (٢٠١٦) حيث أوضحت أن الدراسة العملية تُعد مجالاً مناسباً لصقل المهارات والقدرات المختلفة للشباب الجامعي؛ مما يرفع من مستوى قدراتهم عند التخطيط للمستقبل. وتختلف مع نتيجة دراسة كل من زينب الأسدي (٢٠١٧)، ووفاء بله (٢٠١٩) حيث أشار كلٍ منهما إلى عدم وجود فروق بين طلاب الكليات النظرية والعملية في جانب التوجه المستقبلي المهني. بالنسبة لمكان السكن يتضح من نتائج جدول (١٦) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات عينة البحث في استراتيجية التفكير الإيجابي تبعاً لمكان السكن حيث كانت قيمة ت (-١,٢٢٣) وهي قيمة غير دالة إحصائية. وقد يرجع ذلك إلى أن استراتيجية التفكير الإيجابي تتبع من السمات الفردية للشخص، وطريقة تفكيره، وما يضعه لنفسه من أهداف وخطط تتعلق بالمستقبل. ولا علاقة لذلك بمكان السكن، فالسعادة والتفاؤل والنجاح في الحياة أشياء لا يُمكن شراؤها؛ لذا وجب اختيارها من خلال الأفكار الإيجابية، والنظرة التفاؤلية للمستقبل؛ الأمر الذي يكون له عظيم الأثر في امتلاك رصيلاً أكبر من الأهداف (كسلوك استباقي) يُطمح لتحقيقه في المستقبل على المستوى المهني. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Jones 2012) حيث أوضح عدم وجود فروق في التفكير الإيجابي وفقاً لمكان السكن؛ فالتفكير عملية عقلية وجدانية راقية، يؤسس على فكرة مؤداها أن العقل المصدر الأساسي للحقيقة، وكل ما يحمله الفرد من أفكار يكون نتيجة لهذه الحقيقة؛ فأفكار الفرد التفاؤلية أو التشاؤمية مؤداها ما يحمله في عقله. كما اتضح وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات عينة البحث تبعاً لمكان السكن عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح قاطني الحضر حيث المتوسطات الحسابية الأعلى في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني ببعديها: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت) والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية حيث كانت قيمة ت على التوالي (-٣,٩٤، -٢,٩٦٨، -٤,٠٢٧) وهي قيم دالة إحصائية. قد ترجع هذه النتيجة إلى انتشار المؤسسات الخدمية الجاذبة للشباب من الجنسين والتي تعمل على إمدادهم بالمعلومات عن إحتياجات سوق العمل، وتسليحهم بالوسائل المطلوبة للاستعداد للتوجه المهني وفقاً لتخصصهم وميولهم؛ لتأهيلهم لسوق العمل المستقبلي، بالإضافة لمساعدتهم على كيفية إدارة وقتهم؛ لتحقيق الإستفادة المثلى، ولتكون أفعالهم موجهة لإنجاز ما يطمحون إليه وعدم الاستسلام للتسويق، فضلاً عن زيادة فرص العمل في الحضر عن الريف؛ الأمر الذي يجعلهم يبادرون في استباق استراتيجيات أو وسائل تساعد على التخطيط لمستقبلهم المهني؛ بما يحقق التميز والريادة في مهنة المستقبل، سواء من حضور

دورات وندوات فى التنمية البشرية؛ لتطوير مهاراتهم ومتابعة كل جديد عن احتياجات سوق العمل فى مجال تخصصهم، والحث على القيام بالأعمال المطلوبة فى وقتها المحدد دون تردد أو تأجيل. تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من ريهام حجاج (٢٠١٣) حيث أوضحت عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الشباب فى إدارة الوقت والاستفادة منه تبعاً لمكان السكن. ووفاء بله (٢٠١٩) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الشباب فى التوجه نحو المستقبل المهني تبعاً لمكان السكن. بالنسبة لعمل الأم يتضح من نتائج جدول (١٦) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث تبعاً لعمل الأم عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح أبناء العاملات حيث المتوسطات الحسابية الأعلى فى استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني بأبعادها: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي)، والإجمالى فى ضوء الإدارة الاستباقية، حيث كانت قيم ت على التوالى (٢,٩٦٨، ٥,٤٠٠، ٤,٢٥٩، ٦,٥١٧). قد ترجع هذه النتيجة إلى أن الأم العاملة نتيجة خروجها للعمل، واحتكاكها بالواقع تكون أكبر دافع لأبنائها لاستباق أساليب أو استراتيجيات تؤهلهم للتخطيط لمستقبلهم المهني؛ كونهم ينشأون فى أسر لأمهات عاملات تُقدرن أهمية العمل وأهمية الحصول على الوظيفة المناسبة؛ لذا تقوى لديهم الوعي بما يتطلبه سوق العمل من استعداد، وتُشجعهم على امتلاك رؤية مستقبلية لتوجههم المهني، تجعلهم أكثر وعياً بالمؤثرات والتغيرات المحلية والعالمية وما تتطلبه من مواجهة؛ مما يوسع مداركهم وينمى لديهم التفاؤل وعدم الاستسلام للفشل كأحد جوانب التفكير الإيجابي، بالإضافة لكون العمل يجعلها تحترم الوقت وتعمل على الاستفادة منه بكل طاقتها، وإدراكها لمشاكل إضاعة الوقت والتسويق، الأمر الذى يتداركه الأبناء ويساعدهم على استثمار وقتهم فيما يفيد لتحقيق التميز والريادة فى سوق العمل المستقبلي. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Kimmel & Connelly 2006) حيث أوضح كلٍ منهما أن لعمل الأم تأثير كبير على الاستغلال الجيد للأبناء لوقتهم، وقدرتهم على وضع أهداف مستقبلية يسعون لتحقيقها. ونتيجة دراسة ونام معروف، أسماء الكردى (٢٠٢١) حيث أكد كلٍ منهما على أن عمل الأم بمثابة طاقة إيجابية لأبنائها الشباب نحو الإقدام والإنجاز، الأمر الذى يجعلهم أكثر قدرة على التفكير الإيجابي، وأكثر تطلعاً للمستقبل. ونتيجة دراسة رغدة حمود (٢٠٢٢) حيث أكدت على وجود فروق لصالح أبناء العاملات فى الاهتمام بالتخطيط لمستقبلهم المهني.

جدول (١٧) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً لكل من (عمرهم، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأب، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة) ن=٣٦٣

الأبعاد	العمر	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني	دال عند ٠,٠١	بين المجموعات	٥٣١,٧٨	٢	٢٦٥,٨٩	٨,٢١٦	دال عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١١٦٤٩,٨٧٨	٣٦٠	٣٢,٣٦١		
		الكلية	١٢١٨١,٦٥٨	٣٦٢			
استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت	غير دالة	بين المجموعات	١٨٣,٧٨٨	٢	٩١,٨٩٤	٢,٦١٤	غير دالة
		داخل المجموعات	١٢٦٥٣,٧٥٥	٣٦٠	٣٥,١٤٩		
		الكلية	١٢٨٣٧,٥٤٣	٣٦٢			
استراتيجية التفكير الإيجابي	دال عند ٠,٠١	بين المجموعات	٨٢٣,٣٦٨	٢	٤١١,٦٨٤	١٠,٣٩٥	دال عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١٤٢٥٧,٤٩٧	٣٦٠	٣٩,٦٠٤		
		الكلية	١٥٠٨٠,٨٦٥	٣٦٢			
الإجمالي	دال عند ٠,٠١	بين المجموعات	٤١٤٩,٣٢٦	٢	٢٠٧٤,٦٦٣	١٥,٢٣١	دال عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	٤٩٠٣٦,٥٨١	٣٦٠	١٣٦,٢١٣		
		الكلية	٥٣١٨٥,٩٠٦	٣٦٢			
المستوى التعليمي للأب							
استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني	دال عند ٠,٠١	بين المجموعات	٧٤٢,٤٧٦	٢	٣٧١,٢٣٨	١١,٦٨٣	دال عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١١٤٣٩,١٨٣	٣٦٠	٣١,٧٧٦		
		الكلية	١٢١٨١,٦٥٨	٣٦٢			
استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت	دال عند ٠,٠١	بين المجموعات	٧٢٧,٤٣٢	٢	٣٦٣,٧١٦	١٠,٨١٢	دال عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١٢١١٠,١١١	٣٦٠	٣٣,٦٣٩		
		الكلية	١٢٨٣٧,٥٤٣	٣٦٢			
استراتيجية التفكير الإيجابي	دال عند ٠,٠١	بين المجموعات	١٠٤٢,٥٩٤	٢	٥٢١,٢٩٧	١٣,٣٦٨	دال عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١٤٠٣٨,٢٧١	٣٦٠	٣٨,٩٩٥		
		الكلية	١٥٠٨٠,٨٦٥	٣٦٢			
الإجمالي	دال عند ٠,٠١	بين المجموعات	٧٠١٤,٨٧٩	٢	٣٥٠٧,٤٤٤	٢٧,٣٤٨	دال عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	٤٦١٧١,٠٢٧	٣٦٠	١٢٨,٢٥٣		
		الكلية	٥٣١٨٥,٩٠٦	٣٦٢			
المستوى التعليمي للأب							
استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني	دالة عند ٠,٠١	بين المجموعات	٦٣٣,٥٨٧	٢	٣١٦,٧٩٣	٩,٨٧٦	دالة عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١١٥٤٨,٠٧٢	٣٦٠	٣٢,٠٧٨		
		الكلية	١٢١٨١,٦٥٨	٣٦٢			
استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت	دالة عند ٠,٠١	بين المجموعات	٥٥٥,٢٤٤	٢	٢٧٧,٦٢٢	٨,١٣٧	دالة عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١٢٢٨٢,٢٩٩	٣٦٠	٣٤,١١٧		
		الكلية	١٢٨٣٧,٥٤٣	٣٦٢			
استراتيجية التفكير الإيجابي	دالة عند ٠,٠١	بين المجموعات	٨٩٢,٨٣١	٢	٤٤٦,٤١٦	١١,٣٢٧	دالة عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١٤١٨٨,٠٣٤	٣٦٠	٣٩,٤١١		
		الكلية	١٥٠٨٠,٨٦٥	٣٦٢			
الإجمالي	دالة عند ٠,٠١	بين المجموعات	٦١٥٨,٧٧٧	٢	٣٠٧٩,٣٨٨	٢٣,٥٧٣	دالة عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	٤٧٠٢٧,١٣	٣٦٠	١٣٠,٦٣١		
		الكلية	٥٣١٨٥,٩٠٦	٣٦٢			
حجم الأسرة							
استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني	دالة عند ٠,٠١	بين المجموعات	٦٧٦,٠٩٦	٢	٣٣٨,٠٤٨	١٠,٥٧٧	دالة عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١١٥٠٥,٥٦٢	٣٦٠	٣١,٩٦٦		
		الكلية	١٢١٨١,٦٥٨	٣٦٢			
استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت	دالة عند ٠,٠١	بين المجموعات	٧٤٠,٤٩٢	٢	٣٧٠,٢٤٦	١١,٠١٨	دالة عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١٢٠٩٧,٠٥١	٣٦٠	٣٣,٦٠٣		
		الكلية	١٢٨٣٧,٥٤٣	٣٦٢			
استراتيجية التفكير الإيجابي	دالة عند ٠,٠١	بين المجموعات	٧٥٠,١٧	٢	٣٧٥,٠٨٥	٩,٤٢٢	دالة عند ٠,٠١
		داخل المجموعات	١٤٣٣٠,٦٩٥	٣٦٠	٣٩,٨٠٧		
		الكلية	١٥٠٨٠,٨٦٥	٣٦٢			

دالة عند ٠,٠١	٢٤,٣٩١	٣١٧٣,٥١٧	٢	٦٣٤٧,٠٣٣	بين المجموعات	الإجمالي
		١٣٠,١٠٨	٣٦٠	٤٦٨٣٨,٨٧٣	داخل المجموعات	
			٣٦٢	٥٣١٨٥,٩٠٦	الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	مستوى الدخل الشهري للأسرة الأبعاد
دالة عند ٠,٠١	١٦,١٢٢	٥٠٠,٦٧٨	٢	١٠٠١,٣٥٧	بين المجموعات	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني
		٣١,٠٥٦	٣٦٠	١١١٨٠,٣٠٢	داخل المجموعات	
			٣٦٢	١٢١٨١,٦٥٨	الكلي	
دالة عند ٠,٠١	٩,٦٩٢	٣٢٧,٩٦	٢	٦٥٥,٩٢	بين المجموعات	استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت
		٣٣,٨٣٨	٣٦٠	١٢١٨١,٦٢٣	داخل المجموعات	
			٣٦٢	١٢٨٣٧,٥٤٣	الكلي	
دالة عند ٠,٠١	٨,١١١	٣٢٥,١٣٨	٢	٦٥٠,٢٧٧	بين المجموعات	استراتيجية التفكير الإيجابي
		٤٠,٠٨٥	٣٦٠	١٤٤٣٠,٥٨٨	داخل المجموعات	
			٣٦٢	١٥٠٨٠,٨٦٥	الكلي	
دالة عند ٠,٠١	٢٥,٥٨٥	٣٣٠٩,٤٤٣	٢	٦٦١٨,٨٨٧	بين المجموعات	الإجمالي
		١٢٩,٣٥٣	٣٦٠	٤٦٥٦٧,٠٢	داخل المجموعات	
			٣٦٢	٥٣١٨٥,٩٠٦	الكلي	

يتضح من نتائج جدول (١٧) بالنسبة لعمر الشباب الجامعي عينة البحث: عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث في استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت تبعاً لعمر الشباب الجامعي حيث كانت قيمة ف (٢,٦١٤) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، قد يرجع ذلك إلى أن حُسن إستغلال الوقت، وعدم إضاعته يرجع لطريقة تفكير الفرد، وما نشأ عليه في بيئته، واعتاد القيام به منذ الصغر بما يعود عليه بالفائدة، ولا يرتبط بعمر معين. تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نجلاء حسين (٢٠١٤) (ب) حيث أوضحت أنه كلما زاد عمر الشاب كلما زاد التأثير الإيجابي لإدارة الوقت وحُسن الاستفادة منه. بينما لوحظ وجود تباين دال إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى دلالة (٠,٠١) في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني ببعديها: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التفكير الإيجابي)، والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً لعمر الشباب الجامعي حيث كانت قيم ف على التوالي (٨,٢١٦)، (١٠,٣٩٥)، (١٥,٢٣١)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD ويوضحه جدول (١٨).

جدول (١٨) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني ببعديها (الاستعداد للتوجه المهني، التفكير الإيجابي) والإجمالي تبعاً لعمر الشباب الجامعي ن=٣٦٣

عمر الشاب الجامعي	ن	استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني			استراتيجية التفكير الإيجابي		
		م=٢٢,٦٧	م=٢٤,٨٢	م=٢٥,٦٣	م=٢١,٠٥	م=٢٢,٤٦	م=٢٤,٦٥
>١٨ سنة	٩٧	-	-	-	-	-	-
>١٨ سنة	١١١	*٢,١٤٩٧-	-	-	١,٤٠٧١-	-	-
٢٠ سنة فأكثر	١٥٥	*٢,٩٦٢٢-	*٠,٨١٢٤٤-	-	*٣,٦٠٠١-	*٢,١٩٢٢-	-
عمر الشاب الجامعي	ن	الإجمالي					
		م=٦٧,٦٠	م=٧٢,١٥	م=٧٥,٩٢			
>١٨ سنة	٩٧	-	-	-	-	-	-
>١٨ سنة	١١١	*٤,٥٤٤٩-	-	-	-	-	-
٢٠ سنة فأكثر	١٥٥	*٨,٣١٤٣-	*٣,٧٦٩٤-	-	-	-	-

* دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من نتائج جدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني بين كلٍ من ذوى فئة العمر الكبير (٢٠ سنة فأكثر)، والمتوسط (١٨ > ٢٠ سنة) والذي لم تظهر فروق بينهما، وبين ذوى فئة العمر الصغير (> ١٨ سنة) فى اتجاه ذوى فئة العمر الكبير، والمتوسط؛ حيث المتوسطات الأعلى، ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في استراتيجية التفكير الإيجابي تبعاً للعمر بين ذوى فئة العمر الكبير (٢٠ سنة فأكثر)، وبين كلٍ من ذوى فئة العمر المتوسط (١٨ > ٢٠ سنة)، والصغير (> ١٨ سنة) والذي لم تظهر فروق بينهما، فى اتجاه ذوى فئة العمر الكبير؛ حيث المتوسط الحسابى الأعلى، واتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في إجمالى استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني فى ضوء الإدارة الاستباقية بين عينة البحث من ذوى فئة العمر المتوسط (١٨ > ٢٠ سنة) وذوى فئة العمر الصغير (> ١٨ سنة) فى اتجاه ذوى فئة العمر المتوسط؛ حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث من ذوى فئة العمر الكبير (٢٠ سنة فأكثر) و ذوى فئة العمر المتوسط (١٨ > ٢٠ سنة)، والصغير (> ١٨ سنة) فى اتجاه ذوى فئة العمر المتوسط الحسابى الأعلى. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أنه كلما زاد عمر الشاب الجامعى كلما كان ذلك سبباً ومدعاة لزيادة علاقاته الاجتماعية، وانجازاته الدراسية؛ مما يُكسبه المزيد من الخبرات التى تؤهله لمواجهة المشاكل والتحديات بطريقة إيجابية تُصقل من تفكيره الإيجابى؛ وتُزيد من الثقة بالنفس، الأمر الذى يساعد على تنمية الشخصية المتزنة التى تسعى لجعل حياتها القادمة أفضل. كما أنه بتقدم عمر الشاب الجامعى فى هذه المرحلة - حتى لو كان بفروق عمرية بسيطة بينه وبين زملائه- تدل على اقتراب انهائه لدراسته الجامعية؛ الأمر الذى يؤثر فى نظرتة وتطلعه للمستقبل المهني الذى يشغل باله باستمرار، مما يجعله يستشعر أهمية الاستعداد له بتنمية مهاراته وقدراته، ومتابعة كل جديد فى مجال التخصص؛ للمساعدة على تحقيق حلمه فى سوق العمل بصورة علمية منظمة على عكس الشاب الجامعى الأصغر عمراً الذى يرى أن مسار الدراسة مازال ممتداً أمامه، وأن هناك مزيداً من الوقت لا يتطلب الاستباق المبكر لاستراتيجيات التخطيط لمستقبله المهني. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلٍ من وجيدة حماد، شيماء توفيق (٢٠١٩) حيث أكدت كلٍ منهما إلى أنه كلما زاد عمر الشباب زادت توجهاتهم نحو اكتساب المعارف والمهارات المساعدة للتخطيط للمستقبل، ربيع نوفل وآخرون (٢٠٢٠) حيث أكدوا أنه كلما زاد العمر كلما زادت القدرة على التفكير الإيجابى. ونتيجة دراسة رغدة حمود (٢٠٢٢) حيث

أوضحت وجود فروق لصالح الشباب الجامعي الأكبر عمراً في التخطيط المستقبلي لحياتهم المهنية. يتضح من نتائج جدول (١٧) بالنسبة للمستوى التعليمي للأب: وجود تباين دال إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى دلالة ٠,٠١ في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني بأبعادها: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي)، والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً للمستوى التعليمي للأب حيث كانت قيم ف على التوالي (١١,٦٨٣، ١٠,٨١٢، ١٣,٣٦٨، ٢٧,٣٤٨)، (٩,٨٧٦، ٨,١٣٧، ١١,٣٢٧، ٢٣,٥٧٣)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD ويوضحه جدول (١٩)

جدول (١٩) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني بأبعادها والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً للمستوى التعليمي للأب ن=٣٦٣

المستوى التعليمي للأب		استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني						استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت						
ن	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م
٩١	-	٢٢,١٨=م	٢٤,٩٢=م	٢٥,٧٠=م	٢٢,٥٩=م	٢٥,١٣=م	٢٦,١٠=م	-	-	-	-	-	-	-
١٠٨	٢,٧٣٩١*	-	-	-	٢,٥٤٥٥*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٦٤	٣,٥٢٠٥*	٠,٧٨١٣٩-	-	-	٣,٥١٠٣*	٠,٩٦٤٧٧-	-	-	-	-	-	-	-	-
المستوى التعليمي للأب		استراتيجية التفكير الإيجابي						الإجمالي						
ن	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م
٩١	-	٢٠,٩٤=م	٢٢,٠٠=م	٢٤,٨٣=م	٦٥,٧٢=م	٧٢,٠٧=م	٧٦,٦٤=م	-	-	-	-	-	-	-
١٠٨	١,٠٦٤٢-	-	-	-	٦,٣٤٨٨*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٦٤	٣,٨٩٠٣*	٢,٨٢٦١*	-	-	١٠,٩٢١-	٤,٥٧٢٣*	-	-	-	-	-	-	-	-
المستوى التعليمي للأب		استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني						استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت						
ن	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م
٨٩	-	٢٢,٨٠=م	٢٣,٨٩=م	٢٥,٩٠=م	٢٣,٠٧=م	٢٤,٥٧=م	٢٦,٠٩=م	-	-	-	-	-	-	-
١٠٠	١,٠٨١٠-	-	-	-	١,٤٩١٤-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٧٤	٣,٠٩٩١*	٢,٠١٨١*	-	-	٣,٠١٩١*	١,٥٢٧٧*	-	-	-	-	-	-	-	-
المستوى التعليمي للأب		استراتيجية التفكير الإيجابي						الإجمالي						
ن	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م
٨٩	-	٢٠,٧٧=م	٢٢,٣٧=م	٢٤,٥٤=م	٦٦,٦٦=م	٧٠,٨٣=م	٧٦,٥٤=م	-	-	-	-	-	-	-
١٠٠	١,٥٩٤٧-	-	-	-	٤,١٦٧١*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٧٤	٣,٧٦٥٠*	٢,١٧٠٢*	-	-	٩,٨٨٣١*	٥,٧١٦٠*	-	-	-	-	-	-	-	-

* دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من نتائج جدول (١٩) بالنسبة لمستوى تعليم الأم: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني بأبعادها: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي) في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً للمستوى التعليمي للأب بين عينة البحث من كل من ذوى المستوى التعليمي المتوسط، والمرتفع للأب، وذوى المستوى التعليمي المنخفض للأب في اتجاه المستوى التعليمي المتوسط والمرتفع؛ حيث المتوسطات الحسابية الأعلى، كما اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في

إجمالى استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني فى ضوء الإدارة الاستباقية بين عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المتوسط وذوى المستوى التعليمى المنخفض للأب فى اتجاه عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المتوسط للأب؛ حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المرتفع للأب وكلٍ من ذوى المستوى التعليمى المتوسط والمنخفض للأب فى اتجاه ذوى المستوى التعليمى المرتفع للأب؛ حيث المتوسط الحسابى الأعلى. كما اتضح من نتائج جدول (١٩) بالنسبة لمستوى تعليم الأب: وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) فى استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني بأبعادها الاستراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي) فى ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً للمستوى التعليمى للأب بين عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المرتفع للأب وبين كلٍ من ذوى المستوى التعليمى المنخفض والمتوسط والذي لم تظهر فروق بينهما فى اتجاه ذوى المستوى التعليمى المرتفع للأب؛ حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما اتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) فى إجمالى استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني فى ضوء الإدارة الاستباقية بين عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المتوسط للأب و ذوى المستوى التعليمى المنخفض للأب فى اتجاه ذوى المستوى التعليمى المتوسط للأب؛ حيث المتوسط الحسابى الأعلى، كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث من ذوى المستوى التعليمى المرتفع للأب وكلٍ من ذوى المستوى التعليمى المتوسط والمنخفض للأب فى اتجاه ذوى المستوى التعليمى المرتفع للأب؛ حيث المتوسط الحسابى الأعلى. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن ارتفاع المستوى التعليمى للأمهات والآباء يُساعدهم أن يكونوا أرفع فكراً، أكثر موضوعيةً وقدرةً على الاطلاع على كل جديد، وتشجيع الأبناء على ذلك؛ فالوالدان هما المصدر الأول لتلقى الأبناء منذ نعومة أظافرهم كافة المؤثرات والمفاهيم والمهارات والخبرات؛ الأمر الذى يُشجعهم على القيام بمبادرات استباقية تؤهلهم للاستعداد للتوجه لمستقبلهم المهني؛ كحضور ندوات وورش عمل فى مجال التخصص وعن ريادة الأعمال المستقبلية، والسعى بشكل مجتهد لتحقيق حلمهم فى سوق العمل المستقبلى؛ للحصول على وظيفة ملائمة ولأثقة، وزيادة قيمة ذلك لديهم، كما يحرص الوالدان فى المستوى التعليمى المرتفع على نقل خبراتهم وتوجيه أبنائهم من خلال توظيف مهاراتهم الفكرية والإدارية والاجتماعية فى جوانب الحياة المختلفة؛ مما يُشجعهم على استباق وسائل تساعدهم على التخطيط الجيد لاستغلال الوقت؛ كمفتاح من مفاتيح تحقيق التميز والتنافسية فى الحياة العملية، كما أن ارتفاع المستوى التعليمى للوالدين يساعدهم على معرفة

أهمية ضبط النفس وعدم الاستسلام لقلق المستقبل؛ الأمر الذي يجعلهم أجدر على مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وتخبط الأزمات، وتبنى معتقدات إيجابية تنتقل بطرق مباشرة أو غير مباشرة لأبنائهم تساعد على التفكير الإيجابي والنظر للمستقبل بتفاؤل، الأمر الذي يجعلهم يتوقعون الأفضل في أصعب الظروف ويؤهلهم ليكون لهم مستقبل مهني مرموق ومن ثم مكانة في مجتمعهم يواكبونها متغيرات العصر. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حنان عبد العاطي (٢٠١٦) حيث أكدت على وجود تباين دال إحصائياً بين قدرة الشباب على التخطيط للمستقبل وفقاً لمستوى تعليم الوالدين لصالح المستوى المرتفع. واتفقت جزئياً مع نتيجة دراسة وفاء بله (٢٠١٩) في وجود تباين دال إحصائياً بين التوجه المهني للشباب الجامعي ومستوى تعليم الأب لصالح المستوى المرتفع. واختلفت معها في عدم وجود تباين دال إحصائياً بين التوجه المهني للشباب الجامعي ومستوى تعليم الأم. كما اتفقت مع نتيجة دراسة ربيع نوفل وآخرون (٢٠٢٠) في وجود تباين دال إحصائياً في التفكير الإيجابي للأبناء تبعاً لمستوى تعليم الوالدين لصالح المستوى المرتفع. ونتيجة دراسة وثام معروف، أسماء الكردي (٢٠٢١) حيث أكدوا على أنه يرتفع المستوى التعليمي للوالدين، تزداد محصلة ما يتلقاه الأبناء من مفاهيم ومعارف وخبرات حياتية إيجابية، تجعلهم أكثر إيجابية وتفاؤلاً وأكثر إدراكاً لأهمية الوقت في عصر المعرفة الرقمية. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة زياد غانم (٢٠٠٥)، خلود الزهراني (٢٠٢٠) حيث أكدوا على عدم وجود تباين دال في التفكير الإيجابي للأبناء تبعاً للمستوى التعليمي للوالدين. يتضح من نتائج جدول (١٧) بالنسبة لحجم الأسرة: وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠١) في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني بأبعادها: استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير الإيجابي والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية حيث كانت قيم ف (١٠,٥٧٧، ١١,٠١٨، ٩,٤٢٢، ٢٤,٣٩١)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD ويوضحه جدول (٢٠)

جدول (٢٠) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني بأبعادها والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً لحجم الأسرة ن=٣٦٣

استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت			استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني			ن	حجم الأسرة
٢٢,٥٥=م	٢٥,٣٥٨=م	٢٦,٢٠=م	٢٢,٣٧٤=م	٢٤,٨٥=م	٢٥,٩٣=م		
		-			-	١٥١	متوسط (٦-٥ أفراد)
		٠,٨٤٩٠			١,٠٧٦٩	٩١	كبير (٧ أفراد فأكثر)
	*٢,٨٠٨٢	*٣,٦٥٧٢		*٢,٤٨٠٧	*٣,٥٦٠٣		
الإجمالي			استراتيجية التفكير الإيجابي			ن	حجم الأسرة
٦٥,٩١=م	٧٣,٠٥=م	٧٦,٩٠=م	٢٠,٩٨٩=م	٢٢,٨٤=م	٢٤,٧٦=م		
		-			-	١٥١	متوسط (٦-٥ أفراد)
		*٣,٨٥٦١			*١,٩٢٧٥	٩١	كبير (٧ أفراد فأكثر)
	*٧,١٤٠٩	*١٠,٩٩٧٠		*١,٨٥٢١	*٣,٧٧٩٦		

* دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من نتائج جدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني ببعديها استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، استغلال وقت الفراغ) في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً لحجم الأسرة بين كل من ذوى الأسر صغيرة الحجم (>٥ أفراد)، الأسر متوسطة الحجم (٥-٦ أفراد) والذى لم تظهر فروق بينهما، وبين ذوى الأسر كبيرة الحجم (٧ أفراد فأكثر) في اتجاه الأسر متوسطة الحجم، والأسر صغيرة الحجم؛ حيث المتوسطات الحسابية الأعلى، وتبين وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني (استراتيجية التفكير الإيجابي) والإجمالى في ضوء الإدارة الاستباقية بين عينة البحث من الأسر متوسطة الحجم (٥-٦ أفراد)، والأسر كبيرة الحجم (٧ أفراد فأكثر) في اتجاه ذوى الأسر متوسطة الحجم؛ حيث المتوسط الأعلى. كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث من ذوى الأسر صغيرة الحجم (>٥ أفراد) وكل من ذوى الأسر متوسطة الحجم (٥-٦ أفراد)، والكبيرة الحجم (٧ أفراد فأكثر) في اتجاه ذوى الأسر صغيرة الحجم (>٥ أفراد)؛ حيث المتوسط الحسابى الأعلى. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أنه بصغر حجم الأسرة نقل المسئوليات والصراع من أجل اشباع الاحتياجات المتزايدة، ويتوفر الوقت الذى يُفسح المجال أمام الوالدين لحسن الاستثمار فى أبنائهم ونقل خبراتهم لتوجيههم نحو الاتجاه الصحيح للتخطيط لمستقبلهم المهني؛ بتنمية المبادرات التى تؤهلهم للاستعداد للتوجه المهني فى المستقبل؛ لمساعدتهم على بدء حياتهم العملية بكفاءة، وزيادة الوعى بكيفية التخطيط الجيد لاستغلال الوقت؛ فلا سبيل لتحقيق النجاح المهني المستقبلى دون مواجهة مضيعات الوقت ومشكلة التسويف، وينقل مفاهيم الذاتية الإيجابية، التى تجعلهم يميلون للأفكار الإيجابية ويتطلعون للمستقبل بتفاؤل، الأمر الذى يزيد من قدرات الأبناء على استباق استراتيجيات تؤهلهم للتخطيط لمستقبلهم المهني. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من حنان عبد العاطى (٢٠١٦) حيث أكدت على زيادة توجه الشباب نحو التخطيط للمستقبل فى الأسر صغيرة الحجم. وعيشة علة، نعيمة بوزاد (٢٠١٦) حيث أكدت كلٍ منهما على أن صغر حجم الأسرة يساعد الشباب على تنظيم أفكارهم، ويجعلهم يميلون للأفكار الإيجابية. وتختلف مع نتيجة دراسة دعاء حافظ (٢٠١٦) حيث أكدت على عدم وجود تباين دال إحصائياً فى المهارات الإدارية للأبناء ومنها إدارة الوقت تبعاً لحجم الأسرة. يتضح من نتائج جدول (١٧) بالنسبة للدخل الشهري للأسرة: وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات درجات عينة البحث فى استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني بأبعادها: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التخطيط لاستغلال الوقت، التفكير

الإيجابي) والإجمالي في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً لمستوى الدخل الشهري لأسر الشباب الجامعي حيث كانت قيم ف على التوالي (١٦,١٢٢، ٩,٦٩٢، ٨,١١١، ٢٥,٥٨٥)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD ويوضحه جدول (٢١).

جدول (٢١) اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعادها والإجمالي تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة ن=٣٦٣

استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت			استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني			ن	مستوى الدخل الشهري للأسرة
٢٦,٥١=م	٢٤,٩٠=م	٢٣,٠١=م	٢٦,٨٨=م	٢٣,٨٦=م	٢٢,٨٤=م		
		-			-	١٤٧	متوسط من ٣٠٠٠ >٥٠٠٠ جنيه
		*١,٨٩٤٤-			١,٠٢٠٢-	١٢٠	مرتفع <٥٠٠٠ جنيه
		*١,٦١١٩-			*٤,٠٣٩٦-		
الإجمالي			استراتيجية التفكير الإيجابي			ن	مستوى الدخل الشهري للأسرة
٧٨,٣٠=م	٧١,٠٦=م	٦٧,٦٢=م	٢٤,٩٠=م	٢٢,٢٩	٢١,٧٧=م		
		-			-	١٤٧	متوسط من ٣٠٠٠ >٥٠٠٠ جنيه
		*٣,٤٤٣٠-			٠,٥٢٨٤٩-	١٢٠	مرتفع <٥٠٠٠ جنيه
		*٧,٢٣٢٠-			*٣,١٢٩٢-		

* دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من نتائج جدول (٢١) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني ببعديها: استراتيجية (الاستعداد للتوجه المهني، التفكير الإيجابي) في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة بين عينة البحث من ذوى الأسر ذات الدخل الشهري المرتفع <٥٠٠٠ جنيه وبين كلٍ من ذوى الأسر ذات الدخل الشهري المتوسط من ٣٠٠٠ >٥٠٠٠ جنيه، والمنخفض >٣٠٠٠ جنيه والذي لم تظهر فروق بينهما، في اتجاه ذوى الأسر ذات الدخل الشهري المرتفع؛ حيث المتوسط الحسابي الأعلى، وتبين وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة البحث عند مستوى (٠,٠٥) في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني ببعدها (استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت) والإجمالي بين عينة البحث من ذوى الأسر ذات الدخل الشهري المتوسط، والمنخفض في اتجاه عينة البحث من ذوى الأسر ذات الدخل الشهري المتوسط؛ حيث المتوسط الحسابي الأعلى، كما تبين وجود فروق بين متوسط درجات عينة البحث من ذوى الأسر ذات الدخل الشهري المرتفع وكلٍ من ذوى الدخل المتوسط، والمنخفض في اتجاه ذوى الدخل الشهري المرتفع؛ حيث المتوسط الحسابي الأعلى. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن ارتفاع مستوى الدخل الشهري للأسرة يُشعر الشباب الجامعي بالاستقرار المادي (الذي يُعد ميزان الحياة)؛ مما ينعكس على شعورهم بالرضا والأريحية واستبقائهم استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني؛ كاستعدادهم للتوجه للمهنة التي يرغبونها في المستقبل، بتمية مهاراتهم وقدراتهم في مجال التخصص واللغة واستخدام الكمبيوتر، والحصول على دورات وورش عمل وفقاً لذلك؛ رغبةً

في المستقبل للحفاظ على نفس المستوى المعيشي الذي اعتادوا عليه. بالإضافة إلى مساعدة الدخل الشهري المرتفع على وجود بيئة محفزة ومشجعة على التقدم والإنجاز؛ الأمر الذي يُزيد من الثقة بالنفس والنظرة الإيجابية التفاؤلية للمستقبل، مما ينعكس على تفكيرهم الإيجابي؛ فتولد لديهم الرغبة في استغلال الوقت بطريقة أكثر كفاءةً، والحرص على عدم إهداره، الأمر الذي يساعد على تحقيق الكفاءة والريادة في الحياة العملية المستقبلية. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلٍ من نجلاء حسين (٢٠١٤) (ب) حيث أكدت على أن المستوى المرتفع للدخل الشهري للأسرة ذو تأثير إيجابي على إدارة الأبناء لمورد الوقت. وحنان عبد العاطي (٢٠١٦) حيث أكدت على زيادة توجه الشباب للتخطيط للمستقبل بارتفاع مستوى الدخل الشهري للأسرة. وخلود الزهراني (٢٠٢٠) حيث أكدت على زيادة كلٍ من التفكير الإيجابي والتوجه الإيجابي للمستقبل للأبناء بارتفاع مستوى الدخل الشهري لأسرهم. واختلفت مع نتيجة دراسة وفاء بله (٢٠١٩) حيث أكدت على عدم وجود تباين دال إحصائياً بين توجه الشباب نحو المستقبل المهني ومستوى الدخل الشهري لأسرهم. وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرض الثالث جزئياً.

نستخلص مما سبق: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إجمالي استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية تبعاً لكلٍ من (الجنس، نوع الكلية، مكان السكن، عمل الأم، عمر الشباب، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة) لصالح (الذكور، ذوى الكلية العملية، قاطنى الحضر، ذوى الأمهات العاملات، ذوى فئة العمر الكبير ٢٠ سنة فأكثر، والمستوى التعليمي المرتفع للوالدين، والأسر صغيرة الحجم، ومستوى الدخل الشهري المرتفع). بينما تبين عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت تبعاً لعمرهم، وعدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجاتهم في استراتيجية التفكير الإيجابي تبعاً لمكان السكن.

الفرض الرابع: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (التحفيز الأسرى) كما يدركه الشباب الجامعي عينة البحث في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) لمعرفة درجة تأثير التحفيز الأسرى كما يدركه الشباب الجامعي عينة البحث، في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (استراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني في ضوء الإدارة الاستباقية).

جدول (٢٢) معاملات الانحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الأمام للمتغير المستقل (التحفيز الأسرى بأبعاده) مع المتغير التابع (استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعادها) ن=٣٦٣

المتغيرات	R	R2	F	معامل الانحدار	(ت)
التحفيز المعنوي	٠,٦٢٣	٠,٣٨٩	***٢٢٩,٤٦٣	الثابت	٤١,٤٣٤
				B	١,٥٦
التحفيز المادي	٠,٥١١	٠,٢٦١	***١٢٧,٤٨٩	الثابت	٤٩,٢٨٩
				B	٠,٩٧٧
التحفيز الاجتماعي	٠,٤١٠	٠,١٦٨	***٧٣,١٢٥	الثابت	٥٢,٤٤٦
				B	٠,٧٦٩
التحفيز المعرفي الرقمي	٠,٤٦٦	٠,٢١٧	***٩٩,٩٨٧	الثابت	٤٩,٢١١
				B	١,١١٣

*** دال عند مستوى ٠,٠١ دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠١

يتضح من نتائج جدول (٢٢) أن التحفيز المعنوي احتل المرتبة الأولى حيث كان من أكثر العوامل المؤثرة على استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني لعينة البحث في ضوء الإدارة الاستباقية، وشارك بنسبة ٣٨,٩%، يليه في المرتبة الثانية التحفيز المادي وشارك بنسبة ٢٦,١%، يليه التحفيز المعرفي الرقمي في المرتبة الثالثة وشارك بنسبة ٢١,٧%، ثم في المرتبة الرابعة التحفيز الاجتماعي حيث شارك بنسبة ١٦,٨%. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن ممارسات الوالدين للتحفيز الأسرى المعنوي والمتمثل في الحب، الاهتمام، الرعاية، الاحترام، التواصل الإيجابي الفعال، توفير الأجواء الإيجابية التي تبث الإطمئنان للأبناء يُشعرهم بالاستقرار، والراحة، ويساعد على دعمهم نفسياً؛ الأمر الذي يُعد دافعاً لممارستهم الاستباقية لاستراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهني؛ للاستعداد له بما يحقق آمالهم وطموحاتهم، وإحداث التغيير الإيجابي المطلوب، فتلك الأجواء الإيجابية تساعدهم على تقبل الأمور الصعبة، والحديث الإيجابي مع الذات، والنظرة الإيجابية التفاضلية للقادم من خلال التفكير الإيجابي، إدراك قيمة الوقت والعمل على الاستغلال الجيد له؛ كأحد مفاتيح النجاح في الحياة العملية، والاستعداد للتوجه المهني؛ بتنمية مهاراتهم وقدراتهم؛ لتحقيق النجاح والتميز المهني في سوق العمل المستقبلي. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من أميرة القفاش (٢٠١٦) حيث أكدت على أنه كلما شعر الفرد بالاهتمام والرعاية والحب من قبل الأسرة، كلما استطاع التحكم في انفعالاته، وكلما كان تفكيره إيجابياً، قادراً على التخطيط لمستقبله والتقدم لمقاصده. ونعمة رقبان وآخرون (٢٠١٦) حيث أكدوا على أن شعور الشباب بالاهتمام من قبل الأسرة، وقدرته عن التحدث عن مشاعره واتجاهاته؛ يكون له عظيم الأثر في إحساسه بالاستقرار والراحة النفسية والتخطيط لأهدافه

المستقبلية. ونعمة رقبان وآخرون (٢٠١٧) حيث أكدوا على ضرورة انعقاد مجالس أسرية منتظمة من قبل الوالدين لمناقشة ما يُستجد في الأسرة، وضرورة اختيار الألفاظ المناسبة، والإنصات الجيد للأبناء؛ لتحفيزهم على طرح أفكارهم ومقترحاتهم حول الأمور المرتبطة بمستقبلهم الدراسي والمهني في أجواء أسرية آمنة ومريحة. وقد يرجع احتلال التحفيز الاجتماعي المرتبة الأخيرة لأن الكثيرين يغفلون للأسف أن الممارسات الاجتماعية الجيدة ودعم ذلك عاملاً هاماً في مواجهة المواقف الضاغطة، وحل المشاكل المستعصية التي تواجه الفرد؛ إذ تذلل له الصعاب التي تواجهه في المستقبل (سلوى الصديقي، ٢٠١٢).

نستخلص مما سبق أن التحفيز المعنوي الأسري هو المحور الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية للشباب الجامعي عينة البحث يليه التحفيز (المادي، المعرفي الرقمي، الاجتماعي) على الترتيب. وبذلك يتحقق الفرض الرابع كلياً.

التوصيات في ضوء نتائج البحث:

تمثلت التوصيات في ضوء نتائج البحث إلى: التوصيات الإجرائية التطبيقية (برنامج مقترح)، التوصيات النظرية التي تأمل الباحثان في تطبيقها.

أ- التوصيات الإجرائية التطبيقية في ضوء نتائج البحث: تحددت في:

اقترح الباحثان توصية إجرائية تطبيقية منبثقة من نتائج البحث الحالي:

١- برنامج إرشادي مقترح لتنمية وعي الشباب الجامعي باستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية كمدخل لتحقيق التميز التنافسي المهني.

حيث اتضح من نتائج البحث الحالي أن ما يقرب من مجموع ثلاثة أرباع عينة البحث من ذوى المستوى المتوسط والمنخفض لإجمالي استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بنسبة (٤٢,١%، ٣٠,٩%) على التوالي.

- بناء وإعداد البرنامج الإرشادي المقترح:

يهدف البرنامج الإرشادي المقترح بصفة رئيسية إلى تنمية وعي الشباب الجامعي باستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية بأبعادها (استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني، استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت، استراتيجية التفكير الإيجابي)؛ حتى يتمكن الشباب الجامعي من الانتقال بسهولة ويُسر من المرحلة النظرية للمرحلة العملية، مما ينعكس على تحقيق التميز والريادة في سوق العمل المستقبلي. خاصةً وأن المهنة تُشكل

جوهر حياتهم المستقبلية؛ وبناءً عليها يترتب أمورهم المستقبلية والمعيشية؛ لتحولهم من وضع التبعية الاجتماعية لوضع الإكتفاء الذاتى. وتضمن إعداد البرنامج الإرشادى المقترح الإطلاع على الدراسات السابقة والبحوث المرتبطة بالبرنامج، وكذلك الإستناد إلى عدد من المقابلات الشخصية مع الشباب الجامعى من الجنسين والمناقشة معهم؛ للتعرف على المعلومات المتوفرة لديهم عن استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهنى فى ضوء الإدارة الاستباقية، ومدى احتياجهم لها لتحقيق التقدم والتميز المهنى فى المستقبل؛ وذلك للإستفادة منها عند تخطيط البرنامج.

- **تحديد الأهداف العامة للبرنامج الإرشادى المقترح:** تشتمل أهداف البرنامج الإرشادى المقترح على جوانب التعليم الثلاثة (المعرفى، المهارى، الوجدانى). وقد راعت الباحثتان أن تتحقق الأهداف فى جميع الإتجاهات التعليمية، وتم صياغة الأهداف التعليمية كما يلي:

١- **الأهداف المعرفية:** هى تلك الأهداف التى تركز على الجانب العقلى والنشاط الذهنى، وتهتم بالمعلومات المكتسبة حول مفهوم استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهنى، وأهمية هذه الاستراتيجيات لتحقيق التميز المهنى فى المستقبل، وتوضيح أهمية الإدارة الاستباقية عند التخطيط للمستقبل المهنى، وتتدرج هذه الأهداف من السهل إلى الصعب، ومن البسيط إلى المركب، حيث تشتمل على التذكر والفهم (الإستيعاب) والتحليل والتركيب وتنتهى بالتقييم.

٢- **الأهداف المهارية:** هى تلك الأهداف التى تركز على الجانب النفسحركى، وتكوين وتنمية المهارات الأساسية التى تساعد على تنمية وعى الشباب الجامعى باستراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهنى فى ضوء الإدارة الاستباقية كمدخل لتحقيق التميز التنافسى فى سوق العمل المستقبلى، وتشتمل هذه الأهداف على الملاحظة والتجريب والممارسة والإتقان والإبداع.

٣- **الأهداف الوجدانية:** هى تلك الأهداف التى تهتم بالأحاسيس والمشاعر والإنفعالات، وبكوين الإتجاهات والقيم الإيجابية نحو تنمية وعى الشباب الجامعى باستراتيجيات التخطيط لمستقبلهم المهنى فى ضوء الإدارة الاستباقية كمدخل لتحقيق التميز التنافسى فى سوق العمل المستقبلى، وقد روعى فى صياغة تلك الأهداف أن يكون الهدف واضحاً تماماً، واقعياً؛ يمكن قياس مدى تحقيقه، محدداً بمعنى ألا يتداخل مع هدف آخر، يحتوى على فكرة واحدة فقط، أن يُمثل الهدف ناتجاً مباشراً مقصوداً للخبرة التعليمية؛ كأن يبدأ بفعل مضارع يُعبر عن السلوك الذى سوف يحدث، أن يذكر الهدف ناتج التعلم وليس عملية التعلم ذاتها.

- **محتوى البرنامج الإرشادى المقترح:** يتضمن البرنامج أبعاد استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهنى فى ضوء الإدارة الاستباقية موضع البحث، ويستغرق البرنامج فى تطبيقه (١٠) جلسات، وزمن كل جلسة (ساعة ونصف) يتخللها (٢٠ق) راحة، وسوف يتم توزيع جلسات

البرنامج كما يلي: الجلسة الأولى: وهى الجلسة التمهيدية للتعارف ويُطبق فيها التقييم القبلى (المبدئى)، يليها الجلسة الثانية والثالثة: والتي سيكون محتواهم العلمى بعنوان (استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهنى فى ضوء الإدارة الاستباقية)، يليها الجلسة الرابعة والخامسة: والتي سيكون محتواهم العلمى بعنوان (الإستراتيجية الأولى: الاستعداد للتوجه المهنى)، يليها الجلسة السادسة والسابعة: والتي سيكون محتواهم العلمى بعنوان (الإستراتيجية الثانية: التخطيط لاستغلال الوقت)، يليها الجلسة الثامنة والتاسعة: والتي سيكون محتواهم العلمى بعنوان (الإستراتيجية الثالثة: التفكير الإيجابى)، وأخيراً الجلسة العاشرة: وعنوانها (الختامية) ومحتواها العلمى (مراجعة النقاط الهامة بالبرنامج، التطبيق البعدى للإستبيان، الشكر والثناء للشباب الجامعى عينة البحث التجريبية على حُسن التعاون فى إنجاح البرنامج وإتمامه).

- الأساليب التى سوف تُتبع لتقييم البرنامج الإرشادى:
- تقييم مبدئى (قبلى): سوف يتم إجراء تقييم قبلى على عينة البحث التجريبية (ضمن عينة البحث الأساسية) الأرباع الأدنى بتوزيع استبيان استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهنى فى ضوء الإدارة الاستباقية. وذلك قبل تطبيق البرنامج (قياس قبلى).
- تقييم مرحلى: سوف يستمر هذا التقييم طوال فترة تطبيق البرنامج؛ وذلك من خلال الملاحظة، والمناقشة الحرة والحوار بين الباحثين والشباب الجامعى من الجنسين (عينة البحث التجريبية)، وبعض الأسئلة الشفهية أثناء وفى نهاية كل جلسة من جلسات البرنامج؛ للتأكد من استيعاب أفراد عينة البحث التجريبية لمحتوى كل جلسة من جلسات البرنامج.
- تقييم نهائى: سوف يتم تقييم البرنامج بإعادة تطبيق الإستبيان بعد الإنتهاء من جلسات البرنامج (قياس بعدى)؛ وذلك لمقارنة النتائج القبلية والبعدية؛ لقياس مدى التحسن الذى تم تحقيقه من تطبيق البرنامج.
- الطرق والأنشطة والإستراتيجيات التى سوف تُتبع فى البرنامج الإرشادى المقترح: سوف يتم الإستعانة ببعض وسائل التعلم كالحقيبة الإرشادية (المادة العلمية + النشاط)، الداتا شو لعرض محتوى جلسات البرنامج وفيديوهات تشويقية تعليمية، والأنشطة من خلال وسائل إيضاح لبعض المعلومات التى يتضمنها البرنامج، والإستراتيجيات من خلال المحاضرة، المناقشة مع مراعاة التنوع فى أساليب الشرح، العصف الذهنى، إعطاء أمثلة توضيحية.
- توزيع جلسات البرنامج الإرشادى المقترح لتنمية وعي الشباب الجامعى باستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهنى فى ضوء الإدارة الاستباقية كمدخل لتحقيق التميز التنافسى فى سوق العمل:

جدول (٢٣) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي المقترح لتنمية وعي الشباب الجامعي باستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية كمدخل لتحقيق التميز التنافسي في سوق العمل

الجلسة الأولى: تمهيدية للتعرف			
محتوى الجلسة	الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة يكون الشباب الجامعي من الجنسين قادراً على أن:	الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات	التقييم المرحلي
<p>-التعريف بين الباحثين والشباب الجامعي عينة البحث التجريبية.</p> <p>-تطبيق الاختبار القبلي من خلال إجابة الشباب الجامعي على استبيان استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية.</p> <p>-التعريف بأهداف البرنامج وأهميته.</p> <p>-التعريف بمحتوى جلسات البرنامج وألية العمل.</p>	<p>أولاً: الأهداف المعرفية:</p> <p>١-يحدد الأهداف العامة للبرنامج.</p> <p>٢-يوضح أهمية البرنامج.</p> <p>٣-يستعرض آلية العمل في جلسات البرنامج.</p> <p>ثانياً: الأهداف المهارية:</p> <p>١-ملاحظة الباحثة أثناء عرض خطوات البرنامج.</p> <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية:</p> <p>١-يبدى استعداده لمتابعة جلسات البرنامج.</p> <p>٢. يصغي باهتمام لمعرفة أهمية البرنامج.</p> <p>٣. يتابع بشغف استعراض جلسات البرنامج.</p> <p>٤. يقدر دوره في نجاح جلسات البرنامج.</p>	<p>أولاً: الوسائل:</p> <p>-الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط).</p> <p>-الداتا شو لعرض مخطط عن جلسات البرنامج الإرشادي المعد.</p> <p>ثانياً: الأنشطة:</p> <p>- التعارف.</p> <p>- التطبيق القبلي للإستبيان</p> <p>-يتم الاتفاق بين الباحثين وأفراد العينة التجريبية على نظام سير الجلسات وتحديد المواعيد المناسبة للجلسات القادمة.</p> <p>ثالثاً: الاستراتيجيات:</p> <p>المحاضرة – المناقشة (مع مراعاة التنوع في أساليب الشرح).</p>	<p>يتم التقييم عن طريق المناقشة الحرة، والحوار بين الباحثين والشباب الجامعي حول موضوع الجلسة التمهيدية، وما المتوقع تناوله بجلسات البرنامج التالية؟</p> <p>٩٠ دقيقة يتخللها ٢٠ دقيقة راحة</p>
الجلسة الثانية والثالثة: استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية			
محتوى الجلسة	الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة يكون الشباب الجامعي من الجنسين قادراً على أن:	الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات	التقييم المرحلي
<p>-مفهوم التخطيط للمستقبل المهني.</p> <p>-أهمية التخطيط للمستقبل المهني.</p> <p>-مفهوم الإدارة الاستباقية.</p> <p>-أهمية أن يكون الفرد صاحب ممارسات استباقية عند التخطيط لمستقبله المهني.</p> <p>-استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية.</p>	<p>أولاً: الأهداف المعرفية:</p> <p>١-يذكر مفهوم التخطيط للمستقبل المهني.</p> <p>٢-يحدد أهمية التخطيط للمستقبل المهني.</p> <p>٣-يوضح مفهوم الإدارة الاستباقية.</p> <p>٤-يستعرض أهمية الإدارة الاستباقية عند التخطيط للمستقبل المهني.</p> <p>ثانياً: الأهداف المهارية:</p> <p>١-يستحسن التدريب على الاستراتيجيات الاستباقية للتخطيط للمستقبل المهني.</p> <p>٢-يربط بين التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية وتحقيق التميز في سوق العمل.</p> <p>٣-يستنبط أهمية أن يكون الفرد لديه توجهات استباقية عند التخطيط لمستقبله المهني.</p> <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية:</p> <p>١-يظهر اهتماماً لمعرفة دور الإدارة الاستباقية في التخطيط للمستقبل المهني.</p> <p>٢-يتابع بشغف استعراض جلسات البرنامج.</p> <p>٣-يتواصل بفاعلية أثناء الجلسات.</p> <p>٤-يبدى استعداده لمعرفة استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية.</p>	<p>أولاً: الوسائل:</p> <p>١- الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط).</p> <p>٢-الداتا شو لعرض فيديوهات عن شباب تركوا أنفسهم فريسة الأفكار المقلقة بشأن مهنة المستقبل وكيفية الاستعداد لها والحصول عليها.</p> <p>ثانياً: الأنشطة:</p> <p>١-تقترح الباحثان أن يتم بدء الجلسة بسؤال تشويقي عن ماهية الأمور التي تساعدك في الحصول على المهنة مستقبلاً؟ ثم تفتحان باب المناقشة مع أفراد العينة التجريبية، وتستمعان لهم ثم تقومان بعد ذلك بالتبادل بالشرح الوافي لمفهوم التخطيط للمستقبل المهني، وتعددن الاستراتيجيات التي تساعد على ذلك التخطيط في ضوء الإدارة الاستباقية.</p> <p>ثالثاً: الاستراتيجيات:</p> <p>المحاضرة -المناقشة -إثارة التساؤلات (العصف الذهني).</p>	<p>يتم التقييم عن طريق الملاحظة والمناقشة الحرة والحوار بين الباحثين والشباب الجامعي، وتقييم مدى استفادتهم من خلال طرح عدة أسئلة: -ما مفهوم التخطيط للمستقبل المهني؟ -عدد استراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الاستباقية؟ -استنبط العلاقة بين السلوك الاستباقي للفرد عند التخطيط لمستقبله المهني والتميز التنافسي في سوق العمل؟</p> <p>٩٠ دقيقة يتخللها ٢٠ دقيقة راحة</p>
الجلسة الرابعة والخامسة: الإستراتيجية الأولى: الاستعداد للتوجه المهني			
محتوى الجلسة	الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة يكون الشباب الجامعي من الجنسين قادراً على أن:	الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات	التقييم المرحلي
<p>- استراتيجيات الاستعداد للتوجه المهني مفهومها وأهميتها.</p> <p>-السلوكيات المؤهلة للاستعداد للتوجه المهني للشباب الجامعي (تحديد الأهداف المهنية، القدرة على الإنصات الجيد، والتعبير عن الآراء</p>	<p>أولاً: الأهداف المعرفية:</p> <p>١- يذكر مفهوم استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني.</p> <p>٢-يحدد السلوكيات المؤهلة للاستعداد للتوجه المهني للشباب.</p> <p>٣-يوضح كيفية تنمية المهارات والقدرات بما يتناسب مع التخصص وسوق العمل.</p> <p>٤-يستعرض متطلبات كتابة السيرة الذاتية وفقاً لمتطلبات سوق العمل.</p>	<p>أولاً: الوسائل:</p> <p>-الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط).</p> <p>-الداتا شو لعرض المادة العلمية.</p> <p>ثانياً: الأنشطة:</p> <p>-تقترح الباحثان بأن يتم بالتناوب بدء الجلسة بعرض مثال لموقف حياتي عن شاب حدد أهدافه المهنية وطور من مهاراته وقدراته بما يتوافق مع تخصصه وسوق العمل؛ لصنع مستقبل مهني ناجح. ومثال آخر لشباب استسلم للخوف والقلق من عدم إمكانية الحصول على مهنة، ولم</p>	<p>يتم التقييم عن طريق المناقشة الحرة والحوار بين الباحثين والشباب الجامعي وتقييم مدى الاستفادة من خلال طرح عدة أسئلة: -ما هو مفهومك عن استراتيجية الاستعداد للتوجه المهني؟ -وضح دور مكاتب</p> <p>٩٠ دقيقة يتخللها ٢٠ دقيقة راحة</p>

<p>الإرشاد والتوجيه المهني للشباب؟ -أكمل: تتمثل السلوكيات المؤهلة للاستعداد للتوجه المهني في...، ...، ... -عدد متطلبات كتابة السيرة الذاتية وفقاً لسوق العمل؟ -عدد الدورات التي يمكن الإلتحاق بها لتنمية المهارات والقدرات وفقاً لمجال تخصصك؟</p>	<p>يطور من مهاراته أو قدراته تبعاً لحاجة سوق العمل، وتطلبان من المتدربين أن يبدوا آرائهم حول هاتين الحالتين، وهنا تثنيان الباحثان على الآراء الصحيحة . -تطلب من المتدربين إبداء آرائهم عن أهم الدورات التي يُمكن الإلتحاق بها (كل في مجال تخصصه) لتحقيق التميز في سوق العمل. ثالثاً: الاستراتيجيات: المحاضرة المدعمة بالبوربوينت - العصف الذهني - المناقشة - إعطاء الأمثلة التوضيحية.</p>	<p>ثانياً: الأهداف المهارية: ١-يُطبق عملياً كتابة نموذجاً للسيرة الذاتية كسلوك استباقي للتخطيط للمستقبل المهني. ٢-يربط بين القدرة على التعبير عن الآراء والأفكار والتميز في سوق العمل. ٣-يتدرب على تنمية مهاراته وقدراته من خلال الدورات التدريبية وورش العمل المنوطة بذلك. ٤-يستنتج أهمية مكاتب الإرشاد والتوجيه المهني للشباب. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: ١-يتابع بشغف كيفية التطوير من مهاراته وقدراته بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل. ٢-يتقبل أهمية الحرص على متابعة الجديد في مجال التخصص وسوق العمل. ٣-يبيد استعداداً لمعرفة كيفية اجتياز المقابلة الشخصية عند التقدم للوظيفة دون خوف أو رهبة. ٤-يتواصل بفاعلية أثناء الجلسات مع المتدربين والباحثين.</p>	<p>والأفكار بطريقة شيقة، تنمية المهارات والقدرات بما يتناسب مع التخصص ومتطلبات سوق العمل، متابعة الجديد في مجال التخصص، التدريب على اجتياز المقابلات الشخصية عند التقدم لوظيفة دون خوف أو رهبة، معرفة متطلبات كتابة السيرة الذاتية لتكون وافية لمتطلبات سوق العمل). -التعرف على الدور الذي تقوم به مكاتب الإرشاد والتوجيه المهني للشباب.</p>
الجلسة السادسة والسابعة: الإستراتيجية الثانية: التخطيط لاستغلال الوقت			
<p>المجال الزمني</p>	<p>التقييم المرحلي</p>	<p>الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات</p>	<p>الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة يكون الشباب الجامعي من الجنسين قادراً على أن:</p>
<p>٩٠ دقيقة يتخللها ٢٠ دقيقة راحة</p>	<p>يتم التقييم عن طريق المناقشة الحرة والحوار بين الباحثين والشباب الجامعي وتقييم مدى استفادتهم من خلال طرح عدة أسئلة: -وضح مفهوم إدارة الوقت مع ذكر أهميته؟ -أكمل: من وسائل إدارة الوقت،.....،..... -من مضيعات الوقت.....،.....،..... -ضع علامة (✓) أو علامة (×): إدارة الوقت تطيل عدد ساعات اليوم () -وضح بالأمثلة كيف يمكن التخطيط الفعال لاستغلال الوقت بما يفيد الاستعداد للمستقبل المهني؟</p>	<p>أولاً: الوسائل: -الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط). -الداتا شو لعرض بوربوينت المحتوى العلمي. ثانياً: الأنشطة: -تعرض الباحثان فيديوهين أحدهما عن تسويق المهام؛ كونه فيروس من فيروسات العصر؛ حيث يقضى على كل تخطيط أو برنامج لإنجاز المهام، والأخر عن وسائل إدارة الوقت سواء من خلال الخرائط الذهنية التي تقسم المهام وتحمي من التخطي والعشوائية، وتساعد الفرد على إنجاز المهام المتشابهة واحدة تلو الأخرى، أو من خلال المفكرة المكتبية أو من تطبيق keep من جوجل أو تطبيق النوتة من الموبايل، أو التقويم من Google Calender، حيث يرتب المواعيد ويرسل تنبيهاً لك بإقترابها. وتبدآن بالتبادل في المناقشة والحوار حول هذين الفيديوهين، مع التعقيب والتدرج بالشرح لمحتوى الجلسة من عناصر. ثالثاً: الاستراتيجيات: العصف الذهني -المحاضرة المدعمة بالبوربوينت -المناقشة.</p>	<p>أولاً: الأهداف المعرفية: ١-يذكر مفهوم إدارة الوقت. ٢-يُعدد أهمية إدارة الوقت. ٣-يوضح وسائل إدارة الوقت. ٤-يُعدد أمثلة للاستغلال الجيد للوقت بما يفيد التخطيط للمستقبل المهني. ثانياً: الأهداف المهارية: ١-يتدرب عملياً على مواجهة التسويق. ٢-يُطبق عملياً وسيلة من وسائل إدارة الوقت. ٣-يُعدل من مضيعات الوقت الموجودة لديه. ٤-يوظف القدرة على التخطيط لاستغلال الوقت؛ للقيام بالمطلوب بدقة وعناية. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: ١-يرحب بمعرفة المعلومات والمعارف عن مخاطر التسويق. ٢-يبادر بنشر المعلومات عن مضيعات الوقت وكيفية تجنبها. ٣-ينبذ تسويق المهام؛ كي لاتصير عادة ونمط حياة. ٤- يؤمن بأهمية دوره فيما يقوم به من مبادرات استباقية لاستغلال الوقت في تنمية مهاراته وقدراته.</p>
الجلسة الثامنة والتاسعة: الإستراتيجية الثالثة: التفكير الإيجابي			
<p>المجال الزمني</p>	<p>التقييم المرحلي</p>	<p>الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات</p>	<p>الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة يكون الشباب الجامعي من الجنسين قادراً على أن:</p>

الأبناء؛ لتأثيره الفعال على الإنجاز، واستثمار الطاقات البناءة لديهم فيما يتعلق بالتخطيط لمستقبلهم بصفة عامة والمهني بصفة خاصة.

٢- اهتمام وزارة التربية والتعليم ممثلةً في قاماتها العالية بإدراج مفهوم الإدارة الاستباقية ضمن المقررات الدراسية منذ الصغر؛ لترسيخ الوعي المعرفي، وخلق ثقافة عامة داعمة لروح المبادرة تكون بمثابة خطوة نحو تقبلها ومن ثم نجاحها تماشياً مع رؤية مصر ٢٠٣٠ للتمية المستدامة؛ الأمر الذى يساعد على التغيير للأفضل وتحقيق التميز فى سوق العمل.

٣- حث القائمين على تنظيم المؤتمر الوطنى للشباب؛ كونه ملتقى هام للحوار المباشر بين الدولة المصرية بمؤسساتها المختلفة والشباب المصرى الطامح فى مستقبل أفضل لنفسه ولوطنه على أهمية تدعيم السلوكيات الاستباقية عند التخطيط لمستقبلهم بصفة عامة والمهني بصفة خاصة؛ لأهميتها فى تحويل الأفكار من الحالة النظرية لواقع عملى ملموس؛ يؤهلهم للتعامل مع المرحلة القادمة من حياتهم بكفاءة، وتحميمهم من الوقوع فريسة للأفكار الهدامة لمجتمعهم.

٤- حث مخططي البرامج الخاصة بالشباب فى وسائل الإعلام المختلفة بالمناداة بأهمية تبنى الشباب لاستراتيجيات استباقية للتخطيط لمستقبلهم المهني؛ كاستراتيجية الاستعداد للتوجه المهني، استراتيجية التخطيط لاستغلال الوقت، استراتيجية التفكير الإيجابي؛ كونهم استراتيجيات إيجابية لصياغة مستقبل مهني مفعم بالأمل لمصر وشعبها. وذلك من خلال إستضافة متخصصين (اجتماعيين، ونفسيين)، ومتخصصى الإدارة المهتمين بشئون الأسرة.

٥- اعداد برامج ارشادية وتوعوية متعمقة من قبل الجهات المعنية بالشباب (كوزارة الشباب والرياضة، ومكاتب التوجيه والارشاد المهني) بواسطة أساتذة متخصصين؛ لتنمية وعي الشباب بأهمية التخطيط لمستقبلهم المهني؛ كون المهنة تمثل جانباً هاماً فى حياتهم، إذ تُشعرهم بالقيمة الاجتماعية؛ لتحويلهم من وضع التبعية الاجتماعية لوضع الإكتفاء الذاتى.

٦- تخصيص الدعم المادى الكافى لوحدة رعاية الشباب بالجامعات المختلفة؛ لتوفير دورات تدريبية متنوعة مجانية لأبنائنا الطلاب؛ مع استضافة ممثلين لسوق العمل الخارجى فى كافة التخصصات؛ لمساعدتهم على التخطيط المستقبلى لحياتهم المهنية، والإطلاع حول المستجدات فى سوق العمل، مما يتيح تنمية المهارات والقدرات ويُعزز من قدراتهم التنافسية فى سوق العمل المستقبلى.

المراجع:

- ١- أحمد زقادة (٢٠١٢): تصورات الشباب لمشروع الحياة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع (٨)، المركز الجامعي غليزان، الجزائر.
- ٢- أحمد متولى (٢٠٠٠): عوامل تكيف المنتفعين بالأراضي المستصلحة بمنطقة غرب النوبارية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، مصر.
- ٣- أسامة الفراج (٢٠٢١): إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، من منشورات الجامعة السورية الافتراضية، سوريا. متاح على الرابط التالي: <http://pedia.svuonline.org/>
- ٤- أميرة أحمد القفاش (٢٠١٦): الذكاء الوجداني وعلاقته بإدارة العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة الأزهر، مصر.
- ٥- آن بروس (٢٠٠٧): كيف تحفز العاملين، ط (٣)، مكتبة جرير، الأردن.
- ٦- إيمان أحمد سيد أحمد (٢٠٢٢): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي المراهقين بآداب اللياقة الرقمية في التعامل مع المجتمعات الافتراضية، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٧٠)، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٧- إيهاب صبيح (٢٠٠١): الإدارة- الأصول والنظريات - دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- ٨- إيناس ماهر الحسيني بدير (٢٠١٣): الدعم الأسري وعلاقته بأساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة للشباب الجامعي، مجلة العلوم والفنون، ع (١) يناير، جامعة حلوان، مصر.
- ٩- التقرير العربي للمعرفة (٢٠١٤): الشباب وتوطين المعرفة، متاح على الرابط التالي http://www.undop.org/content/rbas/ar/home/library/human_development/arab-knowledge-repot-2014.htm
- ١٠- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٢): بيانات السكان عام ٢٠٢٢، متاح على الرابط التالي <https://www.capmas.gov.eg>
- ١١- بدر الدين عبده (٢٠٠٧): القدرة على إدارة الوقت وعلاقته بزيادة دافعية الإنجاز لدى جماعات النشاط المدرسي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، مج (٢)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- ١٢- بشرى عبد الهادي أبو ليلة (٢٠٠٢): أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بإضطراب المسلك، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- ١٣- تهاى محمد منيب، عزة محمد سليمان (٢٠٠٧): العنف لدى الشباب الجامعى، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ١٤- جمال عزيز البدرانى (٢٠٠٤): الأمن النفسى وعلاقته بالتوجه الزمنى لدى طلبة جامعة الموصل، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الموصل، العراق.
- ١٥- جيهان عبد الله الطالب (٢٠١٧): مصادر الدعم الاجتماعى والنفسى والأسرى لذوى اضطراب طيف التوحد وعلاقتها بالمشكلات السلوكية لديهم، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان، عمان.
- ١٦- حسن شحاتة، زينب النجار (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، ط (١)، القاهرة، مصر.
- ١٧- حمدى أحمد عبد العزيز (٢٠١٤): نموذج مقترح لصنع القرار المهنى بمجال الأعمال الإلكترونية وفاعليته فى تنمية مهارات الاستعداد والوعى المهنى لدى طلاب المدارس الفنية التجارية، مجلة كلية التربية، ع (٩٩)، مج (٢٥)، جامعة بنها، القاهرة، مصر.
- ١٨- حنان سامى عبد العاطى (٢٠١٦): مشاركة الشباب الجامعى ببرامج رعاية الشباب وعلاقتها بمهارات إدارة الذات والقدرة على التخطيط للمستقبل، مجلة الاقتصاد المنزلى، ع (١)، مج (٢٦)، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان، مصر.
- ١٩- حنان محمد السيد أبو صيرى، ماجدة إمام إمام سالم (٢٠١٢): دعم الوالدين للأبناء لتأدية المهام والمسؤوليات الدراسية وعلاقته بالسلوك الاستقلالى للأبناء، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٢٤)، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٢٠- حنان محمد سيد إسماعيل (٢٠٢٠): فعالية برنامج إرشادى قائم على العلاج بالمعنى لتنمية إدارة الوقت وعلاقته بفعالية الذات لدى عينة من طالبات الجامعة، مجلة كلية التربية، ع (٢)، جامعة بنى سويف، مصر.
- ٢١- خلود جبرى ضيف الله الزهرانى (٢٠٢٠): التفكير الإيجابى وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل لدى طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة المنطق، مجلة كلية التربية، ع (١١٠)، كلية التربية، جامعى المنصورة، مصر.
- ٢٢- دعاء جهاد شلهوب (٢٠١٦): قلق المستقبل وعلاقته بالصلاية النفسية "دراسة ميدانية لدى عينة من الشباب فى مراكز الإيواء المؤقت فى مدينتى دمشق والسويداء"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.

- ٢٣- دعاء محمد ذكى حافظ (٢٠١٦): استخدام ربة الأسرة لمهارة التفويض وعلاقته بالمهارات الإدارية للأبناء فى مرحلة الطفولة المتأخرة، مجلة الاقتصاد المنزلى، ع (٤)، مج (٢٦)، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة المنوفية، مصر.
- ٢٤- رافع أحمد دراغمة (٢٠٢٠): دور ثقافة الشباب نحو الالتحاق بدورات التدريب المهني، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ع (٦)، مج (٣٤)، نابلس، فلسطين.
- ٢٥- رانيا محمد على عطية، إحسان شكرى حجازى (٢٠١٩): العلاقة بين التلوث النفسى والانتزان الانفعالى ومستوى كل منهما لدى طلبة كلية التربية جامعة الزقازيق، مجلة دراسات تربوية ونفسية، ع (١٠٣)، مج (١)، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر.
- ٢٦- ربيع محمود نوفل، مهجة محمد مسلم، هبة الله على شعيب، شيماء زكى الشافعى (٢٠٢٠): استراتيجية إدارة بعض المهارات الحياتية وعلاقتها بالتفكير الإيجابى للمراهقين، مجلة الاقتصاد المنزلى، ع (٤)، مج (٣٠)، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة المنوفية، مصر.
- ٢٧- رشا عبد العاطى راغب، إيناس ماهر الحسينى بدير (٢٠١٢): أنماط الحوار الأسرى وعلاقتها بإدارة الذات لدى الأبناء، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٢٧) أكتوبر، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٢٨- رغدة محمود حمود، هند محمد المظلوم (٢٠٢١): آليات التحفيز الأسرى كما يدركها الشباب الجامعى وانعكاسها على التفكير الإيجابى لديهم، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلى، ع (٢)، مج (٣٧)، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان، مصر.
- ٢٩- رغدة محمود حمود (٢٠٢٢): القدرات التنافسية للشباب الجامعى وعلاقتها بالتخطيط المستقبلى للحياة المهنية، المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، ع (١٦) ديسمبر، كلية التربية النوعية، جامعة طنطا، مصر.
- ٣٠- ريهام جلال حجاج (٢٠١٣): برامج التنمية البشرية وعلاقتها بقدرة الشباب على اتخاذ القرار، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة المنوفية، مصر.
- ٣١- زياد العزام (٢٠١٥): أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية فى بلدية الوسطية فى محافظة أربد فى الأردن، مجلة دراسات العلوم الإدارية، ع (١)، مج (٤٢)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ٣٢- زياد بركات غانم (٢٠٠٥): التفكير الإيجابى والسلبى لدى طلبة الجامعة "دراسة مقارنة فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والتربوية"، دراسات عربية فى علم النفس، ع (٣)، مج (٤)، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، مصر.

- ٣٣- زينب عبد الحسين الأسدي (٢٠١٧): الإتجاه نحو المستقبل وعلاقته بالإفتتاح على الخبرة لدى طلبة جامعة القادسية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القادسية، العراق.
- ٣٤- زينب معوض الباهي (٢٠٠٩): البيئة الأسرية ومواجهة التحديات المعاصرة للشباب، المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر لكلية الخدمة الاجتماعية، ع (مايو)، مج (١)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، الفيوم، مصر.
- ٣٥- سامح عبد المطلب عامر (٢٠١٠): السلوك الإنساني في المنظمات الحديثة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- ٣٦- سامية لطفى الأنصاري (٢٠١٢): التفكير الإيجابي "استراتيجياته وتطبيقاته"، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ع (٧٤)، مج (٢٢)، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- ٣٧- سحر حسام بربري (٢٠١٣): أثر تأهيل القوى البشرية في المشاركة بفاعلية في سوق العمل "دراسة حالة"، حوليات آداب عين شمس، مج (٤١)، يوليو- سبتمبر، القاهرة، مصر.
- ٣٨- سعاد كمال قرني، أحمد عبد الملك أحمد (٢٠١٧): الاسهام النسبي للتوجه الإيجابي نحو المستقبل وتنظيم الذات في التنبؤ بالصمود الأكاديمي لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بكلية التربية جامعة المنيا "دراسة من منظور علم النفس الإيجابي"، كلية التربية جامعة ٦ أكتوبر بالتعاون مع رابطة التربويين العرب، مج (١)، الجيزة، مصر.
- ٣٩- سعيد سالم الزهراني (٢٠١٣): مستوى الطموح وعلاقته بالميول المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس الهيئة الملكية بالجبل الصناعي، رسالة ماجستير، جامعة البحرين، البحرين.
- ٤٠- سعيد سالم بن محسن الأسمرى (٢٠٢٠): مهددات الصحة النفسية المرتبطة بالحجر المنزلي إثر فيروس كورونا المستجد، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- ٤١- سلوى عثمان الصديقي (٢٠١٢): الأسرة والسكان من منظور اجتماعي وديني، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- ٤٢- سهيلة أحمادي، مسعودة سالمى (٢٠١٥): قلق المستقبل المهني وعلاقته بالأفكار اللاعقلانية لدى طلبة الجامعة "دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم التكنولوجية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر.

- ٤٣- سوسن عيد عطية فرغلى (٢٠١٩): الخصائص السيكومترية لمقياس قلق المستقبل، مجلة الارشاد النفسى، ع (٥٧)، مركز الارشاد النفسى، جامعة عين شمس، مصر.
- ٤٤- شادية على قناوى (٢٠٠١): الأبعاد الاجتماعية والثقافية للزواج العرفى-الزواج العرفى- الإدارة العامة لرعاية الشباب، مطبعة جامعة عين شمس، جامعة عين شمس، مصر.
- ٤٥- شيماء عبد الرحمن ضبش (٢٠١٩): الدعم الاجتماعى وعلاقته بتنظيم الذات لدى المراهقين، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلى، ع (٣٥)، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان، مصر.
- ٤٦- صالح أسعد الشمري (٢٠١٣): مشكلات الشباب الجامعى "دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سامراء"، مجلة كلية التربية الأساسية، ع (١١)، جامعة بابل، الحلة، العراق.
- ٤٧- صالح محمد على أبو جادو (٢٠٠٧): سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، ط (٦)، دار الميسرة، عمان، الأردن.
- ٤٨- صباح فرماوى رزق الفرماوى (٢٠٢٠): الذكاء الوجدانى والدافع للإنجاز الأكاديمى كمتغيرات منبئة بقلق المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة مدينة السادات، القاهرة، مصر.
- ٤٩- صلاح محمد عبد الحميد (٢٠٠٨): الشباب صناع الحضارة، هيئة النيل العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مصر.
- ٥٠- ضياء الدين مطاوع، حسن خليفة (٢٠١٤): مبادئ البحث العلمى ومهاراته فى العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، مكتبة المتنبئ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٥١- طارق السويدان، محمد أكرم العدلونى (٢٠٠٠): فن إدارة الوقت، قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر.
- ٥٢- عادل عز الدين الأشول (٢٠٠٨): علم نفس النمو، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- ٥٣- عامر على حسين العطوى، كمال كاظم الحسينى (٢٠١٧): دور ثقافة إدارة الخطأ فى تعزيز سلوك العمل الإستباقى من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسى، مجلة الغرى للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
- ٥٤- عبد الكريم محمد حسن بكار (٢٠١١): المراهق كيف نفهمه- كيف نوجهه، دار وجوه للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٥٥- عبد المحسن جواد عبد الحسين، كرار محمد مدلول (٢٠٢٠): دور الثقافة التنظيمية فى تعزيز التوجه الاستراتيجى الاستباقى: دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبى شركة طريق

- الأفق للسفر والسياحة في النجف الأشرف، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، ع (٢)، مج (١٤)، مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة، العراق.
- ٥٦- عبد الهادي بن يحيى العمرى (٢٠١٩): الدور الوسيط للأفكار اللاعقلانية في العلاقة بين التوجه نحو المستقبل وكلاً من المسؤولية التحصيلية والإرجاء الأكاديمي لدى طلبة جامعة الباحة، المجلة التربوية، ع (٥٧) يناير، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر.
- ٥٧- عبد الوهاب أحمد جندب (٢٠١٣): أثر التوجهات لاستراتيجية الابداعية والاستباقية في تطوير المنتجات الجديدة، الأداء التسويقي، دراسة تطبيقية على شركات صناعة الأغذية في اليمن، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، اليمن.
- ٥٨- عبد الوهاب جودة الحائس، عبيدة أحمد صببى (٢٠١٩): مجتمع المعرفة الرقمية ودوره في تنمية الابداع العلمي "رؤى حديثة للتعليم والبحوث"، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، ع (٦) يناير، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر.
- ٥٩- عفاف أبو غالى، نظمي أبو مصطفى (٢٠١٦): التنبؤ بقلق المستقبل المهني في ضوء الرضا عن الدراسة وتوجيهات أهداف الإنجاز لدى طلبة اختصاص الارشاد النفسى فى كلية التربية بجامعة الأقصى، مجلة جامعة الأقصى، ع (١)، مج (٢٠)، غزة، فلسطين.
- ٦٠- عفاف محمد الباز (٢٠٠٢): دور القيادة الإبداعية فى إدارة الأزمات، مجلة النهضة، ع (١١)، مج (٣)، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر.
- ٦١- عفرأ إبراهيم (٢٠١٣): التفكير (الإيجابي- السلبي) وعلاقته بالتوافق الدراسى لدى طلبة جامعة بغداد، المجلة العربية لتطوير التفوق، ع (٧)، مج (٤)، المجلس العربى للموهوبين والمتفوقين، مركز تطوير التفوق، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الأردن.
- ٦٢- على بن حميد بن سيف المقبالى، عبد الفتاح محمد سعيد الخواجة (٢٠٢١): قلق المستقبل المهني وعلاقته بمستوى الطموح المهني لدى طلبة دبلوم التعليم العام بمحافظة جنوب الباطنة فى سلطنة عمان، ع (٦٣)، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، الإمارات.
- ٦٣- على بن فهد الدخيل، عصام عبد الخالق أحمد (٢٠١٩): الدافع للإنجاز الأكاديمي وعلاقته بقلق المستقبل المهني لدى عينة من طلاب وطالبات قسم التربية الخاصة بجامعة المجمعة، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، ع (٩)، مج (٣)، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، مصر.

- ٦٤- عيشة علة، نعيمة بوزاد (٢٠١٦): التفكير الإيجابي لدى الطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية بالأغواط، مجلة العلوم النفسية والتربوية، ع (٢)، مج (٣)، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادى، الجزائر.
- ٦٥- فاطمة عبد المنعم معوض، حصة عبد المحسن الضويان (٢٠٢٠): فرق العمل الأكاديمية ودورها في تنمية القيادة الريادية لدى طالبات كلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظرهن، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ع (١)، مج (٧)، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية الاقتصادية والسياسية، مصر.
- ٦٦- فاطمة محرق جعفرى (٢٠١٠): خصائص الطالب الشخصية والأسرية وعاداته الدراسية فى الدول ذات التحصيل المرتفع (سنغافوره - الصين) وذات التحصيل المنخفض (السعودية) فى اختبارات دراسة التوجهات الدولية للرياضيات والعلوم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٦٧- فيصل بن عبد الله الرويس (٢٠١٦): مستوى وعى الطلبة بأهمية الوقت ومضيعاته الذاتية والبيئية، مجلة دراسات فى التنمية والمجتمع، ع (١)، مج (٣)، مخبر المجتمع ومشاكل التنمية المحلية فى الجزائر، الجزائر.
- ٦٨- لمياء عبد الله الشيبى (٢٠١٠): أساليب واستراتيجيات التحفيز فى التدريب، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالى، الجامعة الافتراضية الدولية، المملكة المتحدة.
- ٦٩- مارى جيه لورى (٢٠١١): إدارة التفكير (فكر بطريقة مختلف - فكر بقوة - حقق مستويات جديدة من النجاح)، مكتبة جرير، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٧٠- محمد أحمد إسماعيل (٢٠١٣): مالم تقرأه فى الكتب عن أسرار المدير لأول مرة، المنتدى العربى لإدارة الموارد البشرية، مدينة نصر، القاهرة.
- ٧١- محمد حسين غانم (٢٠١٥): كيف تتعامل بكفاءة مع نفسك ومع الآخر، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٧٢- محمد زهير عبد الله المحمد (٢٠١٨): التحفيز المادى: أهميته وأسبابه وضوابطه فى ضوء السنة النبوية، مجلة كلية الشريعة والقانون، ع (١)، مج (٢٠)، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، تفهنا الأشراف، مصر.
- ٧٣- محمد ضياء الدين زاهر، سناء سيد محمد راضى (٢٠١٨): دور التكنولوجيا الرقمية فى الارتقاء بالمؤسسات التعليمية فى مجتمع المعرفة "التعليم العام نموذجاً"، المركز العربى للتعليم والتنمية، ع (١١١)، مج (٢٥)، مستقبل التربية العربية، مصر.

- ٧٤- محمد عبد الحميد محمد، خالد محمد حمدان العصيمي، ناهد إبراهيم فولى برعى (٢٠١٧): التحفيز من منظور إسلامى ودوره فى جودة الأداء، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات، ع (١)، مج (٢)، كفر الشيخ، مصر.
- ٧٥- محمد عبد الظاهر الطيب (٢٠٠٧): قلق المستقبل، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، النشرة الشهرية، ع (٦٧)، مصر.
- ٧٦- محمد عبد الغنى حسن هلال (٢٠١١): مهارات إدارة السلوك الإنسانى، ط (١)، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر.
- ٧٧- مدحت محمد أبو النصر (٢٠١٢): مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين، ط (١)، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
- ٧٨- مروان دياب (٢٠٠٦): دور المساندة الاجتماعية كمتغير وسيط بين الأحداث الضاغطة والصحة النفسية للمراهقين الفلسطينيين، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٧٩- مريم السيد (٢٠٠٧): المهارات الحياتية ومدى اكتساب الطلبة لها، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع (٤٩)، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، عمان، الأردن.
- ٨٠- مسعودة بايوسف (٢٠١٦): الطفل والإنترنت المنزلى "مجالات الاستخدام والاشباع المحققة"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع (٢٧)، الجزائر.
- ٨١- مصطفى السعيد جبريل، معتز المرسى النجيري، رضوى محسن درويش (٢٠٢٠): المناخ الأسرى المدرك وعلاقته بتوكيد الذات لدى طلبة الجامعة، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٥٩)، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٨٢- مصطفى حجازى (٢٠١٢): إطلاق طاقات الحياة (قراءات فى علم النفس الإيجابى)، التنوير للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
- ٨٣- معاوية عبد الهادى أحمد فرح، على عبد الله محمد الحاكم (٢٠٢٠): أثر التوجه الإستراتيجى الاستباقى والدفاعى على الأداء التسويقى وخصائص الشركات كمتغير معدل، مجلة العلوم والتقانة فى العلوم الاقتصادية، ع (٢)، مج (٢١)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- ٨٤- مكتب العمل الدولى (٢٠٠٥): الشباب: سبيل الوصول إلى العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولى، الدورة (٩٣)، التقرير السادس، جنيف.

- ٨٥- منال محمود خيرى (٢٠٢١): مقرر إلكترونى مقترح فى اقتصاد المعرفة لطلاب المرحلة الجامعية، المجلة الدولية لبحوث ودراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع (٤)، مج (٢)، الجمعية العربية لأصول التربية والتعليم المستمر، مصر.
- ٨٦- ميثاق هاتف الفتلاوى، حسين صبيح الكعبى (٢٠١٨): تأثير جودة العلاقات الاجتماعية فى سلوك العاملين الاستباقي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين فى معمل أسمنت كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، ع (٧)، مج (٢٦)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- ٨٧- نجلاء سيد حسين (٢٠١٤) (أ): التخطيط الاستراتيجى للتقاعد وعلاقته بالتوافق النفسى والاجتماعى للمسنين، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٣٣)، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٨٨- نجلاء سيد حسين (٢٠١٤) (ب): إدارة الشباب لوقت الفراغ وعلاقته بالرضا عن الحياة، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٣٥)، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٨٩- نرمين محمد سليمان أبو سبتيان (٢٠١٤): الدعم الاجتماعى والوصمة وعلاقتها بالصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى المطلقات فى محافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، غزة، فلسطين.
- ٩٠- نعمة مصطفى رقبان (٢٠١٣): دليلك إلى الإدارة العلمية للشئون المنزلية، ط (٢)، دار الكتب والوثائق المصرية، القاهرة، مصر.
- ٩١- نعمة مصطفى رقبان، سلوى زغول طه، منى مصطفى الزكى، سماح جودة وهبة (٢٠١٦): الدعم الأسرى وعلاقته بمشاركة الشباب فى العمل التطوعى بالمؤسسات الخيرية وعلاقته بإدارتهم لبعض الموارد، ع (٤) أكتوبر، مج (٢٦)، مجلة الاقتصاد المنزلى، جامعة المنوفية، مصر.
- ٩٢- نعمة مصطفى رقبان، أميرة حسان دوام، هبة الله محمود شعيب، سارة عبد الكريم القلبنى (٢٠١٧): إدارة الحوار والإنصات وعلاقته باتخاذ القرار كما يدركه المراهق، المؤتمر الدولى الخامس، العربى التاسع عشر للاقتصاد المنزلى "الاقتصاد المنزلى فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة"، فى الفترة من ١٦-١٧ أكتوبر، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة المنوفية، مصر.

- ٩٣- نيبال فيصل عبد الحميد، سناء محمد النجار (٢٠٢٢): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعى الوالدين بأساليب التواصل مع أبنائهم المراهقين للحد من التمر الأسرى، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، ع (٤٣)، مج (٨)، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا.
- ٩٤- هانتر جيمس سى (٢٠٠٦): مبدأ القيادة الأكثر فعالية فى العالم "كيف تصبح قائداً خادماً"، ط (١)، مكتبة جرير، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٩٥- هانى السيد العزب (٢٠١٧): دور الأسرة فى إعداد القائد الصغير، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٩٦- هبة فايق حسن، ببداء ستار لفته (٢٠٢٠): تأثير التوجه الاستراتيجى الاستباقى والتحليلى فى التفوق التنظيمى الضريبي، مجلة دراسات محاسبية ومالية، ع (٥٠)، مج (١٥)، المعهد العالى للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، العراق.
- ٩٧- هدى بنت سالم بن حمد السالم، فوزية بنت بكر البكر (٢٠١٨): نماذج القدوة فى عصر الإنترنت لدى طالبات المرحلة الثانوية، مجلة البحث العلمى فى التربية، ع (٢)، مج (١٩)، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مصر.
- ٩٨- هناء أبو شهية (٢٠٠١): دينامية شخصية المرأة العاملة، المؤتمر الدولى لقضايا المرأة المعاصرة من منظور إسلامى، ٣ مارس-٢١ إبريل، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، مصر.
- ٩٩- هناء الجوهري، محمود الكردى (٢٠٠١): استجابات الشباب المصرى لشبكة الإنترنت "ملاحظات أولية"، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، مصر.
- ١٠٠- وجيدة محمد نصر حماد، شيماء أحمد نبوى توفيق (٢٠١٩): إدارة المعرفة وعلاقتها بالمهارات التنموية لدى عينة من الشباب الجامعى، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلى، ع (٣٥)، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان، مصر.
- ١٠١- وفاء عبد الستار السيد بله (٢٠١٩): الدعم الأسرى للشباب الجامعى وعلاقته بالإتجاه نحو المستقبل، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلى، ع (٣٥)، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان، مصر.
- ١٠٢- وئام على أمين معروف، أسماء صفوت الكردى (٢٠٢١): استراتيجية مقترحة قائمة على إدارة المعرفة الرقمية لتعزيز القدرات التنافسية لدى الشباب الجامعى، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلى، ع (٢)، مج (٣٧)، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان، مصر.

- ١٠٣- يوسف حمد البادى (٢٠٠٨): مهارة المدير فى استخدام الحوافز فى رفع مستوى أداء العاملين فى شركة نفط عمان، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالى، جامعة عمان، الأردن.
- ١٠٤- يوسف مصطفى (٢٠٠٥): الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد، ط (١)، دار اللغة العربية، القاهرة، مصر.
- 105- Anthony, Robert (2004): Beyond positive thinking: A No-Nonsense formula for getting the results you want, Morgan James publishing with habit for humanity, U.S.A.
- 106- Arzeni, S. (2014): Supporting entrepreneurship in the vocational training system in Tunisia. OECD.
- 107- Bedir, H. (2019): Pre-service ELT teachers' beliefs and perceptions on 21st century learning and innovation skills (4Cs). Journal of language and linguistic studies, 15(1), 231-246.
- 108- Demaine Jack (2001): Sociology of education today, Palgrave MacMillan UK, England.
- 109- Dress, G. G. & Lumpkin, G. T. (2005): The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship, Academy of management executive, Vol, 19, 1: 174-156.
- 110- Durham Wesley T. (2008): The rules-based process of revealing/concealing the family planning decisions of voluntarily child-free couples: a communication privacy management perspective, V(59), I(2), Central States communication Association.
- 111- Gebra, D. (2012): The context of entrepreneurship education in Ethiopian universities. Management Research Review, 35 (3/4), 225-244.
- 112- Hartung, P. J., Porfell, E. J., & Vondracek, F. W. (2005): Child vocational development: A review and reconsideration. Journal of vocational behavior, Vol. 66: 385-419.
- 113- Hosie, P. (2016): Human resource development: Proactive preparation to manage crises. Crises management in the tourism industry: Beating the Odds?. New directions in tourism analysis. Sage library in business & management.
- 114- Hurme, Tarja-riitta; Jarvela, Sanna (2005): Students' activity in computer-supported collaborative problem solving, International Journal of Computers for Mathematical Learning, v10 n1 p 49-7391.
- 115- Hwang, Y. S. Echols, C., Wood, R., & Vrongistinos, K. (2001): "African-American college students" motivation in education. Resources in Education, ERIC documents (ED451822). Paper

- presented at the meeting of The American Educational Research Association, Seattle, Washington.
- 116- Jones, G. (2012): Thinking theory, At: WWW. Towertoday. Com.
- 117- Kerpelman, J., Eryiqit, S, & Stephens, C (2007): African American adolescents' future education orientation: Associations with self-efficacy, Ethnic identity and perceived parental support. Journal of youth and adolescence, 37 (8), 997-1008.
- 118- Kimmel, J. & Connelly, R. (2006): Is mothers' time with their children home production or leisure? Discussion paper series, Published in: Journal of human resources, IZA DP, No. 2058, pp. 1-47.
- 119- Quince, t., & Whittaker, H. (2003): Entrepreneurial orientation and entrepreneurs' intensions and objectives. ACBR research program 3 on small and medium-sized enterprises, Working paper No. 271, ESRC centre for business research, University of Cambridge.
- 120- Rasool, Faiz; Samma, Madeeha; Wang, Mansi; Zhao, Yan. (2019): How human resource management practices translate into sustainable organizational performance: The mediating role of product, process and knowledge innovation. Scholarly Journal (12), 1009-1025.
- 121- Rizan, M., Balfas, F., & Purwohdi, U. (2019): The influence of strategic orientation, organizational innovation capabilities and strategic planning on the performance of technology-based firms. Academy of Strategic Management Journal, 18(03), 1-11.
- 122- Seligman, M. & Pawelski, J. O (2003): Positive psychology: FAQs. Psychological inquiry. 14, 159-163.
- 123- Seligman, M. (2006): Learned optimism: How to change your mind and your life. 1st Vintage Books, New York.
- 124- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015): Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. Journal of vocational behavior, Vol, 86: 20-27.
- 125- Trueman, M, & Hartley, J. (1996): A comparison between the time management skills and academic performance of mature and traditional-entry university students, Higher Education, Vol, 32: 199-215.
- 126- Wentzel, K., Wigfield, A. (2009): Handbook of motivation at school, Taylor & Francis Group, New York.
- 127- Younis, A., Xiaobao, P., Nadeem, M. A., Kanwal, S., Pitafi, A. H., Qiong, G., & Yuzhen, D. (2020): Impact of positivity and empathy on social entrepreneurial intention: The moderating role of perceived social support. Journal of public affairs, 21 (3), Doi: 10.1002/pa.2124.