

قياس النضج المهني لدى طلبة جامعة بغداد وعلاقته ببعض المتغيرات

أ.م.د. ميسون كريم ضاري

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية

المستخلص:

سعت الدراسة الى قياس النضج المهني لدى طلبة جامعة بغداد وتعرف دلالة الفروق في النضج المهني تبعا لمتغيري (النوع-التخصص) والتفاعل بينهما، وشملت عينة الدراسة الحالية (170) طالب وطالبة من المرحلة الدراسية (الاولى- الرابعة)، واستخدمت الباحثة مقياس كراتيس Grites للنضج المهني، وبعد معالجة البيانات احصائيا عن طريق الحقيبة الاحصائية للعلوم النفسية أظهرت نتائج الدراسة أن طلبة الجامعة بشكل عام يتمتعون بدرجة نضج مهني، وان هنالك فروقا دالة إحصائية في النضج المهني ولصالح الذكور، ولم يظهر هنالك فروقا إحصائية تبعا للتخصص (علمي- أنساني).

مشكلة البحث: - Problem of the research

ان للمهنة دور اساسي في حياة الافراد فهي تعبر عن اسلوب حياة الفرد ، كما تؤثر مواقف العمل في تشكي انماط الابنية النفسية لدة اعضاء المجتمع علاوة على ذلك فان المهنة تحقق اغراضا اقتصادية ونفسية واجتماعية ، فمن الناحية الاقتصادية ، اذا ما وضع الفرد في وظيفة مناسبة فان ذلك يؤدي الى زيادة الانتاجية ، ومن الناحية النفسية يؤدي فشل الفرد في مهنة ما الى شعوره بالنقص والفشل والاحباط والاضطراب والتوتر، اما اجتماعيا ، فان البطالة عند الفرد تؤدي الى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي ، بالإضافة الى الضغوط النفسية التي يتعرض لها العاطلون عن العمل اكثر من غيرهم ، وهذا يتفق مع نتائج الدراسة التي قام بها (Waterc&Moore,2002,p18) التي توصلت الى وجود علاقة بين البطالة وحالة التوتر النفسي عند الفرد ، من خلال مقارنة الحالة النفسية بين الافراد العاطلين عن العمل والعاملين ، اذ دلت نتائج الدراسة على ان حالة التوتر النفسي ترتفع بشكل ملحوظ لدى العاطلين عن العمل مقارنة بالافراد العاملين.(السواط، 2008، ص20).

وان اكثر الاشخاص تكون اختياراتهم المهنية نتيجة لرغبات طارئة او نصائح الاقارب والاصدقاء او الاتصال بشخصية بارزة في مهنة ما، او تحت ضغط الوالدين وتقاليده الاسرة وحيانا لان المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة او لانها سوف يحصل على امتيازات مادية، او لانها واقع حال التخصص الجامعي الذي حصل عليه الطالب من فبولة في تلك الكلية و تخرج منه دون الاهتمام بما يملك الفرد من قابليات واستعدادات لكي يكون ناجحا في المهنة التي اختارها.من هنا تتحدد مشكلة البحث في قياس درجة النضج المهني الذي يمتلكه الطلبة في الجامعة بعد ان انظموا الى تلك الكلية التي هم فيها ومدى ما يمتلكون من معرفة حول التخصص الذي اختاروه مسيرة لحياتهم. اذا تتحدد مشكلة البحث في الاجابة عن الاسئلة الاتية:-

1- هل يختلف طلاب المرحلة الاولى عن طلاب المرحلة الرابعة في النضج المهني.

2- هل يختلف طلاب التخصصات الانسانية عن طلاب التخصصات العلمية في النضج المهني.

أهمية البحث:- Importance of the research

يعتبر قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل حصيلة التفاعل المتبادل بين خبرات الطفولة والخبرات الاسرية والتربوية والاجتماعية ومؤسسات العمل فمذ مرحلة الطفولة المبكرة ومرورا بسنوات الدراسة في المدرسة، يفترض في الطلاب ان يكونوا على ألفة ودراية بمعظم انواع المهن المتاحة في مجتمعاتهم وادراك مستوياتها المختلفة، وتقع المسؤولية الكبرى في اتاحة الفرص الكافية امام الطلاب في المرحلتين المتوسطة والثانوية على النظام التربوي، لاستكشاف عالم العمل من حولهم بحيث تكون هذه الخبرات الاستكشافية متسقة ومتوافقة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع ، لكي يحدث التوافق بين الفرد وبيئته، وباكتشاف الطلاب للقيم المهنية والقيم الشخصية التي يمتلكونها، يصبحون قادرين على بناء اهداف اكثر واقعية ويعملون من اجل تحقيقها في مراحل لاحقة.(رواقه،1995،ص83).من(السواط،2008،ص49).

وتشير الدراسات ان دافعية الافراد للنجاح الاكاديمي تكون منذ مراحل التعليم الثانوية اذ يكون هدف الطالب الاساسي هو ان يحصل على درجات مرتفعة لكي يتمكن من الالتحاق بالجامعة وكذلك الحفاظ على مستوى مقبول في تحصيله الاكاديمي في الجامعة ، الا ان معظم هذه العوامل تبدا في التغير عند الالتحاق والقبول في الجامعة حيث يتمتع الطلبة بقدر من الحرية وبخاصة مايتعلق بالقواعد الجامعية او فيما يتعلق بحريته في اختيار الدراسة الاكاديمية التي يرغب في الالتحاق بها ، وهذا يعني غياب الدافع الخارجي الذي يجبره على الاستمرار في النشاط التعليمي ، وهنا يصبح الطالب في حاجة الى وجود نوع اخر من الدوافع الداخلية التي تدفعه الى مواصلة التعليم.(سيد احمد، 2008، ص25)

تعتبر مهنة التدريس من المهن التي لها اهمية كبيرة في اعداد اجيال المستقبل التي تأخذ على عاتقها مهمة تطوير وبناء المجتمع، ودعم التنمية التي تعتبر اهم اهداف الدول النامية والتي تحاول تحقيقها ، ومهما تكن لمهنة التدريس من اهداف ومهام فان هدف اعداد الطالب علميا وتربويا واخلاقيا وثقافيا واجتماعيا ومهنيا سيظل الهدف الاساسي من بين تلك الاهداف ، وعلى ذلك نستشعر بانه لايمكن للمدرس ان يقوم بدوره كاملا الا بعد ان يعد هو نفسه اعدادا خاصا يؤهله للقيام بمهمته المتكاملة.(الطاهر ، 1991، ص21).

ان اختيار مهنة او تخصص اكايمي معين لا يحدد بالامتيازات المادية والاقتصادية التي توفرها المهنة فقط وانما يعتمد على اشباع حاجات نفسية واجتماعية للفرد اي ان المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب العيش فقط بل ان لها دور اجتماعي يؤديه الفرد ، وهي عالم متكامل تتشابه فيه مصالح الفرد والمجتمع وان عملية اختيار الانسان لمهنته ليست نتيجة عامل واحد او دافع واحد بل نتيجة تفاعل عوامل ودوافع كثيرة تهيمن على هذا الاختيار .(السواط،2008، ص3).

وقد اشارت دراسة اجريت في ولاية ايلينويز الامريكية عن مشكلات المراهقين وتناولت سبعة الاف طالب من طلاب الصف الثاني عشر في (57) مدرسة ثانوية وطبق عليهم اختبار خاص اعد لتقصي مشكلاتهم وحاجاتهم وكانت الحاجة الى قرار حول مهنة المستقبل من بين المشاكل الرئيسية لدى افراد العينة (عاقل، 1989، ص119).

ومع الزيادة المتسارعة في عدد الكليات الاهلية والحكومية والزيادة في عدد الخريجين يكون هنالك تساؤل يشغل الجميع هل الدول قادرة على ايجاد فرص عمل تستوعب جميع الخريجين ، علاوة على ذلك فان العالم يشهد تطورا في جميع جوانب الحياة فاصبح الحاسوب يحل محل الايدي العاملة البشرية ويزاحمها بشكل فاعل لذا يتطلب العصر الذي نعيشه ظهور مهن جديدة ، او تطور مهن قائمة لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي السريع، وهذا لايتأتى الا بالتوافق بين برامج التعليم الاكاديمي ومتطلبات سوق العمل ، ويستدعي ذلك ايجاد توجيه مهني فعال يؤدي الى التكامل والانسجام بين مناهج التعليم

ومطالب المجتمع ، وحاجات الفرد ، ولذلك اهمية في مساعدة الافراد في التعرف على المهن وعالمها ومتطلباتها ومساعدتهم في التعرف على امكاناتهم الذاتية وتكوين صورة واقعية عنها وتقبلها بما فيها من نقاط قوة او ضعف وتنمية الاتجاهات والقيم والمبادئ الايجابية حول المهن المختلفة ، واتخاذ قرارات مبنية على اختيار مدروس .(السواط،2008،ص 17)

وقد توصل كرايتس وساملر (crites & samler, 1972) الى ان النضج المهني مثله مثل النمو الاجتماعي والعاطفي ينمو خلال مراحل الحياة المختلفة وخلال سنين الدراسة حيث توصل الباحثان الى هذه النتيجة من دراسة اجراها على طلاب الصف الخامس وتمت متابعة الطلبة الى الصف الثاني عشر (عطوي وسعيد،2004، ص42). من (السواط،2008،ص9).

كما دلت نتائج البحوث السيكلوجية التي قام بها علماء النفس في السنوات الاخيرة،امكانية قياس اتجاهات المدرسين والمعدين لمهنة التدريس التي تقع على عاتقهم التعريف بماهية المهن المجتمعية ، وان عملية قياس الاتجاهات فائدة كبيرة في كشف وتعديل الاتجاهات وحتى تغييرها نحو موضوع معين فالاتجاهات لها قابلية التغير رغم تميزها بالثبات النسبي،فال اتصال المباشر بموضوع الاتجاه يسمح للفرد ان يتعرف على الموضوع من جوانب عديدة مما يؤدي الى تغيير اتجاه الفرد نحوه ، وفي معظم الاحوال يكون الاتجاه ايجابيا نتيجة الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه كما ان قياسها ييسر التنبؤ بالسلوك المستقبلي ، ويلقي الضوء على صحة اوخطا الدراسات النظرية القائمة ويزود الباحث بميادين تجريبية مختلفة. وبذلك تزداد معرفته بالعوامل التي تؤثر في نشأة الاتجاه وتكوينه وتنميته واستقراره وثبوته وتحوله وتغيره.(زهران،1977، ص167).

ان التوجه المهني المناسب يحقق كثيرا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية حيث ان وضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي الى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة اجره وارتفاع مستواه وكذلك عدم اضطراره الى تغيير عمله بعد ان يكون قد قضى فيه وقتا

طويلا وبعد ان تكون المؤسسة قد انفقت الكثير على تدريبه وتعليمه .(السواط،2008، ص47).

فاختيار الطالب ذي الاستعداد والاتجاه الايجابي نحو مهنة مع توفر خصائص اخرى هو اختيار للشخص المناسب في المكان المناسب . وهذا يحقق اهداف كل من الفرد والكلية ، كما انه من شأنه ان يقلل من الهدر او فقدان التربوي والنفسي والاقتصادي ، ولاشك ان الطالب اذا اختار مجالا غير ميال اليه فانه قد يواجه الفشل فضلا عما يحس به من مشاعر النقص والحرمان من التفوق والنبوغ، مما يؤثر على انخفاض الكفاية العلمية والانتاجية مما يساعد على ضياع جهد الفرد والمؤسسة.(الطاهر،1991،ص16).

وقد اشار (زهران،2003) الى عوامل خفض انتاجية الانسان نتيجة لضعف النضج المهني وبالتالي عدم القدرة على اتخاذ القرار المهني السليم وهي تحديد الاسرة لمهنة الابن، وسوء الاختيار المهني ويتمثل ذلك في الاختيار بطريق الصدفة او بجهل الشخص بامكاناته ومتطلبات المهنة ، واختيار المهنة البراقة ذات السمعة او المكانة الاجتماعية او العائد الاقتصادي بصرف النظر عن الاستعداد لها، ومسايرة الرفاق والاقارب في اختياراتهم، والاختيار المتسرع المغامر ،ونقص المعلومات المهنية المتعلقة بالاعمال المختلفة ومتطلبات المهن . ويرى زهران بانه يجب الاعداد والتوجيه نحو سلامة الاختيار المهني على اساس علمي مع استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.(زهران،2003، ص66).

وهذا ما اكدته دراسة (ثيودري 1982) حيث تبين ان طلبة البكالوريوس اللبنانيين غير ناضجين مهنيا فعندما طلب من افراد العينة ان يحددوا ويرتبوا من عشرة دوافع ثلاثة منها حسب اهميتها بالنسبة لهم، فاحتل الميل الشخصي المرتبة الاولى لديهم بنسبة(56،23%) كما استنتج ايضا ان ما يزيد على ثلثي التلاميذ(69،28%) قد حددوا اختيارات مهنية غير متناسقة بل متباعدة فيما بينها مما يعني ان التلميذ لا يدرك تماما حسب رايه حقيقة ميوله المهنية ولا يعي بشكل كاف قدراته العلمية واستعداداته مما يدفعه

في معظم الاحيان ان يكون على نفسه فكرة مثالية لانتطابق مع واقعه ويطمح الى بلوغ ما يتمناه اكثر مما هو مؤهل له.(السواط،2008،ص 71).

فان اعداد الافراد مهنيا ضرورة لكل العاملين في شتى المهن لايستثنى من ذلك المشتغلون في مهنة التدريس باعتبارها احدى المهن التي تشتمل على الوان من الخبرات العلمية والتربوية والنفسية التي تستند في تكوينها ونموها ونضجها الى اصول واسس نظرية وتطبيقية يكتسبها الطالب المدرس خلال دراسته في الكلية.(زيدان، 1981، ص20).

كما ان اختيار المهنة له اهمية بالنسبة للفرد والمجتمع فالمهنة وسيلة لخدمة الآخرين كما انها وسيلة لخدمة الذات اذ يشعر المرء معها بان له قيمة تبرز في منفعة من حوله فتقدير الغير يسهم الى حد بعيد في تقدير الذات.وهذا يتفق مع ما اشار اليه (الحوارنة، 2005) في ان فشل الانسان في مهنته او عدم صلاحه لها قد يؤدي الى عدم رضا والى قلق داخلي ولهذا اهتم ادلر بميدان المهنة كميدان مهم في مجال الاضطراب او الاتزان النفسي.(الحوارنة،2005،ص24).

ويشير (زهرا،1998) ان اهم قراراتين في حياة الانسان هما قرار اختيار المهنة وقرار اختيار الزوج ، ومما لاشك فيه ان كل فرد يرغب ان يتخذ هذين القرارين بحكمة.(زهرا،1998،ص76).

كما ان التعاون بين الاسرة والمدرسة امر ضروري لنجاح عملية توجيه الافراد توجيهها مهنيا ، وبما ان للوالدين دورا كبيرا في التخطيط المهني فان عليهما ان ياخذوا باراء ابنائهما ،وعلى المدرسة ان تستفيد من خبرات الاباء والامهات.(خيري، 1991، ص124).

وتتبع اهمية الدراسة الحالية من خلال:-

1- اهمية الموضوع على مستوى الفرد ، حيث ان اختيار التخصص او التوجه لمهنة المناسبة اصبح الشغل الشاغل للطلاب واولياء امورهم .

- 2- أهمية التوعية في الاختيارات المهنية وخاصة توعية الطلاب بانفسهم وقدراتهم واستعداداتهم من جهة والتوعية بمعلومات عن المهن من اجل اتخاذ القرار المهني وبما يتناسب مع القدرات التي يمتلكها الطلبة.
- 3- أهمية المرحلة العمرية والاكاديمية حيث انها مفترق الطرق لابنائنا الطلاب وبالتالي يتحدد مستقبله بناء على اتخاذ القرار في هذه المرحلة المهمة.
- 4- أهمية وخطورة موضوع النضج المهني الذي تناولته الدراسة الحالية وما يترتب عليه من اثار سلبية على الفرد والمجتمع.

ثالثا :- أهداف البحث :- Aims of the research

سعت الدراسة الحالية الى :-

- 1- قياس النضج المهني لدى طلبة الجامعة.
- 2- تعرف دلالة الفروق في النضج المهني لدى طلبة الجامعة تبعا لمتغير النوع (ذكور-إناث).
- 3- تعرف دلالة الفروق في النضج المهني لدى طلبة الجامعة تبعا لمتغير التخصص (علمي-انساني)
- 4- تعرف دلالة الفروق في النضج المهني لدى طلبة الجامعة تبعا لكليات التربية والكليات الاخرى .

رابعا :- حدود البحث :- Limits of the research

يتحدد البحث على عينة من طلبة جامعة بغداد ومن كلا النوعين (ذكور-إناث) وضمن تخصصين (علمي-أنساني) ومن المرحلة الدراسية الاولى والرابعة للعام الدراسي 2016-2017.

خامسا :- تحديد المصطلحات :- Limited of the terms

النضج المهني Career Maturity

1- عرفه هولاند Holland :- انه مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وانه امتداد شخصية الفرد الى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع انماط مهنية ، واهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع ادراك الفرد للمهنة، وهذا بالتالي يقود الى اتخاذ القرار المهني السليم. (Osipow&Samula,1983,p42).

2- عرفه كرايتس :- انه سلوك يظهر في الاتجاهات المهنية لدى الفرد وحدده بخمسة ابعاد هي الاستقلالية في اتخاذ القرار، الانهماك في عملية الاختيار، ووضوح مفاهيم عملية الاختيار، والاتجاه نحو العمل، وعوامل التفضيل في الاختيار المهني. (جروان، 1986، ص23).

3- عرفه سوبر Super :- انه رصيد الفرد من السلوكيات التي تمكنه من استكشاف واختيار وتخطيط وتحقيق اهداف معينة ، وان يكون في مستوى متوسط من الارتقاء المهني مقارنة باقرانه.فهو استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. (المطارنة، 1995، ص13).

4- عرفه Naidoo 1998 :- انه استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لاستثمار الفرص ومواجهة التحديات المجتمعية المحيطة. (Naidoo,1998,p27).

5- عرفه Savickas,m&all 2002 :- هو تعبير عن مستوى تكون التوجه المهني نحو الاختيار المهني لدى الفرد. ومدى استعداداه للتعامل مع مهنته، اي القدرة على الاختيار المهني الواقعي ، مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب. (Savickas,m&all,2002,p360).

6- عرفه الحميدي 2013: مجموعة من السلوكيات والاجراءات المهنية التي تقود الى تضيق الخيارات المهنية وبالتالي اتخاذ القرار المهني السليم. (الحميدي، 2013، ص24).

التعريف الاجرائي:- هو الدرجة التي سوف يحصل عليها الطالب من الاجابة على الاداة المعدة لقياس النضج المهني.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

النظريات التي فسرت التوجه المهني

1- النظرية المعرفية الاجتماعية المهنية Social-Cognitive careet theory للينت واخرون (SCCT;Lent,et al;1994) :

تفترض النظرية وجود ثلاثة عوامل مؤثرة في الرضا الاكاديمي والمهني وهي (التطور في تحقيق الاهداف المرجوة، والاختيار، الاداء) ، ويؤكد لينت (Lent,2004) ان بعض المتغيرات المعرفية الاجتماعية مثل فاعلية الذات والاهداف ، وقد تفيد في دراسة الرضا عن الحياة داخل سياقات ومجالات خاصة (مثل الدراسة او العمل) وكذلك في دراسة الرضا عن الحياة بشكل عام، كما اكدت على ان لفاعلية الذات والقدرة على التطور في تحقيق الاهداف والمساندة البيئية والاجتماعية دورا منبئا عن رضا الطالب في حياته الاكاديمية والاجتماعية. (Lent,Singley,et al,2005).

كما ان هذه النظرية تدمج بين التفاعل بين العوامل الذاتية وبين عوامل البيئة الخارجية وسلوك اتخاذ القرار انها تركز على تاثير الايمان بالكفاية الذاتية والنتائج المتوقعة على الاهداف والسلوك ، حيث ان الافراد اذا امنوا بقدراتهم في العمل وكان لديهم توقع لنتائج هذا السلوك فانهم سوف يتصرفون بطريقة ستساعدهم على انجاز

اهدافهم ، اما بالنسبة للنساء والاشخاص الملونين فان المعوقات مثل التفرقة او التحيز يمكن ان تحد من النتائج المستقلة للسلوك، كما ان الايمان بالكفاية الذاتية يمكن ان يتاثر بالانتمى العرقى او بالصور النمطية للدوار المرتبطة بالجنس ، وهكذا فان الافراد يمكن ان يصدوا عن الاختيارات المهنية التي تم ادراكها على انها ليست متاحة لهم بشكل حقيقى.(الرشيدى، 1999، ص71).

2- الاتجاه التطوري للنمو المهني:

يشير سوبر (Super) ان دراسة اهمية العمل في حياة الانسان وحدها بعيدا عن باقي مناحي الحياة هي عملية غير كافية على الاطلاق لتفسير معنى العمل في حياة الانسان ، وعلى العكس من ذلك ينبغي علينا ان نختبر اهمية دور الانسان في العمل داخل سياق الحياة كلها ، بجميع جوانبها ، وقياس الاهمية النسبية لذلك الدور بجانب الادوار الاخرى في الحياة.(Perrone,K.M,et al,2006).

اشار الداهري 2005 ان سوبر (Super) يرى ان عملية النمو المهني عبارة عن تطور لدى الشخص والذي يتم عبر مراحل وفترات عمرية مختلفة تميزت كل مرحلة من المراحل بنمو وتطور بعض الخصائص المحددة :

- مرحلة نمو مفهوم الذات (من عمر السنة الى عمر 14) وترتبط هذه المرحلة العمرية بنمو وتطور مفهوم الذات لدى الفرد وذلك نتيجة تفاعله مع المحيطين به وخاصة المهمين والفاعلين . وهنا تبرز اهمية الحاجات والميول والقدرات الفردية.وهذا كله في ضوء اتساع حجم دائرة التفاعل والمشاركة الاجتماعية واختبار الواقع.
- مرحلة الاستكشاف(من 15-24 سنة) تتحدد في هذه المرحلة الاختيارات المهنية وهنا تدخل الذات في عملية الاستكشاف المهني والاختيار المهني وهذا الاخير لايغني القرار النهائي او الاختيار النهائي.

- مرحلة التأسيس (من 25-44 سنة) وهي مرحلة يكتسب الفرد فيها خبرات ومهارات أساسية ويحسن فيها واقعه المهني. وكل ذلك نتيجة حصول الفرد على عمل لائق به.
 - مرحلة الاحتفاظ (من 45-64 سنة) في هذه المرحلة يميل الفرد الى عدم الرغبة في تغيير مهنته، وهذا ناتج عن ما اكتسبه من خبرة مهنية.
 - مرحلة الانحدار (مابعد السن 65) تتميز هذه المرحلة بضعف القدرات العقلية والجسمية مما يؤدي الى ضعف وتراجع النشاط المهني والادائي لدى الفرد والذي ينتهي به الى التقاعد. (الداهري، 2005) في (القادر، 2016، ص362).
- وان هذه المراحل تفيد في كيفية التعامل مع الافراد في اعمارهم المختلفة وهذه المراحل تبدو اكثر وضوحا اذا نظرنا اليها من خلال خمسة أنشطة يقوم بها الشخص والتي تسمى بالمظاهر المهنية التطورية المتمثلة :-
- 1- التبلور (Crystallization): وتبدأ من (14-18) سنة وهي فترة هامة في تشكيل اهداف مهنية عامة خلال الوعي وإدراك المصادر المهنية المتاحة ومن خلال القيم والاهتمامات والتخطيط لمهنة مفضلة عند الشخص.
 - 2- التحديد (Determination): من (18-21) سنة، وهي فترة انتقال من التفضيلات المهنية الى نشاط مهني اكثر تحديدا ،ويكون لدى الشخص مفهوم واضح عن التخصص المراد الالتحاق به.
 - 3- التطبيق (Application): وتبدأ من (21-24) سنة وهنا يقوم الشخص بالتدريب الفعلي على المهنة، للدخول الى العمل المناسب.
 - 4- الاستقرار (Establishment): وتمتد من (24-35) سنة، وهي فترة تأكيد على المهنة المفضلة وذلك من خلال خبرة عملية حقيقية واستخدام وتوظيف المهارة والموهبة في اظهار الاختيار المهني على انه الاختيار المناسب.

5- الاندماج (Consolidation): من (35) سنة فما فوق وهي فترة انشاء او تاسيس في المهنة، وذلك عن طريق التقدم في المهنة من خلال الوضع المهني والخبرة والاقدمية في المهنة ومن خلال الاندماج مع المهنة والاخلاص لتلك المهنة. (السواط، 2008، ص57).

3- نظرية اتخاذ القرار المهني جون هولاند John Holland:

يفترض هولاند ان اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصيته اذ تعتبر من النظريات التي حاولت تجاوز المراحل النمائية لتوضح العوامل المسؤولة عن اتخاذ القرار المهني لمهنة معينة، لقد نشأ مفهوم هولاند عن الاختيار المهني من خلال خبراته مع الافراد الذين يقومون باتخاذ القرارات المهنية، حيث يعتقد ان بلوغ الشخص السن الذي يكون فيه قادراً على اختيار مهنته هو نتاج لتفاعل الوراثة مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية بما في ذلك دور الاسرة والرفاق والراشدين الاخرين والطبقة الاجتماعية التي ينتمي اليها والمستوى التعليمي للأسرة. (Herr&Cramer, 1984) من (النوايسة، 2014، ص4).

ويعتبر هولاند ان الاشخاص يميلون للمهن المختلفة حسب انماط شخصياتهم ولذلك اذا ساد احد الانماط عند فرد ما فانه يبحث عن البيئة المهنية التي تتناسب هذا النمط وبالتالي يكون قد شكل نمط من انماط الشخصية يقوده لاتخاذ قرار مهني او اكاديمي يناسب نمط شخصيته ،وانطلقت النظرية من مجموعة افتراضات منها ان اختيار الفرد لمهنة معينة هو سلوك تعبيرى اي انه يعكس من خلال اختياره المهني معرفته وشخصيته ودوافعه ، ويستقبل الافراد اسماء المهن بشكل نمطي اي مستقل عن خبراتهم المهنية ، فهناك ثبات نسبي في نظرة الافراد واختيارهم للمهن التي يميلون اليها. وهناك علاقة بين اختيار الفرد لمهنة معينة وشخصيته بمعنى ان المهنة التي يفضلها تتصل بعوامل شخصية ويتشابه الافراد الذين يميلون الى مهنة محددة بانماط شخصياتهم وتكون استجاباتهم للمواقف التي تواجههم متشابهة ومتقاربة. وتصنف انماط

شخصيات الافراد الى ستة انماط هي (الواقعية والعقلانية والاجتماعية والفنية والتقليدية والمغامرة) تقابلها بيئة مهنية مطابقة له. (النوايسة، 2014، ص 4).

ثانياً: - الدراسات السابقة

1- دراسة الغافري 2005:

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى النضج المهني وعلاقته بمتغيرات التحصيل والجنس ومكان السكن لدى عينة مكونة من 424 طالبا وطالبة، ولقياس النضج المهني تم تصميم استبانة خاصة مكونة من 24 فقرة اعتمادا على الصورة المعربة لاستبانة كرايتس لنضج المهني والتي طورها جروان في الاردن عام (1986)، وبعد معالجتها احصائيا اشارت النتائج الى ان مستوى النضج المهني لدى افراد العينة متوسط ، وان هناك علاقة ايجابية بين النضج والتحصيل الدراسي، وان هناك فروقا دالة احصائيا في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث ، في حين لم تظهر هذه الفروق بين طلبة القرية وطلبة المدينة . وتم الخروج بعدد من التوصيات والمقترحات. (الغافري، 2005، ص 9).

2- دراسة الطاهر 1991:

هدفت الدراسة الى البحث عن الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالمستوى الدراسي والتخصص والتحصيل لدى طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض ،تم استخدام مقياس اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس من اعداد عنايات زكي 1974 ، والذي تم تطبيقه على عينة بلغ عدد افرادها 603 طالبا من طلاب كلية التربية شملت جميع المستويات الدراسية ضمن التخصصات الادبية (اللغة العربية والانكليزية والتاريخ والجغرافيا)، والعلمية (احياء والرياضيات، والكيمياء، والحاسب الالي) واطهرت النتائج عن وجود فروق بين متوسطات اتجاه طلاب المستوى الدراسي الاول والرابع لصالح المستوى الاول ، ولا توجد فروق تعزى الى التخصص ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين طلاب كل من

المستوى الاول والرابع الادبي والاول والرابع العلمي، غير ان هناك علاقة دالة بين طلاب المستوى الاول العلمي والمستوى الرابع لصالح طلاب المستوى الاول العلمي.(الطاهر، 1991، ص5).

3- دراسة خضر 1975:

هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تغير اتجاهات الطلاب نحو مهنة التدريس نتيجة للاعداد التربوي طول فترة بقائهم بالكلية ، حيث اعتمد الباحث في دراسته على مقياس اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس(زكي، 1974) ، تم اجراء الدراسة على عينة مكونة من (190) طالبا من ثلاث تخصصات منهم(95) طالبا من طلبة السنة الاولى، و(95) طالبا من السنة الرابعة. مما اسفرت عنه الدراسة تحسن اتجاهات طلاب السنة الرابعة عن زملائهم في السنة الاولى ، حيث كشفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات المجموعتين لصالح طلاب السنة الرابعة.(خضر ، 1975، ص45).

4- دراسة لاونزبري (Lounsbury, J.w., 2007) :

هدفت الدراسة الى اختبار العلاقة بين الرضا عن التخصص الاكاديمي ونظرية هولند عن الاهتمامات المهنية وبين نظرية وبين نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، وبلغت عينة الدراسة (164) طالبا من المرحلة الاولى وتم استخدام مقياس الاسلوب الشخصي من اعداد الباحث ومقياس الاهتمامات لهارمون وآخرون 1994 ومقياس الرضا عن التخصص الاكاديمي للباحث ، واطهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الاهتمامات المهنية والرضا عن التخصص الدراسي ، كما اظهرت وجود العلاقة الارتباطية الموجبة الدالة بين الثبات الانفعالي والتفاوت والانبساطية والتوكيدية وبين الرضا عن التخصص الاكاديمي كما اظهر التحليل الاحصائي ان (49%) من التباين في الرضا عن التخصص الدراسي او الاكاديمي يمكن تفسيره من خلال العوامل الخاصة

بالاهتمامات المهنية وسمات الشخصية. (Lounsbury, J.w., 2007 ; p269)
(سيد احمد، 2008، ص31).

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي والذي يعني بوصف ماهو قائم في الواقع ومحاولة تفسيره، وهو يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع وتحليلها احصائيا وتفسيرها .

مجتمع البحث:

ان مجتمع البحث هو جميع مفردات الظاهرة المدروسة ومحاولة تعميم نتائج تلك الدراسة (Gay, 1990, p219).

إذ تم تحديد مجتمع البحث الحالي بطلبة جامعة بغداد وللمرحلة الدراسية (الاولى - الرابعة) للعام الدراسي 2018-2019 . وموزعين على (6) كليات، ضمن الاختصاصات العلمية والاختصاصات الإنسانية. كما موضح في جدول رقم (1).

جدول رقم (1)

يوضح مجتمع البحث

ت	الكليات	التخصص	ذكور	إناث	المجموع
1	كلية الهندسة	علمية	10	15	25
2	كلية العلوم مختلطة	علمية	12	16	28
3	كلية التربية الرياضية	انسانية	13	12	25
4	كلية التربية ابن رشد	انسانية	18	18	36
5	هندسة خوارزمي	علمية	12	12	24
6	الاداب	انسانية	15	17	32
	المجموع	6	80	90	170

عينة البحث:

اختيرت عينة الكليات للبحث الحالي بالطريقة الطبقيّة العشوائية Stratified Random Sampling، اذ تضمنت العينة (3) كليات علمية ، و(3) كليات إنسانية. تضمنت عينة البحث الأساسية المكونة من (170) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتساوي من طلبة الجامعة ضمن المرحلة الدراسية (الاولى-الرابعة) .

أداة البحث (الخصائص السيكومترية)

الصدق الظاهري Face Validity

وتحقق هذا النوع من الصدق بعرض فقرات المقياس الذي اعدته الباحثة والبالغ عدد فقرات مقياس النضج المهني (49) فقرة على مجموعة من الخبراء وضمن اختصاصات (علم النفس والقياس والطب النفسي). وقد تم الأخذ بنسبة (80%) فأعلى كنسبة للموافقة على الفقرات .وفي ضوء آراء الخبراء فان الفقرات (11، 12، 19، 20، 27، 33، 40، 45، 49) غير صالحة فتم رفعها من المقياس وباقي الفقرات حصلت على نسبة 80%.

التحليل الإحصائي للفقرات:- تمييز الفقرات Item Analysis

أ- طريقة المجموعتين المتطرفتين Contrasted Groups Method :-

لغرض استخراج القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين، قامت الباحثة بتطبيق مقياس النضج المهني البالغ عدد فقراته (40) فقرة ، وترتيب الدرجات في الاستمارات (الدرجة الكلية) ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة الى أدنى درجة . واختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين المتطرفتين، اذ أشار (Eble) الى ان نسبة (27%) تعد أفضل نسبة لتحديد المجموعتين المتطرفتين وذلك لانه على وفق هذه النسبة يتم الحصول على عينة بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Eble,1972,p261) .

تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T-Test لاختبار دلالة الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، وعدت القيمة التائية مؤشرا للتمييز لكل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية، فال فقرات التي حصلت على قيمة تائية محسوبة (1,96) فأكثر، اعتبرت فقرات مميزة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (178). وبمقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية، كما موضح في جدول رقم(1).

القوة التمييزية لفقرات مقياس النضج المهني باستخدام المجموعتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
1	0,8815	0,32442	0,4000	0,49172	9,496	دالة
2	0,9556	0,2068	0,3926	0,49015	12,295	دالة
3	0,7407	0,4398	0,1185	0,3244	13,227	دالة
4	0,9778	0,1479	0,3556	0,48046	14,381	دالة
5	0,8667	0,34120	0,2963	0,4583	11,598	دالة
6	0,8074	0,3958	0,2370	0,4268	11,384	دالة
7	0,9481	0,2225	0,3704	0,4847	12,587	دالة
8	0,7185	0,45145	0,1185	0,32442	12,541	دالة
9	0,8741	0,3330	0,3852	0,48845	9,609	دالة
10	0,8370	0,3707	0,2222	0,41729	12,798	دالة
11	0,9407	0,23699	0,2963	0,45832	14,512	دالة
12	0,8815	0,3244	0,2296	0,42216	14,225	دالة
13	0,6815	0,4676	0,1556	0,3637	10,314	دالة
14	0,8444	0,3637	0,3778	0,4866	8,924	دالة
15	0,8741	0,3330	0,3926	0,49015	9,441	دالة
16	0,9630	0,1895	0,6741	0,4704	6,618	دالة



الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دالة	5,610	0,4646	0,6889	0,2369	0,9407	17
دالة	6,447	0,4268	0,2370	0,4917	0,6000	18
دالة	7,332	0,4615	0,6963	0,08607	0,992	19
دالة	6,629	0,4514	0,7185	0,1212	0,9852	20
دالة	9,055	0,5007	0,5333	0,2068	0,9556	21
دالة	9,360	0,5015	0,5185	0,20685	0,9556	22
دالة	8,965	0,5017	0,4889	0,2628	0,9259	23
دالة	11,653	0,4968	0,4296	0,1895	0,9630	24
دالة	8,423	0,5015	0,4815	0,2961	0,9037	25
دالة	7,250	0,4866	0,3778	0,41729	0,7778	26
دالة	10,107	0,50019	0,4593	0,2369	0,9407	27
دالة	8,425	0,4968	0,4296	0,3412	0,8667	28
دالة	11,197	0,4646	0,3111	0,3412	0,8667	29
دالة	6,426	0,48046	0,6444	0,2369	0,9407	30
دالة	12,584	0,49875	0,4444	0,08607	0,9926	31
دالة	9,831	0,5018	0,4963	0,2068	0,9556	32
دالة	11,625	0,4826	0,3630	0,2745	0,9185	33
دالة	10528	0,5018	0,5037	0,1479	0,9778	34
دالة	7,202	0,45140	0,2815	1,14518	1,0444	35
دالة	16,715	0,3958	0,1926	0,29610	0,9037	36
دالة	15,025	0,45140	0,2815	0,2369	0,9407	37
دالة	10,801	0,3837	0,1778	0,4477	0,7259	38
دالة	11,397	0,4313	0,2444	0,3898	0,814	39
دالة	9,725	0,4987	0,5556	0,12126	0,9852	40

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي Internal Consistency Method) أو صدق الفقرة Item Validity .

الأسلوب الثاني في تحليل الفقرة هو إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس (Nunnly , 1976 , p262) .
ويعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب استعمالاً في تحليل الفقرات للمقاييس النفسية ، وذلك لما يتصف به من تحديد مدى تجانس الفقرات في المقياس في قياس الظاهرة السلوكية (Lindquist , 1988 , p286) .

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Person correlation coefficient لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية له . ومن مميزات هذا الأسلوب يقدم مقياساً متجانساً في فقراته، إذ أنه كلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية كان احتمال تضمينها في المقياس أكبر، وبعد إجراء المعالجة الإحصائية تبين أن معاملات الارتباط في الفقرات دالة عند فقرات المقياس عند موازنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (1,96) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (178) . كما موضح ذلك في جدول رقم (2)

جدول رقم (2)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس النضج المهني

معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة
0,459	39	0,185	20	0,360	1
0,436	40	0,236	21	0,129	2
		0,329	22	0,288	3
		0,285	23	0,189	4
		0,429	24	0,274	5
		0,178	25	0,242	6
		0,131	26	0,398	7
		0,282	27	0,282	8
		0,279	28	0,279	9
		0,326	29	0,322	10
		0,227	30	0,421	11
		0,131	31	0,398	12
		0,282	32	0,282	13
		0,279	33	0,279	14
		0,326	34	0,322	15
		0,227	35	0,421	16
		0,326	36	0,322	17
		0,227	37	0,421	18
		0,326	38	0,322	19

الثبات Reliability

أ- طريقة التجزئة النصفية Split-halves method:

ولغرض تحقيق ذلك قامت الباحثة باستعمال جميع أفراد عينة البحث البالغ عددهم (170) طالب وطالبة، ثم قسمت فقرات المقياس الى نصفين، يضم النصف الاول الفقرات الفردية ويضم النصف الثاني الفقرات الزوجية، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين النصفين، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0,57) ، وبعد تصحيح هذه القيمة باستعمال معادلة سبيرمان - براون التصحيحية، بلغت قيمة الارتباط (0,73) .

ب- معامل (ألفا) للاتساق الداخلي Alfa coefficient for Internal consistency :

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم اعتماد جميع استمارات عينة البحث، ثم استعملت معادلة الفاكرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0,89).
الوسائل الاحصائية:-

اعتمدت الباحثة على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في المعالجات الإحصائية كلها سواء في إجراءات التحقق من الخصائص السيكمترية لأدوات البحث، وفي استخراج النتائج.

نتائج البحث:-

1- قياس النضج المهني لدى عينة البحث الأساسية وموازنة درجات عينة البحث الأساسية على المقياس تبعا لمتغيري (النوع) و(التخصص)، ويتحقق هذا الهدف من خلال اختبار الفرضيتين الصفريتين التالية:-

الفرضية الأولى:- لا يوجد فرق دال إحصائي بين الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث الأساسية البالغ عددهم (170) طالب وطالبة وبين الوسط الفرضي لمقياس النضج المهني.

جدول (3)

الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفرق الإحصائي بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث الأساسية

عدد أفراد العينة	الوسط الفرضي للمقياس	الانحراف المعياري للعينة	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
170	20	8,1831	16,219	1,96	0,05

أظهرت نتائج التحليل ان قيمة الانحراف المعياري قدره (8,18)، وان المتوسط الفرضي للمقياس قد بلغ (20)، وعند مقارنة هذه المتوسطين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (16,219) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (178) وفي صالح المتوسط الحسابي مما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية التي تشير (بعدم وجود فرق دال إحصائيا بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس النضج المهني).

الفرضية الثانية:- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تبعا لمتغيري النوع (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - أنساني). والتفاعل بينهما. وللتحقق من صحة هذه الفرضية، استعملت الباحثة تحليل التباين التائي، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

نتائج تحليل التباين الثنائي لتعرف دلالة الفرق الإحصائي في النضج المهني تبعا
لمتغيري (النوع-التخصص) والتفاعل بينهما

الدالة Sig	القيمة الفائنية المحسوبة F	متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات S.OF	مصدر التباين S.OF.V
غير دال عند 0,05	3,543	225,676	1	225,676	النوع
دال عند 0,05	18,825	1199,080	1	1199,080	التخصص
غير دال عند 0,05	1,218	77,587	1	77,587	التفاعل
		63,696	366	23312,774	الخطأ
			370	292445,000	الكلية

وتشير نتائج الجدول (35) الى ما يأتي:-

1- لم يظهر هنالك فرق ذو دلالة إحصائية في النضج المهني لدى طلبة الجامعة تبعا
لمتغير (النوع) اذ بلغت القيمة الفائنية المحسوبة (3,543) وهي اقل من القيمة الفائنية
الجدولية والبالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1-179). علما
ان المتوسط الحسابي للذكور (27,5207) وان المتوسط الحسابي لعينة الإناث
(26,378).

2- ظهر ان هنالك فرق ذو دلالة إحصائية في النضج المهني لدى طلبة الجامعة تبعا
لمتغير (التخصص) اذ بلغت القيمة الفائنية المحسوبة (18,825) وهي أعلى من
القيمة الفائنية الجدولية والبالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05).

ويهدف التعرف على اتجاه الفرق في ماذا كان في صالح التخصص (العلمي او الإنساني) فقد تمت الموازنة بينهما على أساس المتوسطات الحسابية ،اذ بلغ المتوسط الحسابي للتخصص العلمي (29,50) وهو أعلى من المتوسط الحسابي للتخصص الإنساني البالغ (25,767).

3- لم يظهر هناك تفاعل دال إحصائياً بين متغيري (النوع-والتخصص)، في النضج المهني لدى طلبة الجامعة اذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (1,218) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05).

التوصيات:-

في ضوء ما عرض في البحث الحالي من إجراءات ونتائج واستنتاجات تقدمت الباحثة بتوصيات ومقترحات مهمة للإفادة منها بشكل علمي وموضوعي وهي كالآتي:-

1- ادخال موضوع النضج المهني وكذلك مهارات اتخاذ القرار المهني في المناهج الدراسية في جميع المراحل التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعلم.

2- الاهتمام بالزيارات الميدانية لمساعدة الطلبة على اكتشاف عالم المهن لتتبلور ميولهم وقدراتهم .

3- الاهتمام بالخطط الاستراتيجية في القبولات في الجامعات بما يتطلبه سوق العمل المحلي من المهن والوظائف على اساس التخطيط المنظم وليس على اساس الكم من خريجي الجامعات.

4- تقديم البرامج الموجهة للأسرة عن طريق وسائل الاعلام المختلفة مما ينعكس ايجابيا على النضج المهني، ومهارات اتخاذ القرار المهني لدى الابناء بتوضيح اهمية التخصصات الدراسية والمهنية المختلفة.

- 5- تفعيل دور المرشد الطلابي بكل مدرسة ويكون مدرب على تقديم خدمات الارشاد المهني وبناء برامج مهنية ، وتطبيق الاختبارات النفسية والمهنية المقننة لمعرفة ميول وقدرات الطلبة ومساعدتهم على اتخاذ القرارات المهنية.
- 6- التوعية الميدانية المستمرة من خلال المؤتمرات والندوات التي توضح اهمية التخصصات المهنية وما يحتاجه المجتمع.

المقترحات:-

- 1- إجراء بحوث مشابهة للبحث الحالي وعلى عينات لمهن أخرى في المجتمع.
- 2- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية بحيث تشمل جامعات القطر كافة .
- 3- اجراء دراسة تتناول العلاقة بين اتجاهات الوالدين والنضج المهني للابناء.
- 4- القيام بدراسة تتناول انماط الميول المهنية لدى الطلبة وعلاقته بمهن الاباء.
- 5- القيام بدراسة تتناول اثر اساليب التنشئة الاسرية على القدرة على اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة.

مصادر العربية:

- جروان،فتحى (1986): فاعلية برنامج ارشادي مهني في النضج المهني وفي اتخاذ القرار المهني .رسالة ماجستير غير منشورة ،الاردن ،عمان ،الجامعة الاردنية .
- الحميدي، سماح نشأت(2013):الموهوب بين المنهاج الدراسي ومهنة المستقبل، ط1،الاردن.
- الحوارنة ،اياد نايف (2005): اثر نمط التنشئة الاسرية في النضج المهني لدى طلبة الاول الثانوي في محافظة الكرك . رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة مؤتة ، الاردن.

- خضر ،علي(1979) : اتجاهات طلبة كلية التربية بمكة المكرمة نحو مهنة التعليم ، مسقط ، ورقة عمل مقدمة الى حلقة دراسية متطلبات استراتيجية التربية في اعداد المعلم العربي ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في الفترة بين 24 شباط-1 اذار .
- خيرى،مجد الدين(1991):اشكال التدخل الاسري في بعض شؤون الابناء من الشباب الجامعي في الاردن،مجلة مؤته للابحاث والدراسات،ع1،237-273،جامعة مؤته.
- الداھري،صالح حسن(2005):سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته،دار وائل، عمان.
- الرشيدى ، بشير صال(1999): نظريات الاختيار وتطبيقاتها في علم النفس . ع2المجلد السادس عشر 46-98 ، جامعة الكويت ،مجلة النشر العلمي.
- رواقه ،غازي(1995): مدى التوافق بين التفضيل المهني ومسارات التعلم الثانوي لدى طلبة الصف العاشر في مدارس اريد الحكومية ،العدد2،المجلد11،سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة اليرموك.
- زهران ، حامد (1977): علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب :القاهرة ، ط4.
- زهران ، حامد (1998): التوجيه والارشاد النفسي ، ط2،عالم الكتب ، القاهرة .
- زهران،حامد(2003):دراسات في الصحة النفسية والارشاد النفسي،ط1، عالم الكتب، القاهرة.
- زيدان ، حمد مصطفى (1981): الكفاية الانتاجية . دار الشروق ، جدة .
- السواط ، وصل الله بن عبدالله حمدان ،2008،فاعلية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الاول الثانوي بمحافظة الطائف (دراسة شبه تجريبية) . اطروحة دكتوراه ،كلية التربية ، جامعة ام القرى

- سيد احمد، عطية محمد(2008): التلكؤ الاكاديمي وعلاقته بالدافعية للانجاز والرضا عن الدراسة لدى طلاب جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية،كلية التربية، جامعة الزقازيق
- الطاهر ،مهدي احمد(1991): الاتجاه نحو مهمة التدريس وعلاقته ببعض المتغيرات الدراسية (الاكاديمية)لدى طلاب كلية التربية ،كلية التربية جامعة الملك سعود ،رسالة ماجستير .
- عاقل ، فاخر (1989) :دور الارشاد والتوجيه المهنيين في توجيه الطلاب نحو العمل .المجلة العربية للتربية ، المجلد التاسع،العدد الاول،84-94،القاهرة.
- عطويي ،جودت و سعيد،عبدالعزيز (2004): التوجيه المدرسي (مفاهيمه ونظرياته-اساليبه الفنية-تطبيقاته العملية) الاردن :دار الثقافة .
- الغافري،سليمان بن علي بن سعيد(2005):النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات،رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.
- القادر،بلعابد عبد(2016): تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني:مقاربة مفاهيمية تحليلية،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 26، جامعة وهران، الجزائر.
- المطارنة ،سحر لافي(1995): الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهني لدى طلبة الثانوي في محافظة الكرك، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة مؤتة، الاردن.
- النوايسة،سميا جميل(2014): فاعلية برنامج ارشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الاساسي في المزار الجنوبي،المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد3،العدد 11، الاردن.ات في الصحة النفسية والارشاد النفسي،ط1، عالم الكتب، القاهرة.

المصادر الاجنبية

- Eble , R.L. (1972) : Essential of Education measurement. 2nd ed . Penti-Hill , New Jersey .
- Gay , C.R. (1990) : Educational research : Competencies for analysis and application . 3rd ed . Columbus Merrill publishing co .
- Lent,R.W; Singley,D.,Shew,H; Gaimor,K; Brenner,B.R;Treistman, D.et al;(2005):Social cognitive predictors of domain and life satisfaction :Exploring the theoretical precursors of subjective well-being . Journal of Counseling Psychology . N.52 , PP.429-442.
- Lounsbury,J.w,Gupta,A,Leong,F.T.L, (2007):Vocational interest themes and personality Traits in Relation to Collage Major Satisfaction of Busness students. Journal of Career Development,N33,p269.
- Naidoo,A.V.&Bowman,S.L.&Gerstein,L.H.(1998).Dermograp hics,Causality , Work Salience,and the career maturity of African-American students:A causal model . Journal of Vocational Behavior ,53(1),15-27.
- Osipow & Samula . (1983).Theories of career development . New Jersey:Prentice-Hall.

- Perrone, K.M;Webb,L.K;Blalock,R.H.(2006):Work-Family Interface:Commitment,Conflict,Coping,and Satisfaction.Journal of Career Development,N.32,pp.286-300.
- Savickas.M&All(2002):The relation of creer maturity to personality type and social ajustement.Journal of career assessment,10(01),24,41.