

[٧]

أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين  
مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات  
الصف العاشر في الأردن

د. نايفه حمدان الشوبكي

قسم علم النفس والتربية الخاصة

كلية الأميرة عالية الجامعية - جامعة البلقاء التطبيقية



## أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر في الأردن

د. نايفه حمدان الشويكي\*

### ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر. تكونت عينة الدراسة من (٤٥) طالبة، قسمت إلى مجموعة تجريبية تكونت من (٢٣) طالبة ومجموعة ضابطة تكونت من (٢٢) طالبة، حيث خضعت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في التوجيه المهني، ولم تخضع المجموعة الضابطة للبرنامج التدريبي. أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في النضج المهني، ولم تخضع المجموعة الضابطة للبرنامج التدريبي. أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الميول المهنية لصالح المجموعة التجريبية.

**الكلمات الدالة:** برنامج تدريبي، النضج المهني، الميول المهنية.

\* قسم علم النفس والتربية الخاصة- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء التطبيقية.

**Abstract:**

The purpose of this study was to investigate the effect of a training program for vocational guidance to improving the level of vocational maturity and vocational interesting among Tent Grade Female.

The sample of this study consisted of (45) female students. The sample of this study was randomly divided into two groups: an experimental group, which consisted of (23) students, and control group, which consisted of (22) students. The training program was applied on the experimental only. The results at the post test indicated that there were significant differences between the two groups on the level of vocational maturity in favor of the experimental group. The results also indicated that there were significant differences on the level of vocational interesting in favor of the experimental group.

**Key words:** Training program, Vocational maturity, Vocational interesting.

## مقدمة:

يعتبر قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل حصيلة التفاعل المتبادل بين الخبرات التربوية، والبيئة الأسرية، والمجتمع، ومؤسسات العمل؛ فمنذ مرحلة الطفولة المبكرة ومروراً بسنوات الدراسة في المدرسة، يفترض في الطلاب أن يكونوا على ألفة ودراية بمعظم أنواع المهن المتاحة في مجتمعاتهم. وادراك مستوياتها المختلفة، وتقع المسؤولية الكبرى في إتاحة الفرص الكافية أمام الطلاب في المرحلتين الأساسية والثانوية على النظام التربوي، والارشاد النفسي لاستكشاف عالم المهن من حولهم، بحيث تكون هذه الخبرات الاستكشافية متسقة ومتوافقة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع؛ لكي يحدث التوافق بين الفرد وبيئته، وباكتشاف الطلاب لميولهم المهنية والقيم الشخصية التي يمتلكونها، يصبحون قادرين على بناء أهداف أكثر واقعية ويعملون من أجل تحقيقها في مراحل لاحقة (الحوارنة، 2005).

قد يختار كثير من الناس مهنة نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح أحد الأقارب والأصدقاء. أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة ما، أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة، أو لأن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة. كل ذلك دون أن ينظر الفرد إلى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة لابد منها لنجاحه في مهنته المستقبلية، كما أن الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد أو دافع واحد، بل نتيجة تفاعل عوامل ودوافع كثيرة تهيمن على هذا الاختيار وتحكم فيه (عبد الخالق، ٢٠٠١).

فالكثير من الدراسات اهتمت بالأسباب التي تجعل الطلبة يميلون إلى اختيار مهن معينة، أو مسارات تربوية محددة دون غيرها من المهن والمسارات، وتوصلت نتائج الدراسة أنه حتى تقدم خدمات التوجيه المهني بشكل يساعد الطلبة على النضج المهني والاختيار السليم لابد من مراعاة مجموعتين من العوامل لهما تأثير في التوجيه المهني للطلاب وهما: العوامل الداخلية: مثل ميول الطالب وقدراته واستعداداته وسماته الشخصية، والعوامل الخارجية: كالبينة الأسرية والاجتماعية، كدور الوالدين والرفاق والمعلمون والمرشدون والأقارب (Herr & Cramer, 2000).

وظهر مصطلح التوجيه المهني للمرة الأولى في كتابات بارسونز (Parsons) فقد حدد منذ ذلك الوقت ثلاثة متغيرات رئيسية في عملية اتخاذ القرار المهني وهي؛ الفرد والمهنة والمطابقة بينهما، حيث أكد بارسونز على ضرورة تحليل الفرد من

حيث تحقيق الفهم الواضح لقدراته واستعداداته وميوله وطموحه وسماته الشخصية الإيجابية والسلبية، وكذلك صحته النفسية وظروفه البيئية، كما أكد أيضاً على تحليل المهنة أي التعرف إلى المهن المطلوبة والمتوافرة في سوق العمل ومتطلبات هذه المهن، وشروط الالتحاق بها ومزاياها ومستقبلها من حيث إمكانية الترقية والتغيرات المستقبلية المرتقبة فيها، والسليبات التي تتضمنها (Brown & Lent, 2005).

ويشير المصري (٢٠٠٩) أن عددا كبيرا من الطلاب يسيئون اختيار التخصص الدراسي والمهني، مما يؤكد ضرورة توفير المزيد من خدمات الإرشاد والتوجيه المهني، وتوضيح الرؤيا فيما يخص القرار المهني. ويتفق هذا مع ما ذكره نزال (٢٠٠٥) بأن الكثير من الطلبة يجهدون أنفسهم في محاولة تغيير نوع التعليم الذي تم إلحاقهم به بعد انتهاء مرحلة الصف العاشر، وينعكس ذلك في امتناع البعض منهم عن الالتحاق بنوع التعليم الذي وزع فيه، ووجود الكثير من السلوكيات اللاتكيفية لدى الآخرين ممن لم ينجحوا في تغيير التخصص الدراسي.

### مشكلة الدراسة:

تتعلق الحاجة إلى التوجيه المهني من نقص الخدمات الإرشادية الشاملة المزودة بأساليب وفتيات فعالة وموجهة لتلبية حاجات الطلبة ومعالجة مشكلاتهم، فعلى الرغم من جهود المرشدين المتجهة نحو ذلك، إلا أن الأمر لا يزال يستدعي ضرورة تطوير برامج تهدف إلى مساعدة الطلبة في عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات والخروج بأفكار تحسن من واقع التوجيه المهني (الوسط، ٢٠٠٨).

ويعد الاختيار المهني واحداً من التحديات الأساسية التي ينبغي على طالب الصف العاشر مواجهتها، ولا أحد ينكر ما يعاني منه الأبناء والأبناء من عدم التبصر في اختيار المهنة أو ما يعانيه الأبناء عند تعيينهم في وظائف لا تمت بصلة لاهتماماتهم، وأحياناً لا تمت بصلة لاختصاصاتهم الدراسية الأمر الذي يؤدي إلى شعور الفرد بسوء التكيف وعدم الرضا عن الذاتي (أبو عطية، ٢٠٠٢).

إن مهمة المدرسة لم تعد تقتصر على تزويد الطلبة بالمعلومات فقط، وإنما تقوم على تهيئة المناخ التربوي المناسب لتنمية الفرد وتنمية شاملة، من خلال برامج التوجيه والإرشاد التي يقدمها المرشد في المدرسة، فدور المرشد ليس مجرد مساعدة الطلبة في الاختيار المهني، بل مساعدتهم في التعرف على قدراتهم ومستوى النضج

المهني لديهم، واستعداداتهم وميولهم، التي تعتبر المؤشر الصحيح للاختبار المهني السليم. وابرار ميوله واكتشاف قدراته، ان هذه التنمية للطلبة ضرورة قبل اتخاذ القرار باختيار المهنة، حتى نتفادى الآثار الضارة المترتبة على سوء الاختيار المهني.

لما كانت مرحلة الصف العاشر تشكل الحلقة الأخيرة من مرحلة التعليم الأساسي، وحلقة الوصل مع مرحلة التعليم الثانوي، لذلك تعتبر محور الانطلاق نحو التخصصات التعليمية الأكاديمية والمهنية التي يتعين على الطلاب اختيارها مع نهاية هذه المرحلة من خلال عملية الاختيار المهني (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨).

لذلك فالاختيار المهني أحد المتطلبات الأساسية للمرحلة النمائية التي يمر بها طلبة الصف العاشر، وهو أول مهمة يستقبلها الطلبة لدخول عتبات عالم الراشدين، ولا يخلو هذا الاختيار في حقيقة الأمر من محكات يختبر الطالب من خلاله واقع ما أحرزه من نمو وتقدم في اكتشافه ذاته ومعرفة إمكاناته وقيمه وأهدافه (Zunker, 2001).

ولقد أظهرت ملاحظات المرشدين التربويين، وشكوى وتذمر بعض الإدارات المدرسية إن كثيراً من الطلبة لا تكون اختياراتهم المهنية مبنية على أساس الوعي التام بما يتناسب مع قدراتهم وميولهم وحاجات السوق وهذا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والمهني.

لذلك فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- ١- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) على القياس البعدي على مقياس النضج المهني؟
- ٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) على القياس البعدي على مقياس الميول المهنية؟

### أسئلة الدراسة:

- ١- ما أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر؟
- ٢- ما أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى الميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر؟

**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر، حيث قامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي للتوجيه المهني، وإذا ثبتت فاعلية هذا البرنامج بعد تدريب الطالبات عليه، فيمكن استخدامه في المدارس لمساعدة الطلبة إلى التعرف على قدراتهم واستعداداتهم وميولهم المهنية، فهذا البرنامج لا يهدف إلى تقديم حلول جاهزة؛ وإنما يهدف إلى تزويد الطالبات بالمهارات والمعلومات التي تساعدن في عملية الاختيار المهني السليم.

**أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة الحالية في الجانبين الآتيين:

- ١- محاولة التعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية المهنية في تحسين عملية الاختيار المهني، لأن ذلك يساهم في تحديد البرامج المهنية المناسبة للطلبة.
- ٢- قد تقدم نتائج هذه الدراسة تغذية راجعة حول أثر تفعيل التوجيه المهني على جميع مجالات الإرشاد الفردي والجمعي والأسري.

**مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:**

- **البرنامج التدريبي في التوجيه المهني:** مجموعة من الاستراتيجيات والنشاطات والإجراءات المخططة الهادفة إلى مساعدة الفرد في إنماء وتقبل صورة متكاملة وملامنة لذاته ودوره في عالم العمل، وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تجلب له السعادة والمنفعة (Super, 1988).
- **النضج المهني:** هو استعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية (القرعان، ٢٠٠٩)، ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس النضج المهني.
- **الميول المهنية:** استجابة متعلمة تعبر عن حب أو كره نحو نشاط أو شيء أو شخص أو فكرة، ويمكن الاستدلال عليه من خلاله الملاحظة، وهو قابل للتعديل، وقد يكون طويل أو قصير الأمد، ويأخذ في الثبات في العقد الثاني من عمر الفرد (أبو عطية، ٢٠١٣)، ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الميول المهنية.



### حدود الدراسة ومحدداتها:

- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على طالبات الصف العاشر من الإناث.
- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة داخل الغرفة الصفية في المدرسة.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣.
- أما محددات الدراسة فتظهر من خلال اقتصارها على مقياس النضج المهني ومقياس الميول المهنية كقياس قبلي وبعدي، لذلك فإن نتائج الدراسة سوف تعتمد على صدق وثبات المقياسين.

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### النضج المهني:

يعد النضج المهني المدخل الأساسي لاتخاذ القرار المهني، ولهذا قامت نظريات الإرشاد المهني بتفسير النضج المهني. وفيما يلي عرض موجز لأهم الاتجاهات النظرية.

#### (١) الاتجاه التطوري:

ويركز على أن عملية القرار المهني عملية نمائية، حيث يرى هولاند أن النضج المهني هو: مدى قدرة الفرد على معرفته بذاته، وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد لشخصية الفرد إلى عالم يتبعه تطابق لاحق مع الأنماط المهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هو مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم (Osipow, 1999).

ويؤكد هولاند على أن الأشخاص يميلون للمهن المختلفة حسب أنماط شخصياتهم ولذلك إذ ساد احد هذه الأنماط عند فرد فإنه يبحث عن البيئة المهنية التي تناسب هذا النمط، وبالتالي يكون الفرد قد شكل تدريجياً نمطاً معيناً من أنماط الشخصية يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربوية أو مهنية أو أكاديمية محددة تناسب نمط شخصيته (المجالي، ٢٠١٠).

ويعتبر جينزبرغ Ginsberg من رواد هذا الاتجاه حيث يرى أن اختيار مهنة أو تخصص أكاديمي معين لا يحدد بالامتيازات المادية والاقتصادية التي توفرها المهنة فقط، وإنما يعتمد على إشباع حاجات نفسية واجتماعية للفرد. وهذا يتفق

مع ما ذكره هولاند عندما أكد على أن المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب العيش فقط بل لها دور اجتماعي يؤديه الفرد، وهي عالم متكامل تتشابك فيه مصالح الفرد والمجتمع (الحوارنة، ٢٠٠٥). وحسب نظرية جينزبرغ تمر عملية النضج المهني واتخاذ القرار بثلاث مراحل:

- **المرحلة الأولى:** مرحلة الاختيار التخيلي، وفيها يميل الطفل إلى الاقتداء بالآخرين أثناء اللعب، ويعبر عن اهتماماته المهنية رغم عدم معرفته بقدرته واستعداداته.
- **المرحلة الثانية:** مرحلة الاختيار المبدئي، يبدأ الفرد بالتفكير في مستقبله المهني ويدرك أهمية اتخاذ قرارات حول مهنته وتحمله مسؤولية في اتخاذ القرار.
- **المرحلة الثالثة:** مرحلة الاختيار الواقعي، وفيها يتحول اهتمام الفرد كشخص راشد نحو الفرص المتاحة للأعمال والمهن في البيئة المحيطة به.

ويرى سوبر أن النضج المهني هو مجموعة من المستويات، وكل مستوى منها محدد بالمرحلة النمائية للمهنة، وبالتالي فإن هناك مؤشرات للنضج المهني منها: وعي الفرد بحاجته إلى اختيارات تربوية مهنية، و تقبل المسؤولية وقدرته على التخطيط، وبالتالي اتخاذ القرار المهني، و معرفة الذات والبيئات المهنية من أجل اتخاذ القرار المهني السليم، و الرضا والسعادة في العمل الذي ينتسب إليه الفرد (الشويلات، ٢٠١٠).

## ٢) الاتجاه الشخصي:

يعتبر هذا الاتجاه عملية اتخاذ القرار المهني نتاج تفاعل العوامل الوراثية مع العوامل الثقافية والشخصية وخبرات الطفولة المبكرة ومن رواد الاتجاه الشخصي (أن رو)، وتعد من أبرز الذين ركزوا على فترة الطفولة ودور الأسرة في النضج المهني، حيث أشارت إلى:

- وجود ثلاثة أنواع من العلاقات الوالدية تؤثر على سلوك الفرد وهي: الاول، الإهمال وتجنب الطفل، والثاني تقبل الطفل، أما الثالث فهو الاهتمام الزائد، وأنه يمكن تحديد المجموعات المهنية التي ترتبط بهذه العلاقات.
- تؤثر خبرات الطفولة في تعزيز أو إضعاف الاحتياجات ذات الترتيب الأعلى في سلم الحاجات وبالتالي تؤثر على تطور المهنة.

- وضعت تصنيفاً قسمت بموجبه الأفراد إلى فئتين حسب المهن التي يتوجهون إليها، وهذا يعكس تأثير الخبرات خلال مرحلة الطفولة على السلوك والاختيار المهني وهما: التوجه نحو مهن يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية، والتوجه نحو مهن لا تهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية (القاسم، ٢٠٠١).

### الميول المهنية:

تعدُّ العامل الأول والمهم فيما يتعلق باختيار نوع الدراسة والمهنة المناسبة للفرد. وقد توصل كوب، وتوسينج، وروز (Kopp , Tussing, Rose) إلى وجود علاقة بين الميول والدراسة، وأن هذه العلاقة تكون أكبر عند الأذكىء، وعند الأفراد الأكبر سناً، وقد يؤدي اكتشاف العلاقة بين الميول والمهن إلى حث التلميذ على دراسته لنفسه وللمهن التي يميل إليها. ورغم أنه من المهم أن تساعد التلميذ على معرفة المهن المتنوعة، واتخاذ قرارات معقولة، فإنه ينبغي ألا تحجب هذه الأنشطة أهمية مساعدة التلميذ على فهم نفسه بطريقة أفضل، لذا يستخدم المرشد النفسي أو الموجه التربوي اختبارات الميول لمساعدة التلاميذ على تصنيف ميولهم، كما تساعد هذه الاختبارات التلاميذ على كشف أنواع النشاط والمهن التي يميلون إليها (Campel, 2000).

لذا فإن أهم عمل للمرشد النفسي هو مساعدة الطلبة في الحصول على المعلومات اللازمة عن المهن ومميزاتها وما تتطلبه كل مهنة من استعدادات وقدرات وميول ليتمكنوا من اختيار المهنة التي تتناسب معهم، ويشعروا بالسعادة في ممارستها.

وهكذا نجد كيف أن الميول تؤثر على الاختيار المهني، وكيف أن توافق الميل مع العمل الذي يؤديه الفرد يؤدي إلى تحقيق المزيد من النجاح، وبلوغ السعادة، وهنا تبرز أهمية مساعدة الطلاب، وارشادهم في الاختيار الموافق لميولهم بما يضمن لهم النجاح مستقبلاً (السفاسفة، ٢٠٠٣).

ويعرف جيلفورد Guilford الميل بأنه: "نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة"، وانجذاب الفرد نحو شيء معين يعني أن الفرد يهتم به أو يهدف إلى الحصول عليه، لأن له قيمة حقيقية بالنسبة له" (أبو عطية، ٢٠١٣).

ويرى وارلي (Warely) بأن الميول ترتبط بنمو الشخصية ونضجها، وتتأثر بالخبرات الناضجة والفاشلة التي يمر فيها الفرد، ويرى أيضاً أنها قابلة للتعديل والتغير والانطفاء، وتعد أن الفرد يكتسب الخبرات منذ البداية الأولى من حياته، لكن تظهر بصورة واضحة منذ سن الثالثة عشرة، لذلك تعد الميول المهنية التي تتكون لدى الفرد لها ارتباط كبير جداً بالعوامل البيولوجية والتكوينية التي تتغير لدى الفرد في حياته (عطايا، ٢٠٠٩).

ويذكر (السفاسفة، ٢٠٠٣) إن الأفراد يختلفون في ميولهم فمنهم من تكون ميولهم علمية أو فنية أو إدارية، لذلك يرتبط نجاح الفرد في المهنة في مدى ارتباط مهنته بميوله واهتماماته، وعليه لابد من مساعدة الفرد إلى التعرف على الميول الحقيقية في المراحل الدراسية التي يمر بها.

وتشتمل الميول على مجموعة من الجوانب:

- الجانب الانفعالي: ويشمل مشاعر الفرد المصاحبة لممارسة الاتجاهات، مثل الفرح والسرور والغضب والكرهية والانزعاج، فلها دور مهم لأنه إذا مارس الفرد شيئاً معيناً وشعر بالسرور والفرح، يؤدي ذلك إلى الإبداع والابتكار وزيادة الإنتاجية.
- الجانب المعرفي: يشمل ما لدى الفرد من معلومات ومعارف حول موضوع الميل، ومن الأفراد من يميل إلى تخصص دراسي يعتقد أن هذا التخصص الأفضل، بناءً على معلوماته ومعتقداته، وقد تكون صحيحة وقد تكون غير ذلك، ولكن من الضروري أن يعتقد ذاتياً بصحة وصواب معلوماته واعتقاداته عن هذا الميل.
- الجانب السلوكي: فالمعلومات أو الجانب المعرفي تشير إلى طريقة التصرف، بينما الانفعالات تشير إلى النتيجة المتوقعة والمرغوبة (قطامي، ٢٠١٠).

وتعد نظرية هولاند (إحدى أهم النظريات التي تفسر عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار المهني، وقد بنى هولاند نظريته على أساس أن اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره بها تعتمد على ملاءمة المهنة لشخصية الفرد، ويعتقد هولاند أيضاً أن الأفراد يمارسون المهنة نفسها يتشابهون في شخصياتهم. هذا وقد توصل هولاند بان ثمة فروقاً ثابتة بين الطلبة في اتجاهاتهم المهنية، وتعود هذه الفروق إلى

معرفة الطالب بذاته، والظروف، والضغوط الاجتماعية، والفرص التي تحيط به، وتؤثر هذه العوامل على اختيار البيئة المهنية المناسبة له، وكذلك يرى أن الأفراد الذين يلاقون اهتماماً في مراحل نموهم يؤدي إلى معرفة ذاتهم أكثر، وتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات مهنية مستقبلية مناسبة أفضل من الأفراد الذين لديهم معلومات بسيطة أو غامضة (الداهري، ٢٠٠٥).

وبذلك أعطيت البيئات المهنية الستة أسماء الأنماط الشخصية نفسها، حيث

تشمل:

- **البيئة الواقعية:** يقابلها البيئة المهنية الميكانيكية، وتتصف الشخصية الواقعية ضمن هذه البيئة بالعدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً وقوة ومهارة جسمية ورجولة، ومن الأمثلة على المهن التي تمثل هذه البيئات: العمال، الفلاحون، سائقوا الشاحنات، النجارون.
- **البيئة العقلية:** يقابلها أصحاب التوجه العقلي، ويتصف الأشخاص أو الشخصية العقلية بأنهم: يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة، ومن الأمثلة على هذه البيئة: الأطباء، الباحثون، الفيزيائيون، علماء الإنسان (Osipow, 1996).
- **البيئة الاجتماعية:** ويمثلها أصحاب التوجيه الاجتماعي، ويتصفون بانهم يمتلكون مهارات لفظية، ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية. ومن الأمثلة: الأخصائيون الاجتماعيون، المرشدون، المعلمون.
- **البيئة التقليدية:** وتقابلها البيئة الملتزمة، ويتصف أصحاب الشخصية التقليدية بأنهم: يلتزمون ويتقيدون بالقوانين والقواعد والأنظمة، ويبدون رغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ، ومن الأمثلة أمناء الصناديق في البنوك، أعمال السكرتارية، المحاسبون، المكتبيون.
- **البيئة المغامرة:** يقابلها البيئة الاقتصادية؛ وتتصف الشخصية المغامرة في: إتقان المهارات التي تحتاج إلى جهود عقلية، ويشعرون أنفسهم كأفراد أقوياء، لديهم سلطة وسيادة، وقدرة على التأثير على الآخرين، ومن الأمثلة على هذه المهن رجال السياسة، المحاماة، الصحافة، ورجال الأعمال، و مندوبو المبيعات.

- **البيئة الفنية:** يقابلها أصحاب التوجه الفني؛ وتتصف الشخصية الفنية بأن اصحابها يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين ويفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي، وكذلك يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين. ومن الأمثلة: الموسيقيون، الشعراء، الأدباء، الرسامون (Brown, 2007).

### الدراسات السابقة:

أجرى جروان (١٩٨٦) دراسة هدفت إلى اختبار فاعلية برنامج إرشادي مهني جمعي على متغيري النضج المهني واتخاذ القرار المهني على عينة من طلاب الصف الثالث الثانوي الأكاديمي في مدارس وزارة التربية والتعليم في مدينة عمان، أظهرت نتائجها فاعلية البرنامج الإرشادي بالنسبة لمتغير النضج المهني بين المجموعتين التجريبيتين والضابطين.

وأجرى مبارك (٢٠٠٢) دراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٣) طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وطبق الباحث مقياس النضج المهني لكريتس (Crites) واستخدام تحليل التباين التثنائي، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة الذين تعرضوا لبرنامج التوجيه المهني والطلبة الذين لم يتعرضوا للبرنامج لصالح الطلبة الذين تلقوا البرنامج التدريبي، وأشارت النتائج كذلك على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس على النضج المهني.

وقامت فلايد (Flid, 2002) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني وأثره على مستوى النضج المهني لطلبة الصف التاسع، وتم اختيار شعبتين من شعب الصف التاسع بطريقة عشوائية، وقسمتا إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، تعرضت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في التوجيه المهني تكون من (١٢) جلسة بمعدل جلسة أسبوعياً. وتضمن البرنامج معلومات عن مهارات التخطيط، والوعي الذاتي، واستكشاف المهن، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود فروق لصالح الإناث في متغير الجنس.

في حين أجرى لوزو (Lozzo, 2005) دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين تطابق الميول المهنية والنضج المهني، وذلك على عينة لـ (١٣٤) طالب لطلبة البكالوريوس، تتراوح أعمارهم بين (١٨-٢٥) سنة حيث تم استخدام مقياس الاتجاهات من قائمة النضج المهني ومقياس النمو المهني، وأشار الأفراد إلى معلومات ديمغرافية، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أنه كلما كانت مهنة الطالب أكثر تطابقاً مع ميوله المهني كلما كانت اتجاهات الطالب أكثر نضجاً مهنيًا تجاه اتخاذ القرار المهني، كلما كان احتمال اتخاذه لقرارات مهنية صائبة أكثر احتمالاً.

في دراسة أعدها المسكري وبيكر ومحمد (AlMiskry, Bakar, & Mohamed, 2009) لتحديد الفروق بين الجنسين في التفضيلات المهنية، وتأثيرها في الخيار المهني لدى طلبة البكالوريوس في الجامعات الحكومية في ماليزيا. تألفت عينة الدراسة من (٢٣٨) طالباً وطالبة من سبع كليات في ثلاث جامعات في ماليزيا، كان متوسط أعمارهم ٢١.٦٥ عاماً. تكونت أداة الدراسة من قسمين، احتوى القسم الأول على أسئلة حول المتغيرات الديموغرافية (العمر، والجنس، وسنة الدراسة، والتخصص، وموقع السكن، والحالة الاقتصادية)، والقسم الثاني اشتمل على قائمة التفضيلات المهنية لهولاند (VPI). وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التفضيلات المهنية، وبالأخص في البيئة الواقعية والمغامرة لصالح الذكور. كما أظهر الطلبة ميلاً إلى الاعتقاد بأن بعض المهن تناسب جنس دون الجنس الآخر.

وفي دراسة أجراها كيلي وكينب (Kelly & Kneipp, 2009) هدفت إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين الإبداع والتفضيلات المهنية، شملت عينة الدراسة (١١٥) طالباً وطالبة بمستوى درجة البكالوريوس، تم جمع بيانات التفضيلات المهنية باستخدام قائمة هولاند المختصرة (VPI-C) والمكونة من (٣٠) فقرة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الإبداع والتفضيلات المهنية، خصوصاً لدى الطلبة المصنفين ضمن نمط الشخصية الفنية.

وسعت دراسة العنزي (٢٠١١) إلى اكتشاف مدى العلاقة بين الميول المهنية والقيم الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف الأول الثانوي في إدارة التربية والتعليم في منطقة تبوك، ولغايات الدراسة تم تطبيق قائمة التفضيلات المهنية

لجون هولاند (VPI) على عينة مؤلفة من (١١٤٦) طالباً وطالبة، منهم (٥٥٤) طالباً و(٥٩٢) طالبة، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الميول المهنية والقيم الشخصية والتحصيل الدراسي. كما وأظهرت نتائج الدراسة أن الميول المهنية تختلف باختلاف النوع الاجتماعي، حيث ارتفعت ميول الطلبة الذكور على المقاييس: الواقعي، والمغامر، بينما كانت الإناث أكثر ميلاً على المقاييس: الباحث، والفني والاجتماعي.

وهدفت دراسة أجراها بوباني وهانسن (Bubany & Hansen, 2011) إلى البحث في مدى التغيرات في الميول المهنية التي يمكن أن تحدث للذكور والإناث من الطفولة إلى سن الجامعة، وكيف يمكن أن تؤثر العوامل الثقافية الاجتماعية على النمو المهني. وعن طريق سلسلة من الدراسات وجمع البيانات والتحليل الإحصائي لعينة من الأفراد امتدت من عام ١٩٧٦ ولغاية ٢٠٠٤، باستخدام قائمة سترونج للميول المهنية (SII) وقائمة هولاند للتفضيلات المهنية (VPI). أبرزت نتائج الدراسة وبشكل ملحوظ ارتفاع نسبة ميل الإناث للنمط المغامر. وانخفاض نسبة ميل الذكور للنمط الواقعي. وعزت الدراسة النتائج لتأثير العوامل الاجتماعية الثقافية على تغير الميول المهنية.

### الطريقة والإجراءات:

#### منهج الدراسة:

استخدم المنهج شبه التجريبي

#### مجتمع الدراسة والعينة:

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى أثر برنامج في التوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى عينة من طالبات الصف العاشر، واستخدام المنهج شبه التجريبي، وقد جاء تصميم الدراسة بهدف فحص اثر المتغير المستقل وهو برنامج التوجيه المهني على المتغير التابع وهو الدرجة على مقياس النضج المهني، ومقياس الميول المهنية كالآتي:

● مجموعة تجريبية: تعيين عشوائي- قياس قبلي- برنامج توجيه مهني- قياس بعدي.

● مجموعة ضابطة: تعيين عشوائي- قياس قبلي- لا معالجة- قياس بعدي.



وتكون مجتمع الدراسة من بين (١٢٥) طالبة اختيروا بطريقة العينة العشوائية التي طبقت عليها أدوات الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) طالبة تم اختيارهن بناءً على موافقتهن على الاشتراك في البرنامج، وحصولهن على درجات منخفضة على مقياس النضج المهني، ومقياس الميول المهنية.

وقد زعت عينة الدراسة عشوائياً بطريقة سحب الأرقام إلى مجموعتين: تجريبية (٢٢) طالبة وضابطة (٢٣) طالبة. وقد تم تطبيق برنامج التوجيه المهني موضوع الدراسة من قبل الباحثة على المجموعة التجريبية.

### أدوات الدراسة:

مقياس النضج المهني: استخدم الباحث مقياس النضج المهني الذي أعده (الخواجه، ٢٠٠٥)، ويتكون هذا المقياس من (٤٥) فقرة ذات اتجاه سالب. وهذه الفقرة موزعة على أبعاد ثلاثة هي: بعد فهم عملية الاختيار المهني: ويتعلق هذا البعد بمدى فهم الطالب لعملية الاختيار المهني مثل وعيه بنوع المهنة التي سيلتحق بها بعد انتهاء الدراسة، والمعايير التي أدت به لاختيار الدراسة، وهدفه من الدراسة، وفهمه لعالم المهن، وبعد الاستقلال والثقة بالنفس في اتخاذ القرار. ويتعلق هذا البعد بمدى إحساس الطالب بالثقة في ذاته، واستقلال قراراته، وتحمله المسؤولية الناتجة عنها، وبعد فهم خطوات اتخاذ القرار المهني: ويتعلق هذا البعد بمدى امتلاك الطالب مهارات اتخاذ القرار، ومدى تمثله للأسلوب العلمي في حل المشكلة (تحديد المشكلة، وتوليد البدائل، واتخاذ القرار، والتقييم).

واستخرجت الباحثة دلالات صدق المقياس لأغراض الدراسة الحالية، حيث قامت بعرضه على مجموعة من المحكمين المختصين بالإرشاد النفسي، وقد طلب منهم أن يشارروا إلى درجة مناسبة الفقرة للمجال الذي تنتمي إليه كل منها، ومدى سلامتها اللغوية، واقتراح تعديل الفقرات غير المناسبة أو حذفها، وبناءً على رأي المحكمين أقيمت الفقرات التي اتفق على صدقها ثمانية منهم.

وقامت الباحثة باستخراج الثبات بإعادة تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٥٠) طالبة غير عينة الدراسة، وبفاصل زمني مقداره أسبوعين، وكان معامل

الثبات الكلي للمقياس (٠.٨٥)، وعليه فقد اعتبرت دلالات الصدق والثبات ملائمة لاعتماد الأداة في الدراسة. واعتمدت الباحثة على تدرّيج خماسي لتصحيح الإجابات، بحيث يحدد درجة انطباق الفقرة على المستجيب وفقاً لما يلي: كبيرة جداً (١)، كبيرة (٢)، متوسطة (٣)، قليلة (٤)، قليلة جداً (٥).

وبهذا تنحصر درجات كل مجال من مجالات المقياس الثلاثة من (١٥-٧٥) درجة، وعلى المقياس بكامل أبعاده من (٤٥-٢٢٥).

وبذا تكون أعلى درجة على المقياس هي (٢٢٥) وأقل درجة هي (٤٥)، ومن ثم اعتبرت نقطة القطع للمقياس (٢٢٥/١٧٥)، مما يعني كل من يقل متوسطه على ذلك يكون مستوى نضجه المهني منخفضاً. فكلما انخفضت درجة الطالبة المستجيبة على المقياس واقتربت من (٤٥) فهذا يعني أن الطالبة تعاني من انخفاض مستوى النضج المهني لديها.

### مقياس الميل المهنية:

قامت الباحثة بتطوير مقياس للميل المهنية حيث تكون المقياس من (٣٢) فقرة، تقيس أربعة أبعاد، وكل منها يتكون من ثماني فقرات، وهذه الأبعاد هي:

- ١- البعد الشخصي.
- ٢- البعد الانفعالي.
- ٣- البعد الأسري.
- ٤- البعد الاجتماعي.

وتحققت الباحثة من صدق المقياس لأغراض الدراسة الحالية من خلال عرضه على ثمانية من المحكمين المختصين بالإرشاد النفسي، حيث طلب منهم أن يشاروا إلى درجة مناسبة الفقرة للمجال الذي تنتمي إليه كل منها، ومدى سلامتها اللغوية، واقتراح تعديل الفقرات غير المناسبة أو حذفها. وقد اتفق معظم المحكمون على مناسبة فقرات المقياس وأبعاده بصورته المعتمدة.

واستخرج الثبات بإعادة تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٣٥) طالبة، بفواصل زمني مقداره أسبوعان، وقد بلغ معامل ثبات المقياس الكلي للمقياس (٠.٩٢)، وعليه فقد اعتبرت دلالات الصدق، والثبات التي تم التوصل إليها ملائمة لاعتماد الأداة في الدراسة.

وقد اعتمدت الباحثة على تدرج خماسي لتصحيح الإجابات، بحيث يحدد درجة انطباق الفقرة على المستجيب وفقاً لما يلي: كبيرة جداً (١). كبيرة (٢). متوسطة (٣). قليلة (٤). قليلة جداً (٥). وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (١٦٠-٣٢)، ومن ثم اعتبرت نقطة القطع للمقياس (١٦٠/١١٢)، وان اقتراب درجة الطالبة من الحد الأعلى (١٦٠) يعني أن الطالبة تتمتع بدرجة عالية من الميول المهنية، واقترابها من الحد الأدنى يعني تدني مستوى الميول المهنية لديها.

### البرنامج التدريبي للتوجيه المهني:

طورت الباحثة برنامجاً للتوجيه المهني، حيث تكون البرنامج من (٧) جلسات مدة كل جلسة (٥٠) دقيقة، وقد قامت الباحثة بعرض البرنامج على مجموعة من المحكمين، من ذوي الاختصاص لتحكيم أهداف ومحتوى البرنامج، والأساليب الإرشادية.

وقد اعتمدت الباحثة اتفاق المحكمين بنسبة ٨٠% للتعديل وتم اختصار عدد الجلسات حيث كانت (١٢) جلسة إلى (٧) جلسات. وتم حذف بعض التدريبات بحيث تناول البرنامج التدريب على مهارات، المناقشة والحوار واعطاء الواجبات، وعرض أنشطة ونماذج.

حيث تم تدريب الطالبات من خلال البرنامج على التوجيه المهني من خلال الجلسات الآتية:

- **الجلسة الأولى:** معرفة الذات: تشمل وعي الطالب قيمه وميوله وحاجاته وكيفية ارتباطها بأنواع المهن المختلفة.
- **الجلسة الثانية:** عرض أنواع المهن، وكيفية جمع المعلومات وطريقة تنظيمها، وكيف التعرف على مهن المستقبل التي ترتبط بتخصص الطالب.
- **الجلسة الثالثة:** تطوير مهارة اتخاذ القرار، من خلال عرض استراتيجيات اتخاذ القرار، كيفية اختيار التخصص.
- **الجلسة الرابعة:** تنمية مهارة وضع الأهداف وتنظيمها وربطها بالتخصصات المختلفة.

- **الجلسة الخامسة:** ما المهنة التي أحبها، كيف أختارها؟ ماذا أعرف عنها، علاقتها بقدراتي وميولي.
- **الجلسة السادسة:** مهنتي وأسرتي، مهنتي والمجتمع، وحاجات السوق، مهنتي والوضع الاقتصادي، حيث تطلب المرشده من كل طالبه تعبئة النموذج عن المهن ومناقشتهم في ذلك.
- **الجلسة السابعة:** تنمية مهارات التكيف والرضا عن الاختيار المهني، من خلال عرض المرشده لمصدرين لمشاكل الاختبار المهني مصادر ذاتية في الطالب نفسه، ومصادر خارجية من الأسرة والمجتمع.

### الأساليب الإحصائية:

تم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعتين التجريبية والضابطة.

كما تم استخدام الأسلوب الإحصائي تحليل التباين المشترك (ANCOVA) لتحديد دلالات الفروق بين متوسطات المتغيرات الواردة في أسئلة الدراسة

### النتائج ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: "ما أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر؟"

وللإجابة عن هذا السؤال جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس النضج المهني لدى المجموعتين التجريبية والضابطة.

إذ أظهرت النتائج في الجدول (١) أن المتوسطات الحسابية لمقياس النضج المهني وأبعاده على المقياس البعدي كانت مرتفعة بشكل عام لدى المجموعة التجريبية مقارنة بالضابطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية على المقياس الكلي (١٤٣.٥) في حين بلغ للمجموعة الضابطة (١٣١.٩٥).

كذلك بين الجدول (١) المتوسطات الحسابية لأبعاد مقياس النضج المهني على المجموعتين التجريبية والضابطة على الأبعاد الثلاثة.

## جدول (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة التدريبية والضابطة في القياس القبلي والبعدى على مقياس النضج المهني

بعد خطوات اتخاذ القرار		بعد الاستقلالية		بعد فهم الاختيار		العلامة الكلية لمقياس النضج المهني				
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٤٠.١	٤٣.٧٢	٣.٩٨	٤٥.٣١	٥.١٤	٢٩.٨٦	٥.٠٤	١٢٨.٩	القياس القبلي للمجموعة الضابطة
٥.٥٧	٤٢.٧٧	٤.٧٧	٤٥.٧٧	٤.٥٦	٣٨.٦٨	١١.٩٢	١٢٨.٢٢			القياس القبلي للمجموعة التجريبية
٥.٥٣	٤٦.١٨	٤.٢٥	٤٦.٨٦	٥.٠٧	٢٨.٩٠	٨.٦٧	١٢١.٩٥			القياس البعدى للمجموعة الضابطة
٥.١٣	٤٧.٨١	٤.٦٨	٤٨.٢٦	٣.٥٥	٤٧.٣١	١٠.١٧	١٤٣.٥			القياس البعدى للمجموعة التجريبية

يظهر الجدول (١) أن هناك تغيراً في المتوسطات الحسابية على القياس البعدى على مقياس النضج المهني لكل من المجموعتين (التجريبية والضابطة). ولمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس النضج المهني بعد تثبيت تأثير القياس القبلي لكل مجموعة، استخدم تحليل التباين المشترك (ANCOVA)، ويبين الجدول (٢) نتائج هذا التحليل.

## جدول (٢)

نتائج تحليل التباين المشترك (ANCOVA) المتعلقة بالمجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس النضج المهني

القيمة الاحتمالية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين قياس قبلي وبعدى
٠.٠٠٠*	١٠٧.٧٢٤	٢٧٢٠.٨٨٣	٢٧٢٠.٨٨٣	١	المصاحب
٠.٠٠٠*	٦٣.٥٢	١٦٠٤.٥٨	١٦٠٤.٥٨	١	بين المجموعتين
		٢٥.٢٥	١٠٣٥.٥٧	٤١	الخطأ
			٥٢٢٢.٧٢	٤٤	الكلية

يتضح من الجدول (٢) أن قيمة (ف) تساوي (٦٣.٥٢)، وهي دالة إحصائياً القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٠)، وهذا يعني أن البرنامج كان فعالاً في تحسين مستوى

النضج المهني لدى أفراد العينة التجريبية مقارنة بالضابطة. أشارت النتائج المبينة في الجدول (٢) المتعلقة بالسؤال الأول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة على المقياس البعدي لمقياس النضج المهني لصالح المجموعه التجريبية مما يدل على أن البرنامج كان فعالاً في تحسين مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة التجريبية مقارنة بالضابطة.

لذلك فإن برنامج التوجيه المهني قد أدى إلى تحسين ذي دلالة في مستوى النضج المهني لدى أفراد الدراسة، مقارنة بالمجموعة الضابطة التي لم تتلق التدريب. مما يفسر أن تعرض الطالبات لبرنامج التوجيه المهني بما تضمنه من تدريب على مهارات إرشادية مهنية قد أدى إلى تحسن في معرفة وفهم الطالبات لذاتهن وميولهن، وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج عدد من الدراسات السابقة، مثل؛ دراسة مبارك (٢٠٠٢) التي أظهرت فعالية البرنامج التدريبي في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، ومستوى النضج المهني لدى المجموعة التجريبية، ومع دراسة فلايد (٢٠٠٢) التي أظهرت فعالية البرنامج التدريبي المهني في تحسين مستوى النضج المهني عند الطالبات، وتتفق أيضاً مع بعض نتائج دراسة جروان (١٩٨٦) التي أظهرت فعالية البرنامج الإرشادي بالنسبة لمتغير النضج المهني بين المجموعتين التجريبيتين والضابطة.

كما تبرز هذه النتيجة أن العديد من طلبة المدارس يعانون من صعوبة في اتخاذ القرار المهني المناسب لهم، ومن انخفاض الوعي المهني أو ما يعرف علمياً بالنضج المهني، لذلك فإن هناك حاجة لتدريب الطلاب على مهارات مختلفة في مجال الإرشاد المهني، وهذا ما قامت به الدراسة الحاليه، حيث إن لبرامج الإرشاد والتوجيه المهني دوراً مهماً في تنمية قدرات ومهارات الطلبة المهنية.

نتائج السؤال الثاني: "ما أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى الميول المهنية لدى عينة من طالبات الصف العاشر؟

وللإجابة عن هذا السؤال جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الميول المهنية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة. يتضح من الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية لمقياس الميول المهنية وأبعاده على القياس البعدي كانت مرتفعة بشكل عام لدى المجموعة التجريبية مقارنة بالضابطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية على المقياس الكي (١٠٧.٩٥) في حين بلغ

للمجموعة الضابطة (٩٨.٠) كذلك بلغت المتوسطات الحسابية لأبعاد الميول المهنية على المجموعتين التجريبية والضابطة على الأبعاد جميعها.

### جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة التجريبية والضابطة في القياس القبلي والبعدي على مقياس الميول المهنية

القياس القبلي للمجموعة الضابطة	العلامة الكلية		البعد الشخصي		البعد الانفعالي		البعد الأسري		البعد الاجتماعي	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٩٧.٠	٩.٢٢	٢٤.٠	٢.٦٢	٢٤.٢٧	٣.٢٢	٢٤.٦٨	٣.٩٩	٢٣.٦٨	٣.٤٤	
٨٩.٠٤	١٢.٤٩	٢٥.٢٧	٤.٥١	٢٢.٧٢	٤.٦٠	٢٥.٢٧	٢.٢٩	٢٤.٢٧	٤.٨٨	
٩٨.٠	٨.٦٤	٢٤.٣.١٣	٣.٣٢	٢٣.٢٦	٢.٩٣	٢٦.١٣	٤.٥٠	٢٤.٦	٢.٢٨	
١٠٧.٩٥	١١.٣٢	٢٨.٣١	٢.٩٩	٢٥.٤٥	٢.٧٦	٢٧.٢٧	٤.٠٠	٢٦.٩٠	٢.٧٦	

يظهر الجدول (٣) أن هناك تغيراً في المتوسطات الحسابية على القياس البعدي على مقياس الميول المهنية لكل من المجموعتين (التجريبية والضابطة). ولمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الميول المهنية بعد تثبيت تأثير القياس القبلي لكل مجموعة، استخدم تحليل التباين المشترك (ANCOVA)، وبين الجدول (٤) نتائجه هذا التحليل.

### جدول (٤)

نتائج تحليل التباين المشترك (ANCOVA) المتعلقة بالمجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الميول المهنية

مصدر التباين قياس قبلي وبعدي	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
المصاحب	١	٣٦٩٢.١٤٩	٣٦٩٢.١٤٩	٢٦٤.٨	٠.٠٠٠*
بين المجموعتين	١	٩٠١.٨٥	٩٠١.٨٥	٤٦.٦٦	٠.٠٠٠*
الخطأ	٤١	٥٧١.٨	١٣.٩٤٦		
الكل	٤٣	٣٥٣٤.٩٥			

يتضح من الجدول (٤) أن قيمة (ف) تساوي (١٢٣.٤٢)، وهي دالة إحصائياً القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٠)، وهذا يعني أن البرنامج كان فعالاً في تحسين مستوى الميول المهنية لدى أفراد العينة التجريبية مقارنة بالضابطة. وهذا يعني أن البرنامج كان فعالاً في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية، لدى أفراد المجموعة التجريبية مقارنة بالضابطة، كما أظهرته نتائج تحليل التباين المشترك (ANCOVA) المتعلقة بالمجموعتين التجريبية والضابطة.

أشارت النتائج المبينة في الجدول (٤) المتعلق بالسؤال الثاني؛ إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والضابطة على الاختبار البعدي لمقياس الميول المهنية، ولصالح المجموعة التجريبية، مما يدل على أن البرنامج كان فعالاً في تحسين مستوى الميول المهنية لدى أفراد العينة التجريبية مقارنة بالضابطة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن التدريب على مهارات معرفة الذات، ومهارات اتخاذ القرار وتنمية مهارات وضع الأهداف والتعرف على المهنة التي يحبها، كان فعالاً في تحسين مستوى الميول المهنية لدى الطالبات، وتؤكد هذه النتيجة ما تم استخلاصه من الأدب السابق، فقد فسر وارلي (WARLY) أن الميول ترتبط بمستوى نضج الشخص والخبرات، وفسرها هولاند بارتباطها بالبيئات التي يعيشها الفرد. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بوباني وهانسن (Bubany & Hansen 2011) التي أظهرت العلاقة بين الميول المهنية والبيئات الاجتماعية. كما تتفق أيضاً مع بعض نتائج دراسة لازو (Lazzo 2002)، وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة جروان (1٩٨٦) من حيث وجود علاقة بين النضج المهني والميول المهنية، وكذلك فاعلية البرنامج الإرشادي المهني في اتخاذ القرار المهني. كما أن البرنامج هدف إلى تحسين الميول المهنية عند طالبات الصف العاشر.

### التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بالآتي:
- تدريب الطلبة على مهارات النضج المهني من خلال برامج متخصصة في التوجيه والإرشاد الفردي والجمعي في مراحل الدراسة المختلفة.
- تلبية حاجات الطلبة المهنية في مراحل الدراسة المختلفة من خلال المحاضرات والورش التدريبية بهدف زيادة الوعي المهني.
- بناء برامج إرشادية لتوعية الطلبة بالعلاقة بين الاختيار المهني وحاجات سوق العمل.



## المراجع:

- أبو عيطة، سهام (٢٠١٣). أساسيات الإرشاد والنمو المهني، عمان، الأهلية للنشر والتوزيع.
- أبو عيطة، سهام (٢٠٠٢). مبادئ الإرشاد النفسي. (ط٢). عمان: دار الفكر.
- الحوارنة، إياد (٢٠٠٥). أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة مؤتة، الأردن.
- السفاسفة، محمد (٢٠٠٣). أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي، دار حنين، الكويت.
- السواط، وصل الله (٢٠٠٨). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف. دراسة غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، السعودية.
- الشويلات، ريف (٢٠١٠). الاغتراب النفسي والنظرة للمستقبل والنضج المهني لدى المراهقين الأيتام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.
- عبد الخالق، أحمد (٢٠٠١). عالم النفس المهني، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- عطايا، نهى (٢٠٠٩). الميول المهنية وعلاقتها بمتغيرات التحصيل الدراسية ومستوى الطموح، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق.
- العززي، عياش (٢٠١١). الميول المهنية وعلاقتها بالقيم الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف الأول الثانوي في إدارة التربية والتعليم بمنطقة تبوك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- القاسم، بديع (٢٠٠١). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. (ط١)، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع.
- القرعان، أحمد (٢٠٠٩). التوجيه والإرشاد المهني، عان، دار الإسراء للنشر.
- قطامي، يوسف (٢٠١٠). علم النفس التربوي، دار وائل للنشر، عمان.

- مبارك، خضر (٢٠٠٢). أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية الخليل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- المجالي، شذى (٢٠١٠). مستوى التفاؤل لدى المعاقين بصرياً وعلاقته بالنضج المهني والكفاءة الذاتية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.
- المصري، منذر (٢٠٠٩). ورقة عمل مقدمة لمؤتمر تعزيز الشراكة في تطوير مسار المهنة في الأردن، فندق الرويال، عمان.
- نزال، كمال (٢٠٠٥). الميول والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٨). خطة توزيع طلبة الصف العاشر على فروع التعليم الثانوي للعام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠ توجهات ومبادئ، عمان، الأردن.
- Almiskry,A,bakar,&Mohamed(2009)You do what you are:The relationship between the scaleof creative attributes and behavior and vocational interests.Journal of Instructional psychology.36,(1),79-
- Brown, D. (2007). Career Choice and Development, Awiley company.
- Brown, S. & Lent, R. (2005). Career Development and Counseling. New York.
- Bubany. S. & Hansen, J. (2011). Birth cohort change in the vocational interests of female and male college students. Journal of Vocational Behavior, 78, (1), 59-67.
- Flied, D. (2002). The Effect of training Program in Vocational Guidance on Vocatinal Maturity for Ninth Grade Students. Dissertation Abstracts, 76(5).

- Herr, E. & Cramer, S. (2000). Vocational Guidance and Career Development in School. Boston, Houghton Mifflin Company.
- Kelly. K., & Kneipp, L. (2009). Gender difference and career interest among undergraduates: Implications for career choices. Euro Journals Publishing, 26(3), 465-469.
- Luzzo, Darrell. (2005). The Relationship Between Career Aspiration Current Occupation Congruence and the Career Maturity of Undergraduates. Journal of Employment Counseling, Vol. (32), N(3), P. 132-140.
- Osipow, S. & Fitzgerald, (1996). Theories of Career development. Allyn & Bacon, U.S.A.
- Osipow, S. (1999). An assessing career in decision. Journal Vocational Behavior. 55(2), 147-154.
- Super, D. (1988). Transition from Vocational Guidance to Counseling Psychology. New York.
- Zunker, V. (2001). Career Counseling Applied Concepts of Life Planning, (4th ed.) Pacific Grove, California: Brooks / Cole Publishing Co.