

مجلة
كلية التربية للبنات
مجلة علمية محكمة

دورية فصلية
تصدر عن كلية التربية للبنات

Iraqia University
Journal of the College of Education
for Women: A Peer-Reviewed
Academic Journal

عدد خاص بمؤتمر الكلية الموسوم :

التحول الرقمي في المؤسسات التربوية نحو بيئة مرنة وآمنة بتاريخ ١١ -

٢٠٢٦/٢/١٢ بالتعاون مع كلية التربية جامعة الإمام جعفر الصادق (عليه السلام)

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة المؤتمر ومجلة الكلية...

يسرني ويشرفني ، بالأصالة عن نفسي ونيابة عن عمادة كلية التربية للبنات ، أن أرحب بكم أجمل ترحيب في مؤتمر التحول الرقمي في المؤسسات التربوية نحو بيئة تعلم مرنة وآمنة ، الذي نظمته كلية التربية للبنات الجامعة العراقية ، بالتعاون مع كلية التربية جامعة الإمام جعفر الصادق (عليه السلام) ، في إطار سعي المؤسسات إلى دعم البحث العلمي ، وتعزيز مسارات التطوير التربوي والأكاديمي .

إن هذا المؤتمر يأتي استجابة لما يشهده العالم اليوم من تحولات رقمية متسارعة ، فرضت نفسها على مختلف القطاعات ، وفي مقدمتها القطاع التربوي والتعليمي ، ولم يعد التحول الرقمي خيارا تكميليا ، بل أصبح ضرورة حتمية تقتضي إعادة النظر في أساليب التعليم ، وبناء بيئات تعلم حديثة تتسم بالمرونة ، وتضمن في الوقت نفسه الأمان الرقمي وحماية البيانات.

وانطلاقا من مسؤوليتنا الأكاديمية والعلمية ، حرصت اللجنة العلمية على تنظيم أعمال المؤتمر

ضمن أربع جلسات علمية ، ضمت أربعة محاور رئيسة ، جاءت على النحو الآتي :

المحور الأول : أثر التحول الرقمي على تطور الدراسات القرآنية والشرعية.

المحور الثاني : التحول الرقمي في تعليم اللغات.

المحور الثالث : استراتيجيات التحول الرقمي في مجال التربية وعلم النفس.

المحور الرابع : استراتيجيات التحول الرقمي في الدراسات التاريخية.

ويسعدنا أن نشير إلى أن البحوث المقبولة قدمت من جامعات متعددة ، ومن محافظات عراقية مختلفة ، مثل الأنبار وسامراء وغيرها ، الأمر الذي أسهم في خلق حالة من التفاعل العلمي البناء ، وأتاح تبادل الخبرات بين بيئات تعليمية وأكاديمية متنوعة ، بما يعزز التكامل العلمي ، ويثري النقاشات البحثية.

وفي الختام ، نقدم بخالص الشكر والتقدير إلى عمادتي كلية التربية للبنات _ الجامعة العراقية ، وكلية التربية جامعة الإمام جعفر الصادق (عليه السلام) ، وإلى اللجان التنظيمية والعلمية ، والباحثين المشاركين ، وكل من أسهم في إنجاح هذا المؤتمر . نسأل الله تعالى أن يكلل أعماله بالنجاح ، وأن تكون مخرجاته إضافة علمية فاعلة تسهم في بناء تعليم رقمي متطور ، يخدم حاضرنا ومستقبل أجيالنا.

وقد توصل المؤتمر إلى مجموعة من التوصيات ندرجها على النحو الآتي :

١. استحداث وحدات إدارية في المؤسسات الأكاديمية تحت مسمى (وحدة الحوكمة والأمن الفكري الرقمي لمراقبة جودة المحتوى الرقمي).

٢. تعزيز الوعي الأخلاقي الرقمي القويم وفق المنظور القرآني في المؤسسات التربوية والأوساط الأكاديمية من خلال المناهج الدراسية والبرامج الأكاديمية ووسائل الاعلام ودمجه بالقيم الإسلامية الحنيفة.

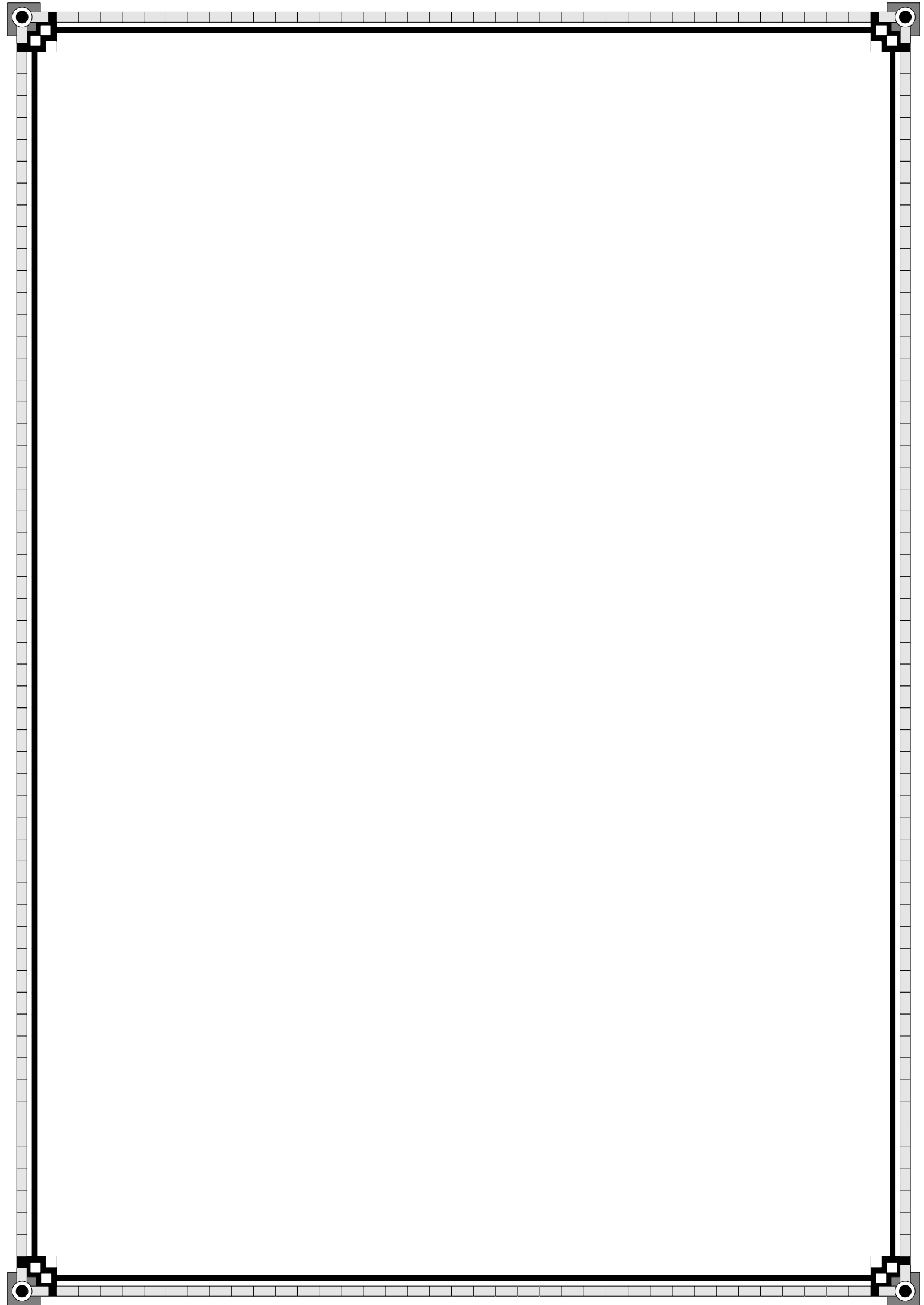
٣. تفعيل دور العلماء والدعاة والأئمة والخطباء ومدرسي المواد الشرعية في تفسير الظواهر الرقمية ونشاطاتها من منطلق قرآني ، لتقريب وتوضيح الفهم الشرعي للأجيال الرقمية.
- ٤ . تبني سياسات وطنية واضحة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لدعم التحول الرقمي في تعليم اللغات ، تتضمن أطرا معيارية لاعتماد المنصات الرقمية ، وضمان جودة المحتوى اللغوي الالكتروني.
- ٥ . إعادة النظر في تصميم البرامج الأكاديمية بما يضمن توظيف تقنيات التحول الرقمي ، وتوسيع آفاق البحوث العلمية لمواكبة تطورات العصر بما يضع رؤى مستقبلية للإفادة منها في المجالات المختلفة.
- ٦ . إقرار برامج تدريب مهني مستدامة لتأهيل الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية والأكاديمية من مدرسين وأساتذة ، موظفين ، وطلبة على الكفايات الرقمية ، واستراتيجيات التدريس الحديثة ، والاستخدام التربوي الآمن للتقنيات الرقمية ، بما يساهم في التعرف على إيجابيات التحول الرقمي ، ومخاطره ، فضلا عن رفع مستوى الأداء والإبداع بما يحقق مخرجات تعليمية كفوءة ذات جودة عالية.
- ٧ . تعزيز البنية التحتية الرقمية والأمن السيبراني في المؤسسات التعليمية والأكاديمية ، بما يضمن توفير بيئات تعلم رقمية مرنة وآمنة ، والعمل على تحديثها بما يتناسب ومتطلبات التحول الرقمي.
- ٨ . دعم البحث العلمي المشترك والشراكات الأكاديمية بين الجامعات العراقية والمؤسسات البحثية ، وتشجيع الدراسات التطبيقية التي تقيس أثر التحول الرقمي في تنمية المهارات اللغوية وتحسين مخرجات التعلم.
- ٩ . النظر إلى التحول الرقمي بوصفه فرصة للنمو ، تساعد على تحسين قدرة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية والأكاديمية على أداء المهام بكفاءة أكبر ، واتخاذ القرارات ، وحل المشكلات ، فضلا عن أنه فرصة لفتح آفاق جديدة ، تضمن القدرة على التكيف مع متغيرات سوق العمل.

هيئة تحرير مجلة كلية التربية للبات
كلية التربية للبات / الجامعة العراقية

قائمة المحتويات - عدد خاص بمؤتمر التحول الرقمي ١١-١٢/٢/٢٠٢٦

ت	اسم البحث	الباحث	الصفحة
١.	تعزيز الوعي بالماضي ضمن أركان المنهج التربوي في ضوء تكنولوجيا التحول الرقمي	م.د. مروة فاروق خليل الجبوري	١٧-١
٢.	Characters in Drama and Beyond: A Post Humanist Reading of Hamlet and Sarah Kane's Blasted	أ.م.د. غزوان عبد جاسم	٣٥-١٨
٣.	أثر التكنولوجيا في تمكين علوم اللغة العربية وآدابها _ الذكاء الاصطناعي أنموذجا	م.د. شيماء عبد الكريم حسين	٥٥-٣٦
٤.	Teachers' and Female EFL Learners' Perceptions of Digital Transformation in English Language Learning	م. دينا محمد سلمان م.م. حسين علي داود السهيل م.م. فاتن وليد جواد	٨٠-٥٦
٥.	استعمال اليوتيوب في تطوير الذائقة الشعرية دراسة استقرائية (الفرزدق انموذجا)	م. د. إيمان علي خميس	١٠١-٨١
٦.	الذكاء الاصطناعي وأثره في مبدأ الاستخلاف الانساني دراسة عقدية في ضوء مقاصد الشريعة	م. د. نجم خضير عباس الحياي	١٢١-١٠٢
٧.	تكنولوجيا التحول الرقمي وأثرها في تنمية علوم البلاغة العربية	أ.د. حسين لفته حافظ م.م. نيان حسين عبد الله	١٤٣-١٢٢
٨.	توظيف الذكاء الاصطناعي في دراسة الاعجاز القرآني دراسة تطبيقية	أ.د. عباس محمد رشيد الجبوري	١٥٣-١٤٤
٩.	توظيف الذكاء الاصطناعي في دراسة الوجوه والنظائر في القرآن الكريم- دراسة تطبيقية	أ.د. اسماعيل مخلف خضير الزبيدي	١٦٥-١٥٤
١٠.	الاتجاه نحو استخدام الذكاء الاصطناعي لدى طلبة الجامعة وعلاقته في البخل المعرفي	أ.د. عبدالواحد حميد الكبيسي م.د. ميروان محمد	١٩٤-١٦٦

١١.	انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين	أ.د.فؤاد علي فرحان العراق م. اثير عبد الجبار محمد أ.م.د. علي عيسى أدهم	١٩٥-٢٣٣
١٢.	"تحديات التعليم في العراق وآفاق تطويره: دراسة تحليلية في سياق التحولات الاجتماعية والتكنولوجية المعاصرة"	م.م ميسر كاظم شرهان	٢٣٤-٢٦٦
١٣.	(دلالات التقديم والتأخير في سورة الملك في ضوء تقنيات الذكاء الاصطناعي)	م.براءة هاشم علوان	٢٦٧-٢٨٥
١٤.	دور المرشد النفسي الجامعي في تعزيز الاقناع الاجتماعي للتحويل الرقمي لدى طلبة الجامعات	أ.د. نبراس طه خماس محمد م.د. ميسون طه خماس محمد	٢٨٦-٣٠٤
١٥.	معوقات توظيف التكنولوجيا الرقمية في رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات	ا.م زينب خنجر مزيد	٣٠٥-٣٢٢
١٦.	صور التحريض المعاصرة وأحكامها	أ.م.د. عمر حسن علي جاسم	٣٢٣-٣٤٤
١٧.	مفهوم الأمان الرقمي في القرآن الكريم وتطبيقاته في الأمن السيبراني	م.م. فواز عزيز علي أ.م.د. منتظر وديع رشيد الهيتي	٣٤٥-٣٥٧
١٨.	من حصون يثرب إلى ركام غزة تحولات العنف المنظم بين قسوة السيف وذكاء الخوارزمية دراسة مقارنة في بواغث القسوة وأتمتة الانتقام بين معركة بني قريظة وحرب غزة ٢٠٢٥	أ.د. ظاهر أحمد قادر	٣٥٨-٣٧٣
١٩.	الاستشراق والذكاء الاصطناعي في دراسات التأريخ الإسلامي دراسة مقارنة	م.د. علي فلاح جوشي سلمان.	٣٧٤-٤٠٦
٢٠.	حوكمة التحويل الرقمي في المؤسسات التعليمية الخاصة بالدراسات القرآنية والشرعية وأثرها في تعزيز الاستدامة المعرفية والأمن الفكري: رؤية استشرافية في ظل البيئات التعليمية المرنة	م.د. إلهام محمد جاسم م.د. ميس عبد الحكيم محمود	٤٠٧-٤٢٠



**انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي
وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند
الشباب العراقيين**

**Job insecurity resulting from artificial intelligence and its relationship
to self-efficacy in making career decisions among Iraqi youth**

للكلمات المفتاحية: انعدام الأمن الوظيفي، الذكاء الاصطناعي، الكفاءة الذاتية، الشباب

Keywords: Job insecurity, artificial intelligence, self-efficacy, youth

أ.د. فؤاد علي فرحان العراق

Prof. Dr. Fouad Ali Farhan

الجامعة العراقية - كلية التربية

Iraqi University – College of Education

Fuad.farhan@aliraqia.edu.iq

م. اثير عبد الجبار محمد

M. Atheer Abdul Jabbar Muhammad

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

atheer.a.mohammed@aliraqia.edu.iq

أ.م.د. علي عيسى أدهم

Asst. Prof. Ali Issa Adham

كلية الإمام الكاظم (ع) للعلوم الإسلامية الجامعة

Imam Al-Kadhim College of Islamic Sciences

ali.issa11@ikue.edu.iq

المستخلص:

استهدف البحث الحالي الى التعرف على انعدام الامن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي عند الشباب العراقيين، والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين، والعلاقة الارتباطية بين انعدام الامن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين، ودلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين انعدام الامن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين، وفقا لمتغيري الجنس (ذكور، اناث) والعمر (١٥-١٧) (١٨-٢١) (٢٢-٢٤) سنة. واعتمد الباحثون على المنهج الوصفي/ الدراسات الارتباطية في بحثهم الحالي، وتكونت عينة البحث من (١٦٠) مستجيباً بواقع (٧٢) من الذكور و (٨٨) من الاناث، تم بناء مقياس انعدام الامن الوظيفي بالاعتماد على نظرية (Spurk,etal,2021). وتبنى الباحثون مقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية لـ (Betz et al ,1996).

وبعد معالجة البيانات احصائياً تم التوصل الى النتائج الاتية: أن عينة البحث الحالي لديهم انعدام أمن وظيفي بفعل تطور برامج الذكاء الاصطناعي، ان عينة البحث يتصفون بالكفاءة في اتخاذ القرارات المهنية المتعلقة بوظائفهم المستقبلية، وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية)، لاتوجد فروق دالة احصائياً في العلاقة وفق متغيري (الجنس والعمر).

لكلمات المفتاحية: انعدام الأمن الوظيفي، الذكاء الاصطناعي، الكفاءة الذاتية، الشباب.

Job insecurity resulting from artificial intelligence and its relationship to self-efficacy in making career decisions among Iraqi youth

Abstract

The current research aims to identify job insecurity resulting from artificial intelligence among Iraqi youth, self-efficacy in making career decisions among Iraqi youth, the correlation between job insecurity resulting from artificial intelligence and self-efficacy in making career decisions among Iraqi youth, and the significance of differences in the correlation between job insecurity resulting from artificial intelligence and self-efficacy in making career decisions among Iraqi youth, according to the variables of gender (male-female) and age (15-17), (18-21), and (22-24) years.

The researchers adopted the descriptive approach in their current study. The research sample consisted of (160) respondents, with (72) males and (88) females. Statistical methods were used, as the researchers extracted the percentage to determine the percentage of agreement of the judges' opinions, the T-test for two independent samples, the t-test for one sample, Pearson's correlation coefficient, Cronbach's alpha equation, and the z-test. The researchers reached results that confirm that the current research sample has job insecurity due to the development of artificial intelligence programs. It also confirms that the current research sample is characterized by competence in making professional decisions related to their future jobs. It appears in the third objective that the calculated value is greater than the tabulated value, which means that the relationship is statistically significant. This result indicates that there are no differences in the relationship between (job insecurity and self-efficacy) according to the gender variable. The calculated z-value for the difference in the relationship between all ages was not statistically significant. The researchers came up with a set of conclusions, recommendations, and suggestions.

Keywords: Job insecurity, artificial intelligence, self-efficacy, youth

الفصل الأول: التعريف بالبحث:

أولاً: مشكلة البحث:

مع التطور التكنولوجي السريع والمتواصل، أصبح الذكاء الاصطناعي أكثر سهولة في متناول الجميع، ونتيجة لذلك، انتشر استخدامه على نطاق واسع في أماكن العمل لقدرته على تحسين كفاءة العمل بشكل ملحوظ (Braganza et al., 2021:131). فقد قدرت شركة ماكينزي^(١) أن التقنيات الحالية قادرة على أتمته ما يقارب (٤٥%) من العمل الذي يؤديه الأفراد، وأن (٦٠%) من

^١ شركة ماكينزي (McKinsey): هي شركة استشارات استراتيجية وإدارية أمريكية عالمية رائدة، تقدم خدمات للشركات والحكومات والمؤسسات بهدف حل أصعب تحدياتها الإدارية والتنظيمية.

المهن ستشهد أتمته (٣٠%) أو أكثر من مهامها (Chui et al., 2017: 315). إضافةً إلى ذلك، وجدت دراسة حديثة أن حوالي (٨٠%) من المؤسسات الكبيرة قد طبقت بالفعل شكلاً من أشكال الذكاء الاصطناعي في أعمالها الأساسية، وهو ما يمثل زيادة قدرها (٧٠%) مقارنةً بالسنوات الخمس الماضية (Ghosh et al., 2019:77). وأشارت الدراسات إلى أن ما يقرب من (٥٠%) من الوظائف سيتم استبدالها بالأتمتة في الولايات المتحدة، وأوروبا، وآسيا في المستقبل. وبذلك فعلى الرغم من الفوائد العديدة التي قد تُحققها التقنيات الحديثة، كالذكاء الاصطناعي، إلا أنها قد تُلحق أضراراً جسيمةً بالموظفين ومؤسساتهم. فمع استبدال الذكاء الاصطناعي تدريجياً للوظائف البشرية، وتوقعات استمرار هذا الاستبدال في المستقبل، قد يُؤثر سلباً على الأفراد نتيجةً لتزايد شعورهم بالبطالة وفقدان فرص العمل المستقبلية (Smith & Anderson, 2014:153). ومع تطبيق الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، سيزداد احتمال شعور الموظفين بأن وظائفهم مُهددة (Nam, 2019:155)، مما قد يؤدي إلى ردود فعل سلبية تجاه مؤسساتهم. وفي هذا السياق، أكدت الدراسات التي تطرقت إلى انعدام الأمن الوظيفي أن الشعور بفقدان الوظيفة يُمكن أن يُؤثر سلباً على العديد من المواقف والسلوكيات في مكان العمل، مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والسلوكيات التنظيمية الإيجابية، والأداء (Reisel et al., 2010:74). وبذلك تفاقم حالة عدم اليقين بشأن فرص العمل المستقبلية، مما يجعل انعدام الأمن الوظيفي الناجم عن الذكاء الاصطناعي مصدر قلق بالغ للأفراد الطموحين الذين يسعون للحصول على وظائف مستقبلية.

ومن هنا تتبع مشكلة البحث الحالي في السعي إلى الإجابة على التساؤل الآتي:

هل توجد علاقة بين انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين؟ وما طبيعة تلك العلاقة؟
أهمية البحث:

يُعد فهم التفاعل بين الكفاءة الذاتية وتوقعات النتائج أمراً بالغ الأهمية لدعم الطلاب الراشدين خلال هذه المرحلة المحورية من حياتهم. إذ يواجه طلبة الجامعة الذين على وشك إكمال دراستهم، عمليةً مهمةً في حياتهم تتمثل في اتخاذ قرارات بشأن مساراتهم المهنية المستقبلية. وتتسم هذه الفترة بعدم اليقين في الموازنة بين التحصيل الأكاديمي والاهتمامات الشخصية ومتطلبات سوق العمل. ففي هذه المرحلة، يكون اتخاذ القرارات المهنية معقداً نظراً لتأثره بعوامل داخلية وخارجية، والتي تُشكل كيفية إدراك الطلاب لقدرتهم على اجتياز هذه المرحلة الانتقالية.

وترتبط العوامل الداخلية الفردية بمعتقدات الكفاءة الذاتية عند القيام بأفعال لتحقيق هدف محدد (Schunk, & DiBenedetto, 2021:153). من جهة أخرى، تؤدي توقعات النتائج أي معتقدات الطلاب حول عواقب قراراتهم المهنية دوراً حاسماً في تشكيل خياراتهم المهنية. فالطلاب الذين يتوقعون نتائج إيجابية، مثل الرضا الوظيفي، يكونون أكثر تحفيزاً لاتخاذ الخطوات اللازمة

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

لتحقيق أهدافهم (Clements & Kamau, 2017:43). وكلما زاد توقعهم لنتيجة مُجزية، زادت احتمالية سعيهم الحثيث وراء الفرص الوظيفية ومواصلة تحقيق أهدافهم. ووفقاً لدراسة Lent et al (2017:101) فإن الطلاب الذين لديهم توقعات واقعية وإيجابية بشأن نتائج حياتهم المهنية هم أكثر رغبة للانخراط في سلوكيات البحث عن عمل والمثابرة في خياراتهم المهنية، حتى عند مواجهة التحديات.

ويستمد البحث أهميته النظرية مما يأتي:

أولاً: تسهم هذه الدراسة إسهاماً كبيراً في المعرفة الحالية حول انعدام الأمن الوظيفي الناجم عن الذكاء الاصطناعي وتداعياته التنظيمية. ثانياً: تُعزز فهمنا لنتائج انعدام الأمن الوظيفي الناجم عن الذكاء الاصطناعي من خلال معرفة تأثيره على السلوكيات المعرفية المتمثلة بالكفاءة الذاتية. وبالتالي، تربط الدراسة بين التطور التكنولوجي وبحوث إدارة الذات والمعرفة.

ويستمد البحث أهميته التطبيقية مما يأتي:

أولاً: تبحث هذه الدراسة في تأثير تعلم الذكاء الاصطناعي على الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية، مؤكدةً على أهمية الاختلافات الفردية في تشكيل ردود الفعل تجاه انعدام الأمن الوظيفي الناجم عن الذكاء الاصطناعي، ومقدمةً رؤيةً قيّمةً ومقترحةً لمعالجات ولاستراتيجيات تدخل مُخصصة. ثانياً: تُسهم هذه النتائج مجتمعةً في تعزيز الفهم الأكاديمي للسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. علاوةً على ذلك، تُقدم هذه النتائج تطبيقات عملية للمؤسسات التي تسعى إلى مواجهة تحديات دمج الذكاء الاصطناعي وتعزيز ثقافة التكيف والتعلم مع التطورات التكنولوجية.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

١. انعدام الامن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي عند الشباب العراقيين.
٢. الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين.
٣. العلاقة الارتباطية بين انعدام الامن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين.
٤. دلالة الفروق الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين انعدام الامن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين، وفقاً لمتغيري:

البحث:

أ. الجنس (ذكور، اناث).

ب. العمر (١٥-١٧) (١٨-٢١) (٢٢-٢٤) سنة.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالشباب العراقيين في محافظة بغداد، ولكلا الجنسين (ذكور وإناث) في الأعمار (١٥-١٧) (١٨-٢١) (٢٢-٢٤) سنة للعام (٢٠٢٥).

تحديد المصطلحات:

١. الذكاء الاصطناعي (Artificial intelligence) (AI): الذي يُعرّف بأنه قدرة الآلات على أداء وظائف معرفية تُحاكي عادةً المهام البشرية (Berente et al., 2019:45).
انعدام الأمن الوظيفي (career insecurity) (AICI): بأنه الخوف من تعطل المسار الوظيفي للفرد بسبب الذكاء الاصطناعي، وليس مجرد وظيفة محددة (Spurk, et al, 2021:127).
الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية (Career Decision-Making Self-Efficacy): بأنها تصور الفرد لقدراته على أداء المهام اللازمة لإتمام اختياره المهني (Betz et al :47, 1996).

الشباب (Youth): عرفت الامم المتحدة الشباب بأنهم "هم الاشخاص الذين تتراوح اعمارهم بين (١٥-٢٤) سنة، ويعزى ذلك ضمان تحقيق انساق احصائي عبر شتى المناطق" (دوبكات، ٢٠١٥، ٣٤).

الفصل الثاني: إطار نظري، دراسات سابقة:

المحور الاول: الإطار النظري:

أولاً: نظريات انعدام الامن الوظيفي:

١. نظرية الوكالة: هي إطار عام يُمكن تطبيقه على العلاقات التي يعمل فيها طرف (الوكيل) نيابةً عن طرف آخر (الموكل). وتتمثل الافتراضات الأساسية لهذه النظرية في أن مصالح الموكل والوكيل متباينة، وأن العلاقة تتسم بعدم تماثل المعلومات (يمتلك الوكيل معلومات أكثر عن مقدار الجهد المبذول في المهمة مقارنةً بالموكل)، وأن الوكيل يتجنب المخاطرة. وعند تطبيقها على علاقة العمل، فهذا يعني أن أصحاب العمل (الموكلين) يوظفون موظفين (وكلاء) لأداء مهام محددة، وأن صاحب العمل لديه معلومات غير كاملة عن الجهد الذي يبذله الموظف. ويتمثل أحد الحلول المحتملة من وجهة نظر صاحب العمل في إنشاء عقد يربط مستوى الأجر مباشرةً بجهد الموظف. لكن المشكلة تكمن في أن العديد من الوظائف تتضمن مهامًا يصعب قياسها، بالإضافة إلى أن هناك العديد من الوظائف التي لا تعتمد نتائجها بشكل كامل على جهد الموظف بل على عوامل عشوائية أيضًا. ونظرًا لأن الموظفين يميلون إلى تجنب المخاطرة، فلن يقبلوا عقدًا يعتمد كليًا على أدائهم. من ناحية أخرى، قد لا يرغب أصحاب العمل في تقديم عقود ذات أجر ثابت لأن ذلك قد يقلل من جهد الموظفين. لذا قد يلجأ أصحاب العمل إلى آليات أخرى لتحفيز الموظفين وزيادة أدائهم. إحدى هذه الوسائل هي وعدهم بمكافآت مستقبلية مقابل بذل جهد إضافي. يُعد الحصول

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

على وظيفة مستقرة من بين هذه المكافآت المحتملة؛ خاصةً إذا كان على الموظفين التنافس على عدد محدود من الوظائف المستقرة. استنادًا إلى هذا فإن انعدام الأمن الوظيفي قد يكون أحد الوسائل لبذل جهد إضافي أو على العكس من ذلك، قد يؤدي الإفراط في ضمان الوظيفة إلى تثبيط حافز الموظفين لبذل جهد إضافي (Shapiro, 2005:263).

٢. **نظرية التبادل الاجتماعي:** تهتم نظرية التبادل الاجتماعي بشكل أكبر بكيفية تأثير التفاعلات السابقة في علاقة الموظف بالمؤسسة على سلوك الموظف، إذ تنظر إلى انعدام الأمن الوظيفي كجزء من علاقة العمل التي قد تؤدي إلى انخفاض الحافز. توفر نظرية التبادل الاجتماعي إطارًا عامًا لتحليل العلاقات داخل المؤسسات (Cropanzano & Mitchell, 2005:874). ينطلق الافتراض الأساسي لنظرية التبادل الاجتماعي من أن السلوك يُمكن فهمه من خلال التركيز على التفاعلات بين الأفراد، وأن المعاملة بالمثل جزء أساسي من علاقات التبادل الاجتماعي (Blau, 1964:51). وهذا يعني أن السلوك الذي يُظهره الأفراد هو استجابة لسلوك سابق للآخرين. ومن الجوانب المهمة لمبدأ المعاملة بالمثل أن الأفراد على استعداد للتعاون مع من يتعاون معهم، ولكنهم أيضًا غير متعاونين مع من لا يتعاون معهم. ويؤدي هذا المبدأ إلى علاقات متوازنة. يُمكن فهم سبب احتمال أن يؤدي انتهاك العقد النفسي إلى انخفاض جهد الموظف، بل وقد يؤدي إلى سلوك منحرف من قبل الموظف. يمكن تطبيق مبدأ توفير الأمن الوظيفي أو حجبهِ على علاقة التبادل الاجتماعي بين أصحاب العمل والموظفين. فبينما يُنظر إلى عدم توفير الأمن الوظيفي على أنه نقص في الاستثمار من جانب صاحب العمل، فإن توفير الأمن الوظيفي يُعد جزءًا من علاقة الاستثمار المفرط والاستثمار المتبادل. وبالتالي، يمكن أن يؤثر انعدام الأمن الوظيفي على العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين (Zhao et al, 2007:647).

٣. **نظرية التطور المهني:** يشمل انعدام الأمن الوظيفي مخاوف قصيرة المدى وأخرى متوسطة إلى طويلة المدى (Spurk et al.2021:12). فقد ينشغل الأفراد بالتفكير والقلق بشأن جوانب وظيفية قريبة نسبيًا (مثل احتمال ضياع فرص التطوير الوظيفي القادمة) أو بعيدة نسبيًا في المستقبل (مثل احتمال فقدان فرص التطوير الوظيفي في المراحل المتأخرة من حياتهم المهنية). على سبيل المثال، أظهرت الدراسات أن المتعاقدين قد يشعرون بالأمان الوظيفي بشأن فرصهم على المدى القصير (لأنهم قد يجدون خيارات أخرى بسهولة)، لكنهم يشعرون بعدم الأمان الوظيفي بشأن تطورهم الوظيفي على المدى الطويل (Bambacas & Kulik, 2013:25) يُعد التطور المهني عملية متعددة الأوجه وفردية، تتناول مجالات محتوى مختلفة (على سبيل المثال، قد لا يقتصر قلق الأفراد على مسارهم المهني العام فحسب، بل قد تتطور لديهم أيضًا أفكار ومخاوف محددة تتعلق بمجالات محتوى مختلفة (مثل جهة العمل أو لوائح التقاعد). تستند هذه الأفكار والمخاوف المحددة

المتعلقة بالمحتوى، إلى حد ما، إلى التصور العام بأن المسار الوظيفي قد يكون غير مستقر: إذ قد يُعالج الأفراد هذا الشعور العام معرفيًا وعاطفيًا في تقييم أكثر شمولية. ومن الأمثلة على ذلك الأفكار والمخاوف المتعلقة بمهام التطوير الوظيفي المختلفة، مثل احتمال عدم ترسيخ مكانة الفرد، أو عدم اكتساب الخبرة الكافية، أو عدم الحفاظ على معايير ومكانة الوظيفة الحالية والجوانب ذات الصلة، أو مشاكل دمج العمل والحياة الشخصية، أو عدم اليقين بشأن قضايا التقاعد (Spurk et al.2021:16)

ثانيا: نظريات الكفاءة الذاتي:

١. نظرية التعلم الاجتماعي: عرّف عالم النفس ألبرت باندورا الكفاءة الذاتية بأنها إيمان الناس بقدرتهم على التحكم في أداؤهم والأحداث التي تؤثر على حياتهم. إن شعور الفرد بالكفاءة الذاتية يمكن أن يوفر الأساس للتحفيز والرفاهية والإنجاز الشخصي. تتطور معتقدات الناس في فعاليتهم من خلال أربعة مصادر تأثير رئيسية، بما في ذلك (١) تجارب الإتيقان، (٢) التجارب غير المباشرة، (٣) الإقناع الاجتماعي، و(٤) الحالات العاطفية. إن ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية له فوائد عديدة في الحياة اليومية، مثل القدرة على الصمود في وجه الشدائد والضغط، وعادات نمط الحياة الصحية، وتحسين أداء الموظفين، والتحصيل العلمي. يختلف مفهوم الكفاءة الذاتية عن مفهوم تقدير الذات، الذي يتعلق أكثر بقيمة الذات بشكل عام. ويركز مفهوم الكفاءة الذاتية على القدرة في مجالات محددة (مثل المهام الأكاديمية، والأنشطة الرياضية، ومشاريع العمل). ذكر ألبرت باندورا (١٩٧٧) أن الأفراد يطورون معتقداتهم حول الكفاءة الذاتية من خلال تفسير المعلومات من أربعة مصادر رئيسية للكفاءة الذاتية:

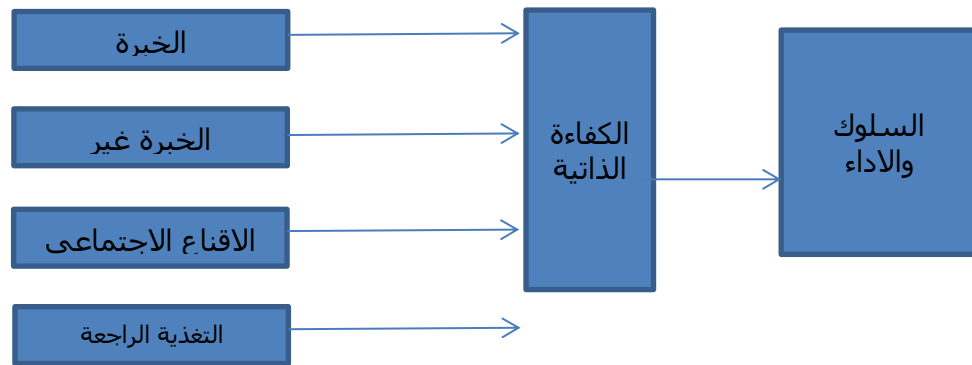
أ. نتائج الأداء (تجارب الإتيقان): يُعدّ إتيقان المهام بنجاح أقوى مصدر لمعلومات الكفاءة الذاتية. فتجربة النجاح تُعزز الإيمان بالقدرات، بينما تُضعف الإخفاقات المتكررة هذا الإيمان.

ب. التجارب غير المباشرة: إن مشاهدة الآخرين (النماذج) وهم يؤديون المهام بنجاح يمكن أن تزيد من معتقدات المراقبين في قدرتهم على أداء نفس المهام، خاصة إذا كانوا يرون النموذج مشابهًا لأنفسهم.

ت. الإقناع اللفظي: إن سماع المرء من الآخرين أنه يمتلك القدرات اللازمة للنجاح قد يعزز ثقته بنفسه. ومع ذلك، فإن مدى تأثير هذا المصدر يعتمد على مصداقية المُقنع وخبرته وجدارته بالثقة.

ث. الاستثارة الفسيولوجية والعاطفية: يمكن للحالات الفسيولوجية، كالقلق والتوتر، أن تؤثر على الشعور بالكفاءة الذاتية. غالبًا ما يُفسّر ارتفاع مستوى الاستثارة في المواقف المُهدّدة على أنه مؤشر على الضعف، مما قد يُقلّل من الشعور بالكفاءة الذاتية. في المقابل، يُمكن لإدارة التوتر والحد منه أن يُعزّز الاعتقاد بالكفاءة الذاتية، والشكل (١) يوضح ذلك:

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين



الشكل (١)

تطور معتقدات الافراد حول الكفاءة الذاتية حسب نظرية باندورا (Bandura, 1977: 33)

٢. **نظرية: الاختيار المهني الاجتماعي (SCCT)** : ان الهدف الرئيس لنظرية الاختيار المهني الاجتماعي (SCCT) هو تقسيم مفهوم المسارات المهنية إلى ثلاث مجالات رئيسة ودراسة كل منها. هذه المجالات الثلاثة هي: الاهتمام بالمهنة، واختيار المهنة، والأداء فيها. يبدأ الاهتمام بالمهنة أولاً، ويشكل أساس جميع الأنشطة اللاحقة. قد تتطور عملية اكتساب الشخص للاهتمام بمسار مهني معين ببطء على مدى سنوات عديدة، وقد تتراكم من خلال الدروس والملاحظات في المدرسة أو المنزل أو في مختلف المجتمعات والأوساط الاجتماعية. كما قد يتأثر هذا الاهتمام بشكل كبير بثقافة الشخص وخلفيته الاجتماعية والاقتصادية. بشكل عام، ينبع الاهتمام بالمهنة من شعور الشخص بالكفاءة الذاتية وتوقعاته للنتائج. من المرجح أن يجذب الشخص نحو مهنة يتوقع أن يتفوق فيها وأن تحقق له نتائج إيجابية. تؤثر الكفاءة الذاتية وتوقع النتائج أيضاً على المرحلة الثانية، وهي اختيار المسار المهني. (قد يكون الاهتمام بالمسار المهني عاملاً مهماً أيضاً، على الرغم من أن الكثيرين يختارون في نهاية المطاف مسارات مهنية لا تثير اهتمامهم بشكل كبير). في معظم الحالات، يُعد اختيار المسار المهني عملية تفصيلية وتراكمية تتضمن تحديد الشخص لنواياه في ممارسة مهنة معينة، ثم اتخاذ الخطوات اللازمة للاستعداد لها. تشمل هذه الخطوات عادةً الالتحاق بدورات أو برامج تدريبية تُساعد على الوصول إلى المسار المهني المختار، ثم اتباع الإجراءات اللازمة لإيجاد وظيفة فعلية في ذلك المسار. يستمر نموذج التقييم الذاتي المهني (SCCT) في مرحلته الثالثة، إذ يُقِيم أداء الفرد في مساره المهني المختار. يُعَدُّ الأداء مفهوماً مُعقّداً، وله العديد من إمكانيات التقييم. بشكل عام، ينظر نموذج التقييم الذاتي المهني إلى معيارين رئيسيين، وهما مقدار النجاح الذي يُحققه الشخص في مسيرته المهنية، وقدرته على التغلب على العقبات المُتعلقة بها. وكما في المراحل السابقة، يرتبط الأداء بتصورات الكفاءة الذاتية وتوقعات

النتائج. كما يتضمن أهداف الشخص، التي تُحفّزه على النجاح والمثابرة، وتُرشده خلال مسيرته المهنية (Lent, 1994:79).

٣. نظرية الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية (CDMSE) : ربط بيتز وآخرون (Betz, etal, 1996:57) بين مفهومي اتخاذ القرارات المهنية والكفاءة الذاتية لاستكشاف تأثير الثقة بالنفس على قدرة الفرد على تنفيذ الأنشطة المطلوبة في اتخاذ القرارات المهنية بنجاح. بحسب الأدبيات، فإنّ الكفاءات الخمس لاختيار المسار المهني التي تُشكّل المكونات الأساسية لقرار مهني ناجح هي: (١) اختيار الهدف، (٢) المعلومات المهنية، (٣) حل المشكلات، (٤) التخطيط، و(٥) التقييم الذاتي.

باختصار، لا يعتمد اختيار المسار المهني الناجح على تنمية الكفاءات ذات الصلة فحسب، بل يعتمد أيضاً على ثقة الفرد في هذه المهارات. تركز دراسة الفروق الفردية في اتخاذ القرارات المهنية على الطريقة التي تُتخذ بها القرارات. يُمثّل كل فرد كياناً فريداً بخصائصه وديناميكيته النمائية الخاصة. ومع ذلك، وعلى الرغم من فرديتهم، فقد تأكد أن أنماط الشخصية المتشابهة، عند اتخاذ القرارات، تُظهر في سلوكها سمات مشتركة معينة، خاصةً عندما تكون قراراتها متشابهة. تشير الدراسات إلى أن الكفاءة الذاتية تؤثر على اتخاذ القرارات المهنية. وفقاً للدراسات البحثية، فإنّ الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية ترتبط سلباً بـ التردد المهني، وتؤثر على مستوى السلوكيات المهنية الاستكشافية (Blustein, 1989:194)، وتحدد نطاق الالتزام والدافعية في اتخاذ القرارات المهنية (Giannakos, 1998:244).

المحور الثاني: الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات انعدام الامن الوظيفي:

١. دراسة (Byung & Min, 2024):

(انعدام الأمن الوظيفي الناجم عن الذكاء الاصطناعي ديناميكيات المعرفة: الدور المُخفف للكفاءة الذاتية للذكاء الاصطناعي)

How artificial intelligence– induced job insecurity shapes knowledge dynamics: the mitigating role of artificial intelligence self–efficacy

هدف الدراسة: هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقات بين انعدام الأمن الوظيفي الناجم عن الذكاء الاصطناعي والسلامة النفسية، وسلوك إخفاء المعرفة، والكفاءة الذاتية في تعلم الذكاء الاصطناعي ضمن السياقات التنظيمية.

عينة الدراسة: تكونت عينة البحث الحالي من (٤٠٢) موظفاً في مختلف القطاعات الحكومية في كوريا الجنوبية.

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

ادوات الدراسة: استخدام مقياس انعدام الامن الوظيفي النسخة المطورة، ومقياس الكفاءة في استخدام الذكاء الاصطناعي..

الوسائل الاحصائية: معامل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينة واحدة
النتائج: اظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية في تعلم الذكاء الاصطناعي تُعدّل العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي الناجم عن الذكاء الاصطناعي والأمان النفسي، بحيث تُخفف الكفاءة الذاتية العالية من التأثير الضار لانعدام الأمن الوظيفي على الأمان النفسي.
٢. دراسة (Yang et al,2025):

(الوعي بالذكاء الاصطناعي، والمرونة المهنية، وانعدام الأمن الوظيفي، والنتائج السلوكية)
Artificial intelligence awareness, career resilience, job insecurity and behavioural outcomes

هدف الدراسة: هدفت الدراسة الى التعرف على النتائج القريبة والبعيدة للوعي بالذكاء الاصطناعي على انعدام الامن الوظيفي وأداء المهام، والسلوك فضلاً عن الدور المعدل للمرونة في العلاقة بين الوعي بالذكاء الاصطناعي والوظيفة.
عينة الدراسة: جمعت البيانات من خلال استبيان ذاتي الإدارة على مدى ثلاث فترات، فكان المشاركون هم موظفون بدوام كامل في مكاتب يقيمون في كوريا الجنوبية.
الوسائل الاحصائية: معامل الارتباط، وتحليل التباين.
النتائج: وجدت هذه الدراسة أن انعدام الأمن الوظيفي يتوسط العلاقات بين الوعي بالذكاء الاصطناعي وأداء المهام والسلوك المنحرف، فضلاً عن ذلك عدّلت المرونة المهنية العلاقة بين الوعي بالذكاء الاصطناعي وانعدام الامن الوظيفي.
٣. دراسة (Sheela et al,2025):

(انعدام الأمن الوظيفي وأداء العمل المدفوع بالذكاء الاصطناعي الكشف عن الدور الوسيط للرفاهية النفسية)
AI-driven job insecurity and work performance: unveiling the mediating role of psychological well-being

هدف الدراسة: وضع إطار مفاهيمي للعمليات النفسية التي من خلالها يؤثر استخدام الوظائف نتيجة

لتبني الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين. اقترح تدخلات تنظيمية يمكن ان تخفف من عواقب انعدام الامن الوظيفي الناجم عن الذكاء الاصطناعي، اذ تهدف هذه الاهداف الى تقديم رؤى عملية للممارسين.

ادوات الدراسة: استبيانات ذاتية الإدارة مقطعية لتقييم انعدام الامن الوظيفي والرفاهية النفسية وأداء العمل بين موظفي قطاع تكنولوجيا المعلومات لتقييم العلاقات المحددة في الفرضيات. الوسائل الاحصائية: تم تحليل البيانات من خلال برنامج (SMART PLS) باستخدام بعض المعادلات الإحصائية مثل معادلة الفا كرونباخ- متوسط التباين، وغيرها من المعادلات الإحصائية.

النتائج: وفقاً للنتائج فإن الوظائف التي يولدها الذكاء الاصطناعي في ظل المشهد التكنولوجي سريع

التطور والديناميكيات الاقتصادية المتغيرة تجد القوى العاملة الحديثة نفسها تواجه العديد من التحديات، وأحد هذه التحديات التي حظيت باهتمام كبير من الباحثين والمنظمات وصناع السياسات هو ظاهرة انعدام الامن الوظيفي المنتشرة، كما أدى دمج الذكاء الاصطناعي في مكان العمل الحديث الى اثاره نقاش حاد حول تأثيره على مستقبل التوظيف مع تزايد تولي أنظمة الذكاء الاصطناعي للمهام التي كان يؤديها البشر، تزايدت المخاوف بشأن انعدام الأمن الوظيفي، كما ينظر الى الأتمتة المدفوعة بالذكاء الاصطناعي من قبل الكثيرين على انها فرصة وتهديد في آن واحد، فبينما يمكنها تعزيز الإنتاجية وتشجيع الابتكار فإنها تثير أيضاً مخاوف من فقدان الوظائف لا سيما بالنسبة للوظائف الروتينية او اليدوية.

ثانياً: دراسات الكفاءة الذاتية:

١. دراسة (Despina & Katerina, 2007):

(الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية وأنماط اتخاذ القرار لدى طلاب التعليم العالي في اليونان)
Career decision making self-efficacy and decision making styles of higher education students in Greece

هدف الدراسة: ايجاد العلاقة بين الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية وأنماط اتخاذ القرار لدى مجموعة من طلاب التعليم العالي وللإجابة على السؤالين الآتيين:

١. هل توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية وأنماط اتخاذ القرار؟
 ٢. هل توجد اختلافات في اتخاذ القرارات المهنية بين طلاب التعليم العالي في العينة؟
- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٢٩٢) طالباً جامعياً من جامعة أثينا، ومن بينهم (١٥٠) طالبة، و (١٤٢) طالباً.

ادوات الدراسة: تم استخدام اداتين هما:

مقياس الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرارات (CDMSE).

تقييم اتخاذ القرارات المهنية (ACDM).

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

النتائج: تشير نتائج الدراسة الى أنَّ الأسلوب العقلاني يؤثر على عملية اتخاذ القرارات المهنية لطلاب المرحلة الجامعية الأولى في اليونان وتؤكد هذه الدراسة المرحلة الجامعية الأولى انهم يميلون الى استخدام هذا الأسلوب عند اتخاذهم قراراً مهنيّاً.

٢. دراسة (Daleng et al,2023):

(تأثير الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية على قابلية توظيف طلاب التعليم المهني العالي: بواسطة الذكاء العاطفي)

The influence of career decision-making self-efficacy on employability of higher vocational students: mediated by emotional intelligence

هدف الدراسة: هدفت الدراسة الى كشف العلاقة بين الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية وقابلية

التوظيف، والذكاء العاطفي لدى طلاب التعليم المهني في السنوات الأخيرة.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (١٠٧٨) طالباً من طلاب التعليم المهني في السنوات الأخيرة.

ادوات الدراسة: تم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية، ومقياس القابلية للتوظيف المهني.

النتائج: أظهرت النتائج ان للكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية لدى طلاب التعليم المهني في السنوات الأخيرة تأثير إيجابي كبير على قابلية التوظيف، وكان للذكاء العاطفي لدى طلاب التعليم المهني السنوات الأخيرة تأثير إيجابي كبير على قابلية التوظيف، وكان للكفاءة الذاتية اتخاذ القرارات المهنية لدى طلاب التعليم المهني في السنوات الأخيرة تأثير إيجابي كبير على

الذكاء العاطفي، ويتوسط الذكاء العاطفي لدى طلاب التعليم المهني في السنوات الأخيرة العلاقة بين الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية وقابلية التوظيف.

٣. دراسة (Anis et al,2025):

(الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية وتوقعات النتائج بين طلاب السنة النهائية، كلية التنمية البشرية، جامعة السلطان ادريس للتربية، ماليزيا)

Self-Efficacy in Career Decision Making and Outcome Expectation among Final Year Students

هدف الدراسة: تقديم نظرة ثاقبة حول الكفاءة الذاتية للطلاب في اتخاذ القرارات المهنية وتوقعاتهم بشأن النتائج.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٧٦٥) طالباً في السنة النهائية في إحدى الجامعات في ماليزيا.

ادوات الدراسة: مقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية، ومقياس التوقعات المستقبلية للتوظيف المهني.

النتائج: أظهرت النتائج على وجود فرق كبير في الكفاءة الذاتية للطلاب في اتخاذ القرارات المهنية وتوقعاتهم بشأن النتائج بناءً على الكلية، ولنتائج هذه الدراسة اثار مهمة على الخبراء العاملين

في مجال التنمية المهنية او مستشاري الجامعات لضمان تمتع طلاب السنة النهائية في تخصصات معينة بمزيد من الثقة لمواجهة سوق العمل.

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي/ الدراسات الارتباطية.

ثانياً: اجراءات البحث:

١. مجتمع البحث: يقصد بمجتمع البحث جميع الافراد الذين يقوم الباحث بدراسة المتغير الدراسة عليهم وتحدد مجتمع البحث الحالي بالشباب العراقيين في محافظة بغداد.

٢. عينة الدراسة: يقصد بالعينة مجموعة تمثل جزء من المجتمع يقوم الباحث باختيارها وفق قواعد ومعايير خاصة كي تمثل المجتمع بصورة دقيقة. وتكونت عينة البحث من (١٦٠) مستجيباً بواقع (٧٢) من الذكور و (٨٨) من الاناث، والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١)

عينة البحث من الشباب العراقيين موزعة بحسب الجنس والعمر

المتغيرات الديمغرافية	حجم العينة
الجنس	ذكر ٧٢
	انثى ٨٨
العمر	١٥-١٧ سنة ٥٦
	١٨-٢١ سنة ٦٦
	٢٢-٢٤ سنة ٣٨

ثالثاً: اداتا البحث : (Research Tools)

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

اولاً: مقياس انعدام الأمن الوظيفي (AICI) (career insecurity)

من اجل قياس انعدام الأمن الوظيفي عند الشباب العراقيين ولعدم وجود مقياس يقيس انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي تم بناء المقياس بالاعتماد على نظرية سبورك وآخرون (Spurk,etal,2021). يتألف المقياس من (١٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (الفرص الوظيفية، انخفاض مكانة الوظيفة ومتطلبات التأهيل في المستقبل، شروط العمل التعاقدية، البطالة). وامام كل فقرة خمسة بدائل (أرفض بشدة، أرفض، محايد، أوافق، أوافق بشدة). واورانها (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

١. التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:

لغرض التحليل الإحصائي، تم استخراج القوة التمييزية للفقرات (اسلوب المجموعتين المتطرفتين): وكانت جميع الفقرات دالة احصائياً لأن القيم الناتجة المحسوبة لها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (٤١). والجدول (٢) يوضح ذلك:

الجدول (٢)

معاملات تمييز الفقرات مقياس انعدام الامن الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

ت	المجموعتين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
١.	عليا	43	4.1628	.92402	3.157	1.96
	دنيا	43	3.4186	1.23890		
٢.	عليا	43	3.8605	.91499	2.961	1.96
	دنيا	43	3.1860	1.18031		
٣.	عليا	43	4.4651	.88234	6.640	1.96
	دنيا	43	2.8372	1.34395		
٤.	عليا	43	4.5581	.58969	7.755	1.96
	دنيا	43	3.1628	1.02191		
٥.	عليا	43	4.6512	.57253	9.913	1.96
	دنيا	43	2.8605	1.03697		
٦.	عليا	43	4.2326	.81174	5.819	1.96
	دنيا	43	2.9302	1.22271		
٧.	عليا	43	4.6279	.65550	6.246	1.96

		1.11568	3.3953	43	دنيا	
1.96	7.660	.65803	4.7442	43	عليا	.٨
		1.31816	3.0233	43	دنيا	
1.96	5.869	.54883	4.7209	43	عليا	.٩
		1.45930	3.3256	43	دنيا	
1.96	8.125	.61811	4.6279	43	عليا	.١٠
		1.22271	2.9302	43	دنيا	
1.96	5.540	.54883	4.7209	43	عليا	.١١
		1.35176	3.4884	43	دنيا	
1.96	6.720	1.01266	4.3023	43	عليا	.١٢
		1.36804	2.5581	43	دنيا	
1.96	5.858	1.02245	3.9535	43	عليا	.١٣
		1.31564	2.4651	43	دنيا	
1.96	6.888	.61811	4.6279	43	عليا	.١٤
		1.32403	3.0930	43	دنيا	
1.96	5.789	.82325	4.4186	43	عليا	.١٥
		1.38013	3.0000	43	دنيا	
1.96	8.436	.53865	4.7442	43	عليا	.١٦
		1.22452	3.0233	43	دنيا	

صدق الفقرات:

١. علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس انعدام الامن الوظيفي:

الجدول (٣)

قيم ارتباطات درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس انعدام الامن الوظيفي

ت	معامل الارتباط	الدالة الاحصائية	ت	معامل الارتباط	الدالة الاحصائية
١	0.75	دالة	٩	0.49	دالة
٢	0.52	دالة	١٠	0.74	دالة
٣	0.58	دالة	١١	0.71	دالة
٤	0.47	دالة	١٢	0.62	دالة

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

٥	0.71	دالة	١٣	0.51	دالة
٦	0.61	دالة	١٤	0.63	دالة
٧	0.43	دالة	١٥	0.69	دالة
٨	0.64	دالة	١٦	0.55	دالة

٢. علاقة درجة كل فقرة بدرجة المجال المنتمية اليه:

الجدول (٤)

قيم ارتباطات درجة الفقرة بدرجة المجال المنتمية اليه

المجال	ت	معامل الارتباط	الدالة الاحصائية	ت	معامل الارتباط	الدالة الاحصائية
مجال: الفرص الوظيفية	١	0.66	دالة	١	0.52	دالة
	٢	0.37	دالة	٢	0.49	دالة
	٣	0.43	دالة	٣	0.52	دالة
	٤	5.26	دالة	٤	0.60	دالة
انخفاض مكانة الوظيفة	١	0.59	دالة	١	0.54	دالة
	٢	0.45	دالة	٢	0.45	دالة
	٣	0.59	دالة	٣	0.69	دالة
	٤	0.62	دالة	٤	0.67	دالة

٣. علاقة المجال بالمجال الاخر:

الجدول (٥)

علاقة درجة المجال بالمجال لمقياس انعدام الامن الوظيفي

المجالات	الفرص الوظيفية	انخفاض مكانة الوظيفة	شروط العمل التعاقدية	البطالة
الفرص الوظيفية	1	0.67	0.44	0.31
انخفاض مكانة الوظيفة		1	0.65	0.70
شروط العمل التعاقدية			1	0.47
البطالة				1

الخصائص السايكومترية لمقياس انعدام الامن الوظيفي

أولاً: الصدق (Validity)

تم استخراج مؤشرين للصدق في مقياس انعدام الامن الوظيفي، وهما: الصدق الظاهري^(٢)، وصدق البناء:

ثانياً: مؤشرات ثبات المقياس (Reliability): تم استخراج نوعين من الثبات لمقياس انعدام الامن الوظيفي وهما:

أ. ثبات الاعادة وقد بلغت قيمته (٠,٧٦) وهو معامل ثبات جيدة بناء الى ما اشارة اليه كتب القياس والتقويم.

ب. وثبات تحليل التباين باستعمال معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغ (٠,٧٢) وهو معامل ثبات جيدة ومقبول.

المؤشرات الإحصائية: استخرج الباحثون المؤشرات الإحصائية الاتية لمقياس انعدام الامن الوظيفي:

الجدول (٦)

المؤشرات الإحصائية لمقياس انعدام الامن الوظيفي

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
1	عدد افراد العينة (N)	160
2	الوسط الفرضي (hypothetical mean)	48
3	المتوسط الحسابي (mean)	61.0813
4	الوسيط (median)	62.5000
5	المنوال (mode)	63.00
6	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	9.74323

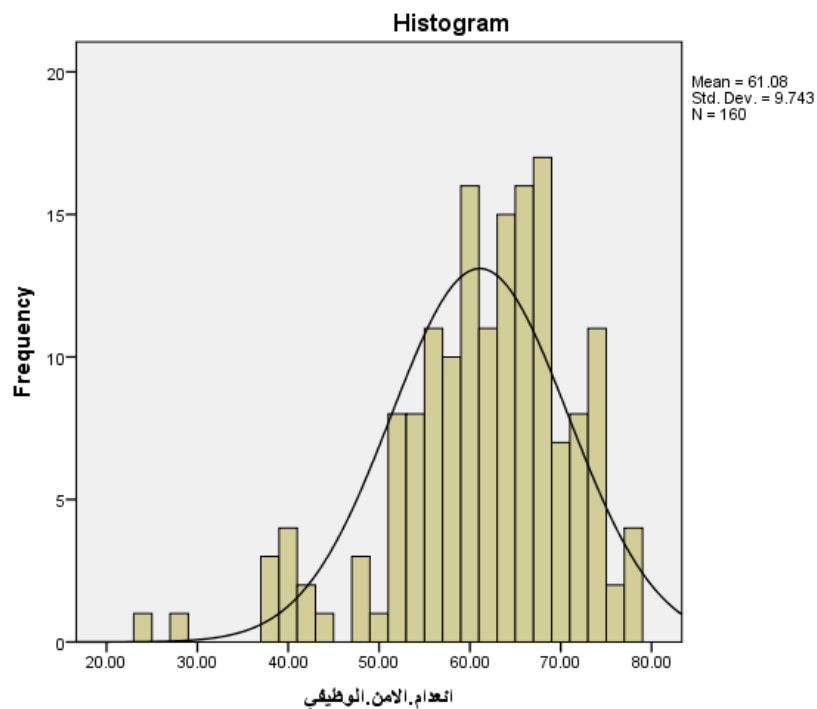
(٢): تم عرض مقياسي (الامن الوظيفي، ومقياس الكفاءة الذاتية) على مجموعة من المحكمين المدونة اسماءهم في ادناه:

اسماء السادة المحكمين والقابهم وتخصصاتهم العلمية:

- أ.د. بيان عدنان عبدالرحيم - علم نفس النمو.
- أ.د. وليد قططان محمود - علم نفس النمو.
- أ.د. امجاد يونس عبد - علم النفس التربوي.
- أ.م.د. افاق باسم علي - علم النفس التربوي.

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

7	الالتواء (skewness)	1.590
8	التفرطح (kurtosis)	-1.014
9	المدى (range)	54
10	أقل درجة (minimum)	24
11	أعلى درجة (maximum)	78



الشكل (٢)

منحنى التوزيع الاعتدالي لمقياس انعدام الامن الوظيفي

الصيغة النهائية لمقياس انعدام الامن الوظيفي:-

بعد انتهاء الباحثون من تحليل فقرات مقياس انعدام الامن الوظيفي وإيجاد المؤشرات السيكومترية من صدق وثبات، تم الحصول على الصيغة النهائية للمقياس والذي تكون من (١٦) فقرة يجيب عليها المستجيب بإحدى البدائل الاتية (أرفض بشدة، أرفض، محايد، أوافق، أوافق بشدة) تعطى الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي، لذلك فإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (٨٠) درجة، وأقل درجة هي (١٦)، والمتوسط الفرضي للمقياس (٤٨) درجة (ملحق ١).

ثانياً: مقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية (CDMSE)

من اجل التعرف على الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية تبني الباحثون مقياس ل بيتز وآخرون (Betz et al, 1996). لقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية (CDMSE) يتكون المقياس من (٢٥) فقرة وامام كل فقرة خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) واوزانها (١، ٢، ٣، ٤، ٥). على التوالي.

خطوات اعداد المقياس:

أ. صدق الترجمة: ترجمة المقياس من اللغة الإنكليزية الى اللغة العربية.
ب. صلاحية فقرات المقياس: عرض المقياس على مجموعة من المحكمين في علم النفس للتأكد من صدقه الظاهري.

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:

١. استخرجت القوة التمييزية للفقرات (اسلوب المجموعتين المتطرفتين):
تم استخراج القوة التمييزية للفقرات (اسلوب المجموعتين المتطرفتين) وكانت جميع الفقرات دالة احصائياً لأن القيم التائية المحسوبة لها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (84)، والجدول (٧) يوضح ذلك

الجدول (٧)

معاملات تمييز فقرات مقياس الكفاءة الذاتية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

ت	المجموعتين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
١.	عليا	43	3.6512	1.17278	3.360	1.96
	دنيا	43	2.7209	1.38574		
٢.	عليا	43	4.3256	.91862	3.593	1.96
	دنيا	43	3.3023	1.62620		
٣.	عليا	43	4.3256	.86523	2.496	1.96
	دنيا	43	3.6744	1.47553		
٤.	عليا	43	4.8372	.65211	3.860	1.96
	دنيا	43	4.0465	1.17420		
٥.	عليا	43	4.0465	1.13292	3.646	1.96
	دنيا	43	3.0930	1.28756		
٦.	عليا	43	4.6047	.92940	2.093	1.96
	دنيا	43	4.0930	1.30592		
٧.	عليا	43	4.4651	.98437	2.946	1.96

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

		1.45930	3.6744	43	دنيا	
1.96	3.654	1.05916	4.2093	43	عليا	.٨
		1.50009	3.1860	43	دنيا	
1.96	2.749	1.22633	3.8605	43	عليا	.٩
		1.35952	3.0930	43	دنيا	
1.96	10.246	1.04229	4.0930	43	عليا	.١٠
		1.12408	1.6977	43	دنيا	
1.96	7.848	1.12998	3.9070	43	عليا	.١١
		1.25754	1.8837	43	دنيا	
1.96	10.124	1.10871	4.0930	43	عليا	.١٢
		1.10671	1.6744	43	دنيا	
1.96	10.651	.95352	4.2558	43	عليا	.١٣
		1.12507	1.8605	43	دنيا	
1.96	13.873	.93948	4.3023	43	عليا	.١٤
		.84581	1.6279	43	دنيا	
1.96	16.000	.97192	4.2326	43	عليا	.١٥
		.65550	1.3721	43	دنيا	
1.96	13.890	.75885	4.2558	43	عليا	.١٦
		.93948	1.6977	43	دنيا	
1.96	11.120	.91499	4.1395	43	عليا	.١٧
		.94652	1.9070	43	دنيا	
1.96	10.973	.86073	4.2093	43	عليا	.١٨
		1.05549	1.9302	43	دنيا	
1.96	14.761	.89542	4.2326	43	عليا	.١٩
		.82728	1.4884	43	دنيا	
1.96	8.824	.81717	4.3721	43	عليا	.٢٠
		1.19985	2.4186	43	دنيا	
1.96	11.708	.88734	4.3023	43	عليا	.٢١
		1.07473	1.8140	43	دنيا	

1.96	12.007	.96449	4.3023	43	عليا	.٢٢
		1.06281	1.6744	43	دنيا	
1.96	13.004	.88797	4.2093	43	عليا	.٢٣
		.95177	1.6279	43	دنيا	
1.96	13.124	.86138	4.1395	43	عليا	.٢٤
		.89665	1.6512	43	دنيا	
1.96	6.597	.88859	4.1395	43	عليا	.٢٥
		1.29656	2.5581	43	دنيا	

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الذاتية، والجدول (٨) يوضح ذلك:

الجدول (٨)

قيم ارتباطات درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية

ت	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	ت	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	0.34	دالة	١٤	0,63	دالة
٢	0.74	دالة	١٥	0,65	دالة
٣	0.36	دالة	١٦	0.48	دالة
٤	0.57	دالة	١٧	0.42	دالة
٥	0.58	دالة	١٨	0.35	دالة
٦	0.50	دالة	١٩	0.51	دالة
٧	0.28	دالة	٢٠	0,40	دالة
٨	0.49	دالة	٢١	0,64	دالة
٩	0,72	دالة	٢٢	0,66	دالة
١٠	0,69	دالة	٢٣	0,62	دالة
١١	0,52	دالة	٢٤	0.53	دالة
١٢	0.46	دالة	٢٥	0.87	دالة
١٣	0.40	دالة			

الخصائص السايكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية:

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

أولاً: الصدق (Validity)

تم استخراج مؤشرين للصدق في مقياس الكفاءة الذاتية، هما: الصدق الظاهري، وصدق البناء.

ثانياً: مؤشرات ثبات المقياس: (Reliability):

تم استخراج نوعين من الثبات لمقياس الكفاءة الذاتية، هما:

أ. ثبات الاعداد وقد بلغت قيمته (٠,٧٣) وهو معمل ثبات جيد بناءً الى ما اشارة اليه ادبيات الاحصاء.

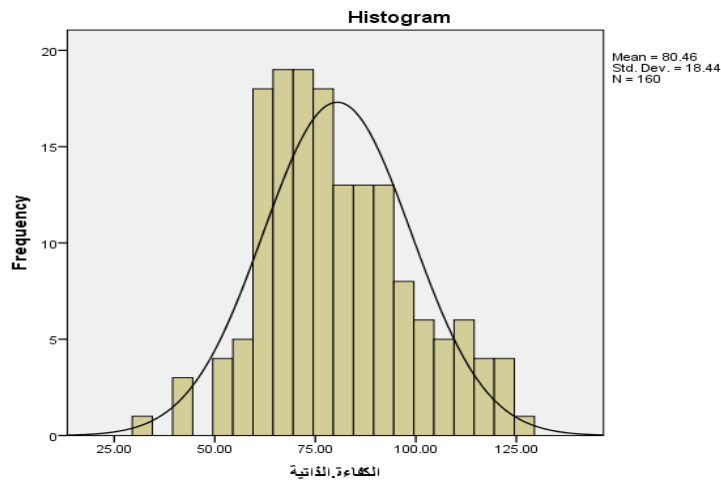
ب. ثبات تحليل التباين باستعمال معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغ (٠,٧٠) وهو معامل ثبات جيد ومقبول.

المؤشرات الإحصائية: استخرج الباحثون المؤشرات الإحصائية الاتية لمقياس الكفاءة الذاتية:

الجدول (٩)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الكفاءة الذاتية:

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
1	عدد افراد العينة (N)	160
2	الوسط الفرضي (hypothetical mean)	75
3	المتوسط الحسابي (mean)	80.4563
4	الوسيط (median)	78.0000
5	المنوال (mode)	78.00
6	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	18.43972
7	الالتواء (skewness)	-.176-
8	التفرطح (kurtosis)	.351
9	المدى (range)	93
10	أقل درجة (minimum)	32
11	أعلى درجة (maximum)	125



الشكل (٣)

منحنى التوزيع الاعتدالي لمقياس الكفاءة الذاتية

الصيغة النهائية لمقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية:

بعد انتهاء الباحثون من تحليل فقرات مقياس الكفاءة الذاتية وإيجاد المؤشرات السيكمومترية من صدق وثبات، تم الحصول على الصيغة النهائية للمقياس والذي تكون من (٢٥) فقرة. أعلى درجة يحصل عليها المستجيب بعد إجابته على (١٢٥) وأقل درجة (٢٥) والمتوسط الفرضي (٧٥)، (ملحق ٢).

الوسائل الإحصائية:

استعان الباحثون بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات، وقد استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

١. اختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين متساويتين بالحجم لحساب تمييز الفقرات بطريقة المجموعتين المتطرفتين للمقياسين.

٢. معامل ارتباط بيرسون (Persons Correlation) لمعرفة العلاقة الارتباطية بين (انعدام الامن الوظيفي، والكفاءة الذاتية)، وكذلك لحساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار، ولإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وعلاقة المجال بالمجال.

٣. معادلة الفا - كرونباخ لاستخراج ثبات مقياسي انعدام الامن الوظيفي، ومقياس الكفاءة الذاتية.

٤. اختبار (t-test) لعينة واحدة: لتعرف مستوى انعدام الامن الوظيفي، والكفاءة الذاتية.

٥. الاختبار الزائي لاستخراج دلالة الفرق في العلاقة بين (انعدام الامن الوظيفي، والكفاءة الذاتية) تبعاً لمتغيري: (الجنس، الفئة العمرية).

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

١. الهدف الأول: التعرف على انعدام الامن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي لدى الشباب العراقي:

لغرض التعرف على انعدام الامن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي لدى الشباب العراقي: طبق المقياس على عينة البحث البالغ عددها (160) مستجيب، وقد اظهر تحليل اجابات العينة باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ان الوسط الحسابي بلغت قيمته (61.0813) بانحراف معياري بلغت قيمته (9.74323)، وبعد مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (48)، تبين ان القيمة التائية المحسوبة (16.983) هي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.98). عند مستوى دلالة (0,05)، وبدرجة حرية (159)، وهذه النتيجة تؤكد بأن عينة البحث الحالي لديهم انعدام امن وظيفي بفعل تطور برامج الذكاء الاصطناعي، والجدول (١٠) يوضح ذلك:

الجدول (١٠)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات انعدام الامن الوظيفي

عدد افراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
160	61.0813	9.74323	48	16.983	1.98	دالة

٢. الهدف الثاني: التعرف على الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية لدى الشباب العراقي:

لغرض التعرف على الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية لدى الشباب العراقي طبق المقياس عينة البحث البالغ عددها (160) مستجيب، وقد اظهر تحليل اجابات العينة باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ان الوسط الحسابي بلغت قيمته (80.4563) بانحراف معياري بلغت قيمته (18.4397)، وبعد مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (75)، تبين ان القيمة التائية المحسوبة (3.743) هي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.98). عند مستوى دلالة (0,05)، وبدرجة حرية (159)، وهذه النتيجة تؤكد بأن عينة البحث الحالي يتصفون بالكفاءة في اتخاذ القرارات المهنية المتعلقة بوظائفهم المستقبلية، والجدول (١١) يوضح ذلك:

الجدول (١١)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات الكفاءة الذاتية

عدد افراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
160	80.4563	18.4397	75	3.743	1.98	دالة

٣. الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين انعدام الامن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية لدى الشباب العراقي:

استخرج الباحثون معامل ارتباط بيرسون لكلا المتغيرين، إذ بلغ معامل الارتباط (0.74)، ولاستخراج دلالة الفرق استعمل الباحثون الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (13.829)، وعند مقارنة هذه القيمة بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (1.98) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (158) يتبين ان القيمة المحسوبة هي أكبر من القيمة الجدولية وهذا يعني ان العلاقة دالة احصائياً، وجدول (12) يوضح ذلك:

الجدول (١٢)

معامل ارتباط بيرسون والقيمة التائية المحسوبة والجدولية للمتغيرين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية)

المتغيرات	افراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة التائية		مستوى الدلالة
			المحسوبة	الجدولية	
انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية	160	0.74	13.829	1.98	0.05

٤. الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق في العلاقة بين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية) على وفق متغيري:

أ. الجنس (ذكور، اناث):

استخرج الباحثون معامل ارتباط بيرسون بين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية) تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) فبلغ (0.75) بالنسبة للذكور ، اما بالنسبة للإناث فقد بلغ (0.72)، ولإيجاد الفرق في العلاقة بين المتغيرين تبعاً لمتغير الجنس، قام الباحثون بتحويل معامل الارتباط الى قيم معيارية واستخدم الاختبار (الزائي) فكانت القيمة الزائية المحسوبة (0.370275) وعند مقارنتها بالقيمة الزائية الجدولية والتي بلغت (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) نجد ان القيمة

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

الزائفة المحسوبة اصغر من القيمة الزائفة الجدولية، وتشير هذه النتيجة بأنه لا توجد فروق في العلاقة بين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية) وفق متغير الجنس ، والجدول (١٢) يوضح ذلك:

الجدول (١٢)

معامل ارتباط بيرسون والقيمة المعيارية والزائفة المحسوبة والجدولية لدى افراد العينة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	عدد افراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة فيشر المعيارية	القيمة الزائفة		الدالة
				المحسوبة	الجدولية	
اناث	88	0.75	0.97	0.370275	1.96	غير دال
ذكور	72	0.72	0.91			

ب. العمر (١٥-١٧) (١٨-٢١) (٢٢-٢٤) سنة:

استخرج الباحثون معامل ارتباط بيرسون بين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية) تبعاً لمتغير العمر. ففي الفئة العمرية (١٥-١٧) سنة بلغ معامل الارتباط بين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية) (0.46)، وبالنسبة للفئة العمرية (١٨-٢١) سنة بلغ معامل الارتباط (0.23)، بينما بلغ معامل الارتباط (0.19) في الفئة العمرية (٢٢-٢٤) سنة ، ولإيجاد الفرق في العلاقة بين المتغيرين تبعاً لمتغير العمر، قام الباحثون بتحويل معاملات الارتباط الى قيم معيارية واستخدم الاختبار (الزائي) فكانت القيمة الزائفة المحسوبة للفرق للعلاقة بين الاعمار جميعها غير دال احصائياً والجدولين (١٣ و ١٤) يوضحان ذلك:

الجدول (١٣)

معامل ارتباط بيرسون والقيمة المعيارية لفيشر

العمر	عدد افراد العينة	قيمة معامل الارتباط	قيمة فيشر المعيارية
15-17 سنة	56	0.46	0.49
18- 21 سنة	66	0.23	0.23
22 - 24 سنة	38	0.19	0.19

الجدول (١٤)

القيم الزائفة للعلاقة الارتباطية

الدالة	القيمة الزائفة		العلاقة الارتباطية بين انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية وفق متغير العمر
	الجدولية	المحسوبة	
غير دال	١,٩٦	1.39493	(15-17 سنة) (21-18 سنة)
غير دال		1.377374	(15-17 سنة) (24-22 سنة)
غير دال		0.189737	(18-21 سنة) (24-22 سنة)

ومن ملاحظة الجدول اعلاه نجد ان النتيجة تشير الى عدم وجود فرق في العلاقة بين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية) تبعاً لمتغير العمر.

تفسير النتائج:

نتيجة الهدف الاول: ان الذكاء الاصطناعي يزيد من انعدام الأمن الوظيفي من خلال أتمتة المهام، مما جعل الشاب العراقي يشعر بان مستقبله الوظيفي مهدد وانخفاض الروح المعنوية وتراجع الأداء. وتتفق هذه النتيجة مع نظرية التطور المهني: التي ترى بان الأفراد قد ينشغلون بالتفكير والقلق بشأن جوانب وظيفية قريبة نسبياً (مثل احتمال ضياع فرص التطوير الوظيفي القادمة) أو بعيدة نسبياً في المستقبل (مثل احتمال فقدان فرص التطوير الوظيفي في المراحل المتأخرة من حياتهم المهنية). مما جعلهم يشعرون بعدم الأمان الوظيفي بشأن تطورهم الوظيفي على المدى الطويل.

نتيجة الهدف الثاني: ان الشباب العراقيين يؤمنون بقدرتهم على اختيار مساراتهم المهنية وتوجيهها بنجاح، ويظهرون ثقة في مهام مثل جمع المعلومات، ووضع الأهداف، وحل المشكلات، مما يُفضي إلى خيارات أفضل ونضج مهني أكبر. وهذا مؤشر إيجابي على شعورهم بالكفاءة في اتخاذ القرارات المهنية، وغالباً ما يرتبط ذلك بنتائج إيجابية مثل ذكاء عاطفي أعلى وقدرة أفضل على التأقلم. وتتفق هذه النتيجة مع نظرية الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية التي اشارت الى ان اختيار المسار المهني الناجح على تنمية الكفاءات يعتمد على ثقة الفرد في هذه المهارات.

نتيجة الهدف الثالث: التي اظهرت وجود علاقة ارتباطية بين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية) يرى الباحثون ان الكفاءة الذاتية تعمل كوسيط جزئي لتأثير استخدام الذكاء الاصطناعي

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

على استعداد الموظفين لتحمل المخاطر. وأن استخدام الذكاء الاصطناعي يُعزز ويسهم في تقديم رؤى قيّمة.

نتيجة الهدف الرابع: التي اظهرت عدم وجود فروق في العلاقة الارتباطية بين (انعدام الامن الوظيفي والكفاءة الذاتية) وفق متغيري (الجنس، العمر): يرى الباحثون ان الظروف الاجتماعية والثقافية المتقاربة التي يعيشها الاولاد والبنات في المجتمع العراقي انعكست على الية تعاملهم مع التكنولوجيا المتطورة.

الاستنتاجات:

١. ان تطور برامج الذكاء الاصطناعي جعل الشباب العراقي يشعرون بالقلق وعدم اليقين من مستقبلهم الوظيفي.

٢. ان الكفاءة الذاتية للشباب العراقي تتعزز ويصبح قادر على اتخاذ القرارات المهنية المستقبلية في ظل التطور التكنولوجي الهائل مما جعل الشاب العراقي يتمحص بشكل كبير ويدقق في مستقبله الوظيفي لكي يتخذ قراره المهني بدقة ونجاح.

٣. توجد علاقة طردية بين (انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية).

٤. لا تختلف العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية وفق متغير الجنس والعمر.

التوصيات:

التوصيات وفقا لنتائج البحث وفي ضوء آليات وجهات التنفيذ:

أ. توصيات تختص بالحكومة المركزية صاحبة القرار:

- حث جميع المؤسسات الحكومية والشركات العاملة بالقطاع العام والخاص على إعادة تأهيل وتدريب الموظفين والعمال وتطوير مهاراتهم الوظيفية لضمان عدم تخلفهم عن التطور التكنولوجي.
- تمويل برامج إعادة تأهيل الموظفين والعاملين في القطاعين العام والخاص من اجل تطوير مهاراتهم الوظيفية.
- ينبغي على الحكومة المركزية صاحبة القرار النظر في توسيع نطاق الإعفاءات الضريبية للشركات التي تُعيد تأهيل موظفيها.
- خلق فرص عمل جديدة، سيما في قطاعات مثل تطوير الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، والأمن السيبراني، والخدمات الرقمية.

ب. توصيات تختص بالموظف والعامل والفرد:

- اعد صياغة منظورك حول الذكاء الاصطناعي والأتمتة فبدلاً من النظر إلى الذكاء الاصطناعي بوصفه تهديد، حاول إعادة صياغته بوصفه فرصة للنمو. اذ يمكن للذكاء الاصطناعي أن يُحسّن قدرتك على أداء المهام بكفاءة أكبر، مما يسمح لك بالتركيز على اتخاذ القرارات العليا وحل المشكلات بطرق إبداعية .
- فكر بوعي كبير حول كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يُحسّن عمليات عملك الحالية أو يفتح آفاقاً جديدة. من خلال تبني الذكاء الاصطناعي بوصفه اداة وليس خصم، يمكنك تحويل تفكيرك من الخوف إلى التحدي.
- اعمل على المشاركة في المجتمعات الإلكترونية، والتواصل مع الزملاء والموجهين الذين يمكنهم تقديم التوجيه والدعم. كما أن بناء العلاقات المهنية يساعدك على البقاء على اطلاع دائم بقطاعات العمل الناشئة والمجالات التي تحتاج إلى عمالة بشرية، مما يضمن لك القدرة على التكيف مع سوق العمل المتغير.

المقترحات:

١. إجراء دراسة تتقصى العلاقة بين انعدام الامن الوظيفي والوعي الذاتي للفرد.
٢. إجراء دراسة حول تصورات الشباب العراقيين وانطباعاتهم عن الذكاء الاصطناعي..
٣. اجراء دراسة مماثلة على شرائح اجتماعية اخرى على سبيل المثال (الموظفين القريبين من سن التقاعد).

قائمة المصادر:

- دويكات، سامح سبع خضر. (٢٠١٥). دور الشباب الجامعي في المشاركة السياسية والفعاليات الجماهيرية الوطنية، فلسطين (رسالة ماجستير).
- Albert Bandura (1977) states individuals develop their self-efficacy beliefs by interpreting information from four main sources of influence.
- Anis Fatima Savugathali¹, Muhammad Bazlan Mustafa^{2*} & Ahmad Jazimin (2025).Jusoh³, Self-Efficacy in Career Decision Making and Outcome Expectation among Final Year Students, To Link this Article:<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v15-i01/23624>
DOI:10.6007/IJARBSS/v15-i01/23624, Vol 15, Issue 01, (2025)
E-ISSN: 2222-6990.
- Bambacas, M., & Kulik, C. T. (2013). Job embeddedness in China: How HR practices impact turnover intentions. The International.

- Berente, N., Gu, B., Recker, J., & Santhanam, R. (2019). Managing AI. MIS Quarterly, 45(3), 1433–1450. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2021/16274>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. Journal of Career Assessment, 4(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Blau PM (1964) Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. Journal of Vocational Behavior, 35, 194– 203
- Boeri T and Van Ours J (2008) The Economics of Imperfect Labor Markets. Princeton: Princeton University Press.
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. (2021). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. Journal of Business Research, 131, 485–494. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.018>
- Byung-Jik Kim a,b , Min-Jik Kim . (2024). Journal of Innovation & Knowledge
- Chui, M., Manyika, J., Miremadi, M., & George, K. (2017. July). Human + machine: A new era of automation in manufacturing. McKinsey. <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/human-plus-machine-a-new-era-of-automation-in-manufacturing>
- Clements, A. J., & Kamau, C. (2017). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands-resources model. Studies in Higher Education, 43(12), 2279–2293.

- Cropanzano R and Mitchell MS (2005) Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management* 31(6): 874–900.
- Daleng Zhou^{1,2}, Zeyi Peng¹ and Hongling Zhou³(2023). The influence of career decision-making self-efficacy on employability of higher vocational students: mediated by emotional intelligence, PUBLISHED 12 December 2023
- Despina Sidiropoulou-Dimakakou & Katerina Argyropoulou, (2007). Career decision making self-efficacy and decision making styles of higher education students in Greece,
- Ghosh, B., Daugherty, P. R., Wilson, H. J., & Burden, A. (2019, May 9). Taking a systems approach to adopting AI. *Harvard Business Review*.
- Giannakos, I. (1998). Patterns of Career Choice and career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 244–258.
- Journal of Human Resource Management*, 24(10), 1933–1952. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.725074>
- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101–127). John Wiley & Sons, Inc.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting & Social Change*, 138, 155–165. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.08.017>

- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74–91. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2021). Chapter Four – Self-efficacy and human motivation. *Advances in Motivation Science*, 153–179.
- Shapiro SP (2005) Agency theory. *Annual Review of Sociology* 31: 263–284.
- Sheela Narang Wadhwa · Garima Bhardwaj · Arun Pratap Srivastava³.(2025) · Ritika Malik⁴, AI-driven job insecurity and work performance: unveiling the mediating role of psychological well-being, *Int. j. inf. tecnol.* (September 2025) 17(7):3883–3894, 3–3894 <https://doi.org/10.1007/s41870-025-02602->
- Smith, A., & Anderson, J. (2014). AI, robotics, and the future of jobs. Pew Research Center, 6.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(1), 101–117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- Snijders TAB (2003) Multilevel analysis. In: Lewis–Beck M, Bryman AE and Liao TF (eds) *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods* (Volume II). Thousand Oaks: Sage, pp. 673–677.
- Spurk, D., Hofer, A., Hirschi, A., de Cuyper, N., & De Witte, H. (2021). Conceptualizing career insecurity: Toward a better

understanding and measurement of a multidimensional construct.

Personnel Psychology. <https://doi.org/10.1111/peps.12493>

Yang Woon Chunga, Seunghee Im a, Jung Eun Kimb & Jeong Kwon Yuna.(2025). Artificial intelligence awareness, career resilience, job insecurity and behavioral outcomes. AUSTRALIAN JOURNAL OF PSYCHOLOGY 2025, VOL. 77, NO. 1, 2559910 <https://doi.org/10.1080/00049530.2025.2559910>

Zhao H, Wayne SJ, Glibkowski BC and Bravo J (2007) The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. Personnel Psychology 60(3): 647-680.

ملحق (١)

استبانة آراء المحكمين في صلاحية مقياس "انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي"

الأستاذ الفاضل المحترم /.....
الأستاذة الفاضلة المحترمة /.....
تحية طيبة ...

يروم الباحثون إجراء دراستهم الموسومة بـ "إنعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية لدى المراهقين والراشدين". ولعدم وجود مقياس يقيس انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي تم بناء المقياس بالاعتماد على نظرية سبورك وآخرون (Spurk,etal,2021). يتألف المقياس من (١٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (الفرص الوظيفية، انخفاض مكانة الوظيفة ومتطلبات التأهيل في المستقبل، شروط العمل التعاقدية، البطالة). وإمام كل فقرة خمسة بدائل (أرفض بشدة، أرفض، محايد، أوافق، أوافق بشدة). وأوزانها (١، ٢، ٣، ٤، ٥). يعرف انعدام الأمن الوظيفي (AICI): بأنه الخوف من تعطل المسار الوظيفي للفرد بسبب الذكاء الاصطناعي، وليس مجرد وظيفة محددة (Spurk,etal,2021)^٣

3 Spurk, D., Hofer, A., Hirschi, A., de Cuyper, N., & De Witte, H. (2021). Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/peps.12493>

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

الاستاذ الفاضل/ة..... فيما يلي نعرض على حضراتكم المجالات والفقرات الخاصة

بالمقياس

مع جزيل الشكر والامتنان لتعاونكم العلمي مع الباحثين.

الباحثون

أ.د. فؤاد

علي فرحان

م. اثير

عبد الجبار محمد

أ.م.د. علي عيسى ادهم

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل
مجال: الفرص الوظيفية:				
١	أشعر بالقلق من أن الذكاء الاصطناعي قد يقضي على فرص ترقيتي في مسيرتي المهنية المستقبلية.			
٢	أخشى أن الذكاء الاصطناعي قد طور الفرص الوظيفية في مجال عملي مما يجعلني اشعر بالإحباط.			
٣	أخشى أن يمنعني الذكاء الاصطناعي من حصولي على فرص لتولي مسؤوليات وظيفية في المستقبل.			
٤	أخشى أن ينتهي بي المطاف في وظيفة لاتناسب مؤهلاتي وامكانياتي لأن الذكاء الاصطناعي قد استولى على وظائف أكثر مكانة.			
المجال انخفاض مكانة الوظيفة ومتطلبات التأهيل في المستقبل:				
١	أشعر بالقلق من أن مكانتي الوظيفية في المستقبل قد تتراجع بسبب تولي الذكاء الاصطناعي في اغلب الأماكن الوظيفية.			
٢	أخشى أن أصبح عاطلاً عن العمل في وقت ما في المستقبل بسبب استبدال الذكاء الاصطناعي			

			لوظيفتي.	
٣			أتساءل عما إذا كانت متطلبات التأهيل في وظيفتي المستقبلية ستكون أقل بفعل تطور برامج الذكاء الاصطناعي.	
٤			من المحتمل ألا تكون مهاراتي كافية لإدارة مهام العمل المعززة بالذكاء الاصطناعي.	
المجال الثالث: شروط العمل التعاقدية:				
١			أتساءل عما إذا كان راتبي قد يتطور بشكل غير مرغوب فيه في ظل وجود برامج الذكاء الاصطناعي.	
٢			أنا قلق من أن الإطار التعاقدى لعملي المستقبلي قد يتغير بشكل غير مواتٍ بسبب الذكاء الاصطناعي الذي قد يحل محل وظيفتي.	
٣			أخشى أن أضطر إلى العمل في المستقبل في ظل ظروف أسوأ (مثل ساعات العمل، الراتب).	
٤			أتساءل عما إذا كانت شروط عملي التعاقدية المستقبلية قد تسوء في ظل وجود برامج الذكاء الاصطناعي.	
المجال الرابع: البطالة:				
١			أخشى أن أصبح عاطلاً عن العمل في وقت ما في المستقبل بسبب الذكاء الاصطناعي الذي يحل محل وظيفتي.	
٢			أتساءل عما إذا كانت تطورات الذكاء الاصطناعي قد تؤدي إلى بطالتي في مسيرتي المهنية المستقبلية.	
٣			من المحتمل ألا تكون مهاراتي كافية لإدارة مهام العمل المعززة بالذكاء الاصطناعي بكفاءة في المستقبل.	
٤			أتساءل عما إذا كنت سأتمكن من مواكبة متطلبات عملي المعززة بالذكاء الاصطناعي في المستقبل.	

ملحق (٢)

استبانة آراء المحكمين في صلاحية مقياس " الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية (CDMSE)"

الأستاذ الفاضل المحترم /.....
الأستاذة الفاضلة المحترمة /.....
تحية طيبة ...

يروم الباحثون إجراء دراستهم الموسومة بـ " انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية لدى المراهقين والراشدين ". تبني الباحثون مقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية (CDMSE) لـ بيتز وآخرون (Betz et al, 1996). يتكون المقياس من (٢٥) فقرة وإمام كل فقرة خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وأوزانها (١، ٢، ٣، ٤، ٥). على التوالي.

تعرف الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية: بأنها تصور الفرد لقدراته على أداء المهام اللازمة لإتمام اختياره المهني (Betz et al, 1996)؛
الاستاذ الفاضل/ة..... فيما يلي نعرض على حضراتكم المجالات والفقرات الخاصة بالمقياس

مع جزيل الشكر والامتنان لتعاونكم العلمي مع الباحثين.

الباحثون

أ.د. فؤاد

علي فرحان

م. اثير

عبدالجبار محمد

أ.م.د. علي عيسى ادهم

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	تحتاج الى تعديل
١.	تبحث عن معلومات عبر الإنترنت أو من خلال مصادر أخرى حول الوظائف التي تهتمك.			
٢.	اختيار مجال دراسي أو تخصص من قائمة الخيارات المحتملة التي تفكر فيها.			
٣.	وضع خطة لأهدافك خلال السنوات القليلة القادمة.			
٤.	تحديد الخطوات التي يجب اتخاذها في حال واجهت تحديات في مجال دراستك أو مسارك المهني المختار.			
٥.	تقييم نقاط قوتك وقدراتك بدقة.			
٦.	تستطيع اختيار وظيفة واحدة من قائمة الخيارات المحتملة التي تفكر فيها.			
٧.	تحديد الخطوات اللازمة لإكمال مجال دراستك أو تدريبك المهني بنجاح.			
٨.	العمل باستمرار لتحقيق أهدافك الأكاديمية أو المهنية حتى عند مواجهة بعض العقبات.			
٩.	تحديد الوظيفة المثالية بالنسبة لك.			
١٠.	البحث عن اتجاهات التوظيف المستقبلية لوظيفة معينة خلال السنوات القليلة القادمة.			
١١.	اختيار مهنة تتوافق مع نمط حياتك المفضل.			
١٢.	إنشاء سيرة ذاتية أو ملف أعمال فعال.			
١٣.	تغيير مجال دراستك أو مسارك المهني إذا لم يكن اختيارك الأولي مناسباً.			
١٤.	تحديد أولوياتك في العمل.			
١٥.	معرفة متوسط الدخل في مجال العمل.			
١٦.	اتخاذ قرار مهني والشعور بالثقة في اختيارك.			

انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية عند الشباب العراقيين

١٧.	تغيير وظيفتك إذا لم تكن راضيًا عن وظيفتك الحالية.		
١٨.	تحديد ما أنت مستعد للتضحية به وما لست مستعدًا للتضحية به لتحقيق أهدافك المهنية.		
١٩.	التحدث مع متخصصين يعملون بالفعل في مجال تهتم به.		
٢٠.	اختيار مجال دراسة أو مهنة تتوافق مع اهتماماتك.		
٢١.	تحديد الشركات أو المؤسسات ذات الصلة باهتماماتك المهنية.		
٢٢.	تحديد نمط الحياة الذي تطمح إليه.		
٢٣.	البحث عن معلومات حول فرص التطوير التعليمي أو المهني.		
٢٤.	اجتياز عملية مقابلة العمل بنجاح.		
٢٥.	تحديد مسارات وظيفية بديلة في حال لم يُناسبك الخيار الأول.		