



Maturity of Professional Orientation among First Year Students in Jadra University and the Influence of some Variables on it

Shooroq Mohammed Maabrah¹, Faiez Daifallah Al-kousheh²

¹ Faculty of Educational Sciences, Jadara University, Jordan.

²Ministry of Education, Jordan.

Received: 28/4/2019

Revised: 26/6/2019

Accepted: 8/3/2020

Published: 1/12/2020

Citation: Maabrah, S. M. . . & Al-kousheh, F. D. (2020). Maturity of professional orientation among first year students in Jadra University and the influence of some variables on it . *Dirasat: Educational Sciences*, 47(4), 236–251. Retrieved from <https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2454>



© 2020 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Abstract

The study aimed at identifying the maturity of the professional trend among the first year students in Jordanian private universities, and the influence of different variables on it. The study sample consisted of (200) students from the first year of Jadra University, who were selected randomly. The results showed that there was no significant difference due to the impact of gender in all fields and in the overall score, except for the following aspects of the professional decision making (the extent of the individual's interest in participating in the decision-making process). The differences were in favor of males. The differences were in favor of females, and the differences were in favor of females. The results also indicated that there were no statistically significant differences due to the impact of specialization in all fields except after making sure of making the professional decision. The differences were in favor of scientific, while there were no statistically significant differences due to the effect of the interaction between gender and specialization in all fields except after making sure of making the professional decision and in the total score. The study concluded with some recommendations such as including information about professions, their requirements and how to enter them within the curriculum.

Keywords: Maturity of professional orientation, first year students in Jadra University.

نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا واختلافه باختلاف بعض المتغيرات

شوروق محمد معاينة¹، فايز ضيف الله الكوشة²

¹ جامعة جدارا، الأردن.

² وزارة التربية والتعليم، الأردن.

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرّف نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا واختلافه باختلاف بعض المتغيرات، وتكونت عينتها من (200) طالبا وطالبة من طلبة السنة الأولى من جامعة جدارا، جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية، وطبق مقياس نضج الاتجاه المهني. أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لدى أفراد عينة الدراسة في نضج الاتجاه المهني، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى أثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء بعدي الإهتمام في اتخاذ القرار المهني (مدى اهتمام الفرد في المشاركة في عملية اتخاذ القرار المهني)، وجاءت الفروق لصالح الذكور، والموانمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني، وجاءت الفروق لصالح الإناث، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى أثر التخصص في جميع المجالات باستثناء بعد التأكد من إتخاذ القرار المهني، وفي الدرجة الكلية، وجاءت الفروق لصالح العلمي، في حين ظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى أثر التفاعل بين الجنس والتخصص في جميع المجالات باستثناء بعد التأكد من إتخاذ القرار المهني وفي الدرجة الكلية، وانتهت الدراسة لمجموعة توصيات أهمها: تضمين المناهج الدراسية معلومات عن المهن ومتطلباتها وكيفية الالتحاق بها. الكلمات الدالة: نضج الاتجاه المهني، طلبة السنة الأولى في الجامعات الخاصة.

المقدمة

يعد الاختيار المهني واحداً من التحديات الأساسية التي ينبغي على الطلبة مواجهتها، ولا أحد ينكر ما يعانيه منه الأبناء والأبناء من عدم التبصر في اختيار المهنة أو ما يعانيه الأبناء، وعند تعيينهم في وظائف لا تمت بصلة لاهتماماتهم، وأحياناً لا تمت بصلة لاختصاصاتهم الدراسية الأمر الذي يؤدي إلى وقوع الفرد في عدم الرضا عن الذات.

إن اتخاذ القرار المهني السليم ذو أهمية في حياة الفرد وخاصة طلبة المرحلة الثانوية والجامعات، وقد يواجه هؤلاء الطلبة صعوبة في اختيار تخصص أو مهنة مناسبة، ويحتاجون إلى الإرشاد المهني، وهو عملية منظمة تتضمن تحليلاً للذات وتحليل سوق العمل أو المهنة المرتبطة بقدرات الطلبة من خلال فهم ذات الفرد التي تتمثل بالقدرات والأهداف والقيم وهكذا اتخاذ القرار المهني المناسب، وتكون لديه القدرة على تحليل التخصصات والمواءمة بين اختياره للتخصص الدراسي ومهنة المستقبل (Langston, 2012).

ونظراً إلى التغيرات التي طرأت على حياة المجتمعات المختلفة، وعلى حياة الفرد في العصر الحالي نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي، وما رافقها من تغيرات سريعة ومستمرة في جميع جوانب الحياة التي من أبرزها التغيرات والتعقيدات المتزايدة في عالم المهن، الأمر الذي يتطلب من الفرد التكيف المهني وتحقيق الصحة النفسية في بيئة العمل. وانطلاقاً من مبدأ الفروق الفردية بين الأفراد من حيث القدرات والميول والاستعدادات والاتجاهات وسمات الشخصية، فإنه في المقابل لكل مهنة متطلبات وشروط للدخول بها، من حيث الإعداد والكفايات والخصائص الشخصية المميزة من قدرات، واستعدادات، وميول بما يتوافق مع متطلبات تلك المهنة، وبما أن النمو المهني يمثل جانباً من جوانب الشخصية الكلية من حيث المراحل النمائية والعمرية؛ الجسمية والعقلية والنفسية، ومازاً بكل المراحل النمائية للشخصية الكلية، لذا فإن شخصية الفرد تمر بمراحل نمائية مهنية تؤهله لاتخاذ قرارات تربوية ومهنية في مختلف المراحل التعليمية والنمائية وعليه فإن التوجيه والإرشاد المهني يرمي إلى مساعدة الفرد في اتخاذ القرار المهني السليم بما يتوافق مع ميوله وقدراته وسمات شخصيته ومتطلبات المهنة (ابو عيطة، 2015).

ويرى هندرسون وجاسبرز (Henderson & Gysbers, 2000) أن اختيار المسار المهني أحد أهم التحديات التي تواجه الطلبة عند البحث عن مسار مهني يوفر لهم الأمان المادي والإنجاز المهني على المدى البعيد. لذا من الضروري تقديم الإرشاد الذي يمكن الطلبة من اختيار مسار مهني ينسجم وحاجاته الفردية. إن القدرة على الاختيار المهني واتخاذ القرار تعد قضية أساسية يواجهها الطلبة، وإحدى المهمات الرئيسة للتوجيه المهني وهي مساعدة الطلاب في القيام باختيارات مناسبة، سواء أكان هذا الاختيار متعلقاً بالتخصص الأكاديمي أم المهني.

إن المعلومات عن أسلوب اتخاذ القرار المهني تشير إلى العملية التطويرية التي يتخذ الفرد من خلالها سلسلة من القرارات عبر مراحل نموه المهني، فالقرار المتعلق باختيار مهنة معينة يمكن اتخاذه بطريقة عقلية من قبل الفرد الذي يفهم طبيعة عملية اتخاذ القرار، ويكون قائماً على أساس فهم الفرد لذاته ومعرفته للمهن المتوافرة واستيعابه لعدد مماثل، ثم تقييم النتائج الممكنة أو المحتملة لكل منه، وعندئذ يكون هذا القرار قابلاً للتنفيذ بطريقة مخطط لها. (Gelatt, 1989)

إن عملية اتخاذ القرار المهني هي عملية مستمرة، وإنّ هناك عناصر لعملية اتخاذ القرار والمتمثلة بتحديد الفرد لهدفه، وجمع المعلومات، ومعرفة مدى علاقتها بالفرد وعلاقتها بأهدافه، ووضع استراتيجية تتضمن تحديد البدائل الممكنة، وتحديد مدى الرغبة بالنتائج الممكنة على ضوء من القيم التي يتبناها الفرد، وتقييم البدائل واتخاذ القرار حسب محك أو قيمه معينة (البادري، 2015).

وتعد الاتجاهات المهنية الخطوة الأولى والأساسية في سياق النمو المهني، وعملية اتخاذ القرار المهني، مما يتطلب من الأفراد بالإضافة إلى إدراكهم لمصالحهم، ومهاراتهم، وميولهم، وقدراتهم، وأن يكون لديهم فكرة حول عالم وسوق العمل. ويركز الباحثون على أربعة اتجاهات مهنية رئيسة وهي التخطيط المهني، والمقدرة على التكيف المهني، والتفاوض المهني، والمعرفة المهني (unkel, Schlagel, Langella, Peluchette, & Reshetnyak, 2013).

النضج المهني: Career Maturity

مفهوم نضج الاتجاه المهني:

يعد مفهوم النضج المهني مفهوماً حديثاً نسبياً ومستمداً من نظرية الارتقاء المهني لسوبر (Super, 1955)، وهو لا يزال مفهوماً غامضاً، لأسباب منها عدم الاهتمام بربط نتائج هذا المفهوم بمجال علم النفس الارتقائي (البادري، 2015).

أما سافيكاس (Savickas) فيعرفه أنه استعداد الفرد للتكيف مع مهام النضج المهني واتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات (Kawai & Yamazaki, 2006)، ويعرف النضج المهني أنه استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لاستثمار الفرص ومواجهة التحديات المجتمعية المحيطة (Naidoo, 1998).

العوامل المؤثرة في النضج الاتجاه المهني:

قسم كورتس وشبيرز (Coertse & Schepers, 2004) العوامل التي تؤثر على النضج المهني إلى عوامل متعلقة بثقافة المجتمع، وعوامل متعلقة بالجنس، وعوامل متعلقة بالشخصية، وعوامل متعلقة بالقيم.

كما حدد سوبر ستة عوامل ضرورية للنضج المهني وهي:

1. إدراك الحاجة للتخطيط للمستقبل.
2. مهارات اتخاذ القرار.
3. معرفة واستخدام مصادر المعلومات.
4. معلومات مهنية عامة.
5. معلومات عامة عن عالم العمل.
6. معلومات مفصلة عن المهنة التي اختارها.

الاتجاهات النظرية التي فسرت الاتجاه المهني:

تعدُّ النظريات النمائية (Developmental Theories)، من الاتجاهات النظرية التي تناولت عملية النمو والنضج واتخاذ القرار المهني، وتقوم على مبادئ النمو والتطور؛ إذ تعدُّ عملية اتخاذ القرار المهني عملية نمائية، وليست أنية، ويمر الفرد في عدد من مراحل النمو والاختيار المهني، ومن أشهر من كتب في هذا الاتجاه جينزبيرج وسوبر وغيرهم الذين ينظرون إلى اختيار مهنة على أنه عملية تمتد على مدى الحياة، وبناء عليه فإن نظرة المرشد تكون مختلفة بناء على المرحلة التي يمر بها المسترشد عندما يقابله (Sharf,2013).

ويرى سوبر (Super, 1980) أن عملية النمو المهني تمر بعدة مراحل وهي: مرحلة النمو، وتبدأ من سن (الولادة -14)، وفي هذه المرحلة فإن مفهوم الذات ينمو من خلال تعرُّف الأشخاص المهمين في الأسرة والمدرسة، وهنا يسيطر حب الاستطلاع الحاجات، والخيالات والميول والقدرات، وهي ذات أهمية كبيرة مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختبار مواقف الحياة بالواقع، ومرحلة الاكتشاف (Exploration Stage)، وتبدأ من (15-24) سنة، وهنا تصبح الاختبارات المهنية أكثر تحويلاً، ولكنها لا تكون نهائية وتتميز هذه المرحلة بالاختصاص والتنفيذ، ويبدأ الاكتشاف المهني في المدرسة، ومرحلة التأسيس (Establishment Stage)، وتبدأ من (25-44) سنة، وتتضمن الاستقرار والاندماج والتقدم، وتتصف بحصول الفرد على عمل مناسب، ويحقق مكان دائم في العمل، ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب الفرد خبرات ومهارات أساسية وتحسين الواقع المهني، ومرحلة الاحتفاظ (Maintenance Stage)، وتبدأ من (45-64) سنة وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو اكتسبه من المهنة والتقديم، ويميل نحو عدم تغير المهنة لأنه حقق مكانة في العمل، وأخيراً مرحلة الانحدار (Decline Stage): وهي مرحلة ما بعد (65) سنة، وهنا يحدث الانحدار وتتضمن التخطيط للتقاعد ومرحلة التقاعد، وهنا تضعف القدرات العقلية والجسمية، وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي بالتقاعد (Rottinghaus, 2006).

ويعد جينزبيرج Ginzberg أول من تحدث عن التطور والنمو المهني، ويرى أن الاختيار المهني يتأثر بعدد من العوامل البيئية، والدرجة العلمية، والنمو الانفعالي والقيم والقرارات (Ginzberg, 1980).

ويرى جينزبيرج Ginzberg أن الفرد يمر بثلاث فترات مهنية نمائية في أثناء عملية اتخاذ القرار المهني منها: الفترة الخيالية Fantasy Period حتى عمر (10) سنوات، يتم فيها اختيار مهني عشوائي في تقليد الكبار، وتتصف هذه المرحلة بغير الواقعية في التفضيلات المهنية التي يظهرها الطفل، ويستخدم الأطفال اللعب ليعبروا عن تفضيلاتهم المهنية، ومع قرب نهاية هذه المرحلة فإن اللعب يصبح ذا توجه ادائي، والفترة التجريبية Experimental Period من (11-17) سنة، وتشمل مرحلة المراهقة، وهي عملية انتقائية تتميز بالإدراك التدريجي لمتطلبات العمل، وإدراك كل من الاهتمامات والقدرات والقيم، والفترة الواقعية Realistic Period وتمتد من (18-24) سنة، وهي لها مراحل فرعية، الاستكشاف، والتبلور، والتخصص، وهنا يقيم الفرد سلوكياته المهنية بطريقة واقعية؛ حيث يدمج القدرات والاهتمامات والتفضيلات المهنية للوصول إلى الاختيار المهني المناسب (Zunker, 2015).

يرى تيدمان Tideman أن النضج المهني يظهر للعيان من خلال المبدأ العام للتطور المعرفي كواحد من القرارات المتعلقة بأزمة الأنا، ويعتقد بأن تطور الهوية النفسية واحدة من المهمات الرئيسية في عملية النضج المهني فعندما تتطور الهوية النفسية فإن القرارات المتعلقة بالمهنة الممكنة تتطور أيضاً (Zunker, 2002).

ويعد تيدمان (Tideman) من أصحاب نظرية النمو المهني لأنه اهتم بمراحل نمو الفرد في عملية اتخاذ القرار وحدد دورها في تنمية قدرة الفرد على ضبط الذات؛ حيث تتمثل قدرته على اتخاذ القرار في سبع خطوات تتضمن مرحلتين هما: مرحلة بناء التوقع؛ إذ تهدف هذه المرحلة إلى توعية الفرد بحاجاته من خلال التواصل مع البيئات المهنية المختلفة بهدف المعرفة وتحديد البدائل المهنية المتوقعة، ويتم ذلك من خلال عملية التحليل والتواصل إلى أقل عدد ممكن من البدائل وتحقيق المفاضلة بين المهن المتشابهة المتقاربة؛ حيث يحصل الفرد على اختيار مؤقت تجريبي إلى أن يراجع هذا الاختيار ويتحقق من نتائجه بالتجريب، ومرحلة البدء بالعمل وتنفيذه؛ إذ تبدأ بمرحلة الجامعة والدخول في العمل؛ حيث إنّ السلوك المهني سوف يكتسب عن طريق المتطلبات النفسية ويتم تعديل السلوك هنا وبعدها سوف يصل إلى مرحلة الاندماج التي سوف توصله إلى اتخاذ القرار النهائي

(ابوعبيطة، 2013).

وقد حددتُ دُمان الأهداف الرئيسية للعملية الإرشادية المهنية بهدفين أساسيين هما: تزويد الفرد بمهارات تساعد على دعمه نحو الأنا وتجعل منه إنساناً قادراً على بناء نفسه واتخاذ قراره، والمساعدة على تحديد المسؤولية الذاتية عند الفرد في اتخاذ القرار المهني دون تردد. (Zunker, 2015).

الدراسات السابقة:

أجريت العديد من الدراسات السابقة حول نضج الاتجاه المهني، وسيتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث زمنياً، وتنوعت الدراسات في مجال التوجيه المهني؛ حيث اهتم كثير من الباحثين في هذا المجال وتنوعت الدراسات بموضوعاتها وغاياتها، ومن هذه الدراسات:

أجريت الشريعة (1998) دراسة هدفت إلى تعرّف الفرق بين الذكور والاناث في نضج الاتجاه المهني، وتألّفت عينتها من (192) طالبا وطالبة من طلبة الصف الثاني ثانوي في مديريات التربية والتعليم في كل من الكرك والقصر والمزار الجنوبي بالاردن، تم استخدام النسخة المعربة من استبانة كرايتس لنضج الاتجاه المهني. أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة بين الجنسين على استبانة كرايتس لنضج الاتجاه المهني لصالح الذكور.

كما أجرى لي (Lee, 2001) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين النضج المهني والجنس في كل من المجتمعين الكوري والأمريكي، وتكونت عينتها من (331) طالبا وطالبة من المجتمع الكوري و(266) طالبا وطالبة من المجتمع الأمريكي من طلبة الصف الحادي عشر وطبق عليهم استبانة نضج الاتجاه المهني، وأشارت النتائج إلى أنه لا يوجد فرق بين الجنسين في النضج المهني سواء في المجتمع الأمريكي أو الكوري.

كما أجرى مبارك (2002) دراسة هدفت إلى تعرّف أثر الجنس في نضج الاتجاه المهني، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (263) طالب وطالبة من طلبة الصف العاشر في المدارس الحكومية لمدينة الخليل فلسطين. طبقت فيها استبانة النضج المهني لكرايتس، وأشارت النتائج إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية على استبانة النضج المهني تبعا إلى متغير الجنس.

أجرى الخروصي (2007) دراسة هدفت إلى تعرّف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس، ومعرفة أثر متغيري الجنس والكلية والتفاعل بينهما، وأجريت الدراسة على عينة بلغت (328) طالبا وطالبة، وتم استخدام مقياس كرايتس لنضج الاتجاه المهني، وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق في نضج الاتجاه المهني لدى الطلبة تعزى إلى متغير الجنس ولا متغير الكلية، كما أشارت إلى أن هناك فروقا دالة احصائية في التفاعل بين متغيري الدراسة على المقياس ككل.

ثم أجرى اقبنديون (Igbinedio, 2011) دراسة هدفت إلى تعرّف العوامل المؤثرة في الاختيارات المهنية لطلاب تخصصات السكرتارية في المعاهد والجامعات في ولاية ايدو النيجرية، وتكونت عينتها من (191) طالبا وطالبة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق تعزى إلى متغير الجنس في إختيار مهنة السكرتارية لصالح الاناث، وأن هناك أثر دال احصائيا في العوامل الاسرية (دخل الاسرة، وعدد افراد الاسرة)، مجموعة الأقران والاهتمامات المهنية لدى الطالب في الإختيار المهني لمهن السكرتاريا.

وفي دراسة ناصر (2011) هدفت إلى كشف مستوى نضج الاتجاه المهني، ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس في المرحلة الثانوية في مدينة الناصرة، في ضوء متغيرات (الجنس، والتخصص الدراسي، والمستوى الاجتماعي)، وتكونت عينتها من (197) طالب وطالبة، من طلبة المرحلة الثانوية، في مدارس مدينة الناصرة في فلسطين، وتم تطبيق قائمة نضج الاتجاه المهني لكرايتس، ومقياس مستوى الطموح المطور من قبل الباحثان، وأظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لأثر الجنس، والتخصص، والمستوى الاقتصادي الاجتماعي، والتفاعل بينهما في مستوى النضج المهني.

ثم أجرى البلوي (2013) دراسة هدفت إلى كشف العوامل المؤثرة في الإختيار المهني التعليمي لدى طلبة جامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وتكونت عينتها من (734) طالبا وطالبة من طلبة جامعة الجوف، وأشارت النتائج إلى أن العوامل الشخصية كانت أبرز العوامل المؤثرة في الإختيار المهني التعليمي لدى طلبة جامعة الجوف، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العوامل الشخصية تعزى إلى كل من: الجنس، الكلية، المستوى الاقتصادي، المستوى الدراسي، ووجدت فروق في العوامل الاجتماعية تعزى إلى الجنس، إضافة إلى وجود فروق في العوامل الاقتصادية تعزى إلى الجنس والمستوى الدراسي، كما وجدت فروق في المستوى العوامل الأكاديمية تعزى إلى المستوى الاقتصادي والمستوى الدراسي، ووجدت فروق ذات دلالة في العوامل المهنية تعزى إلى الجنس والمستوى الدراسي.

وأجرى دود (Dodd, 2013) دراسة هدفت إلى تقييم الطموح المهني، والنضج الاتجاه المهني، والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني، وتألّفت عينتها من (350) طالب وطالبة في مرحلة المراهقة من ولاية تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية، وطبقت عليهم قائمة نضج الاتجاه المهني المعدلة لكرايتس، والنموذج المختصر لمقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى النضج المهني تعزى إلى النوع الاجتماعي.

وأجرى الصوالحة (2017) دراسة هدفت إلى تعرّف مستوى اتجاه النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة المرحلة الأساسية العليا في الاردن، وتكونت عينتها من (300) طالبا وطالبة من الصفين التاسع والعاشر الأساسيين، طبق مقياسي لاتجاه النضج المهني والطموح، وأشارت نتائج الدراسة

إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياسي النضج المهني والطموح تبعاً إلى الجنس ولصالح الإناث، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس النضج المهني على المستوى الاجتماعي الاقتصادي ما عدا بعد التفضيل في اتخاذ القرار المهني ولصالح المستوى المرتفع، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس الطموح والمقياس ككل على المستوى الاجتماعي الاقتصادي ولصالح المستوى المتوسط والمرتفع.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يلاحظ أنها تختلف في ما بينها، فبعضها يشير إلى أن النضج المهني للذكور أعلى من الإناث كما في دراسة الشرعة (1998)، وبعضها لم يكن للجنس أثر كما في دراسة لي (Lee, 2001) ودراسة مبارك (2002) ودراسة الخروصي (2007)، كما أن غالبية الدراسات السابقة استخدمت أداة كرايتس (Crites) للنضج المهني، كما أنه كان هناك دراسات قليلة تبحث في النضج المهني لطلبة الجامعات وأغلب هذه الدراسات لم تتناول جانب الكلية ونضج الاتجاه المهني لذلك جاءت هذه الدراسة لاستقصاء العلاقة بين نضج الاتجاه المهني والجنس والكلية على طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا.

مشكلة الدراسة:

إن انتقال الطلبة من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية يشكل تحوفاً من الإختيارات التي سيختارها الطالب والقرارات التي سيتخذها حيال التخصصات التي سيدرسها في المرحلة الجامعية، ولعل الطلبة في هذا العمر يفقتقرون إلى المستوى المطلوب من نضج الاتجاه المهني الذي يسهم على نحو مباشر في الإختيارات السليمة التي من خلالها يصل الطلبة إلى الرضا عن مهنة المستقبل، ومن هنا لا بدّ من تسليط الضوء على هذه الفئة من الطلبة لمعرفة مستوى النضج المهني لديهم.

فقد أشارت نتائج دراسة الخروصي (2007) إلى عدم وجود فروق في نضج الاتجاه المهني لدى الطلبة تعزى إلى متغير الجنس ومتغير الكلية، وأشارت نتائج دراسة لي (Lee, 2001) إلى عدم وجود فروق في النضج المهني يعزى إلى الجنس، ولما كان الباحثان يعملان في مجال الإرشاد النفسي لدى طلبة المرحلة الثانوية وطلبة الجامعة، فقد لاحظنا أن هناك تردد في مناقشة القضايا المتعلقة بالاتجاه المهني وذلك لنقص التوعية ونقص خدمات الإرشاد المهني المقدمة لهم.

وعليه فإن مشكلة الدراسة تتحدد في معرفة مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في الجامعات الأردنية ومعرفة أثر متغيري الجنس والكلية والتفاعل بينهما، لما له من تأثير في عملية إتخاذ القرار المهني وحاولت الدراسة الإجابة عن السؤالين التاليين:

1. ما مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في الجامعات الخاصة؟
2. هل يختلف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا باختلاف الجنس (ذكور، إناث) والكلية (إنسانية، علمية) والتفاعل بينهما؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرّف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في الجامعات الأردنية واختلافه باختلاف بعض المتغيرات.

أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة من خلال:

الأهمية النظرية:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية موضوعها المتمثل في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في الجامعات الأردنية واختلافه باختلاف بعض المتغيرات من خلال تقديم إطار علمي شاملٍ عن نضج الاتجاه المهني، وأهمية الفئة المستهدفة وهم طلبة السنة الأولى في الجامعات الأردنية.

الأهمية التطبيقية:

تبرز أهمية الدراسة التطبيقية في أنها ستوفر بعض البيانات والحقائق والمعلومات عن متغير نضج الاتجاه المهني لدى طلبة الجامعات التي يمكن أن يستخدمها صناع القرار أو التربويون أو المخططون في تخطيط الخدمات التربوية المقترحة لهؤلاء الطلبة للتقليل من مستوى الحيرة والتردد في مجال اختيار التخصص المناسب.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تتحدد نتائج هذه الدراسة بما يلي:

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول 2018/2019م.

الحدود البشرية: طلبة السنة الأولى جامعة جدارا.

الحدود المكانية: جامعة جدارا.

الحدود الموضوعية: مدى استجابة أفراد العينة على فقرات مقياس اتجاه النضج المهني.

التعريفات الاجرائية:

تتبنى الدراسة الحالية المصطلحات الآتية:

نضج الاتجاه المهني: ويعرف أنه مدى امتلاك الفرد لمهام الارتقاء الملائمة لمرحلته المهنية، وتتمثل في البعدين المعرفي والوجداني، ويشتمل البعد المعرفي مهارات اتخاذ القرار المهني، بينما يتجسد البعد الوجداني في الاتجاهات نحو عملية صنع القرار المهني (Crites, 1978).

ويعرف أنه تمكن الفرد من امتلاك مستوى معين من نضج للاتجاه نحو الإختيار المهني السليم وخاصة الشباب من خلال تقديم المعلومات حول الامكانيات المهنية ومتطلباتها ومستقبلها، حتى يتمكن الشباب من اختيارالاتجاه المهني المناسب لهم (Huser, et.al, 2005). ويعرف اجرائيا لغايات هذه الدراسة أنه الدرجة التي سيحصل عليها الطالب على مقياس نضج الاتجاه المهني.

طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا: وهم الطلبة الذين تم قبولهم للفصل الدراسي الاول 2019/2018 في الكليات العلمية والانسانية، ذكورًا وإناثًا.

الطريقة والإجراءات:

يتضمن وصفا لطريقة الدراسة وإجراءاتها، من حيث مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وطريقة اختيارها، كما اشتملت على وصف للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من (800) طالب وطالبة ممن يدرسون في مختلف الكليات العلمية والانسانية.

عينة الدراسة:

جرى إختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة؛ إذ وزعت (351) إستبانة على مجموعة من الطلبة المسجلين في مساقات الجامعة الإجمالية (العلوم العسكرية، الاخلاقيات والعمل التطوعي، معارات التعبير في الاتصال) وهم يمثلون الكليات العلمية والانسانية، ذكورا واناثًا، تم إسترجاع (200) من الاستبانات التي تم توزيعها، وتم استبعاد الباقي لأسباب عديدة منها عدم جدية بعضهم في الاجابة عن فقرات الاستبانة، وعدم ارجاع بعض الاستبانات، وعدم الاجابة من قبل آخرين عن جميع فقرات الاستبانة، وذلك كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	
62.0	124	ذكر	الجنس
38.0	76	انثى	
36.0	72	انساني	التخصص
64.0	128	علمي	
100.0	200	المجموع	
			المجموع
			التخصص
			علمي
			انساني
		ذكر	الجنس
		انثى	
			المجموع

اداة الدراسة:

استخدم الباحثان مقياس "كرايتس" لنضج الإتجاه المهني، الشكل الإرشادي (ب-1)، وهو أحد الأشكال الثلاثة للمقياس ويتضمن بعض فقرات الشكلين الآخرين (أ-1) و(أ-2)، ويحتوي على (75) فقرة، منها (47) فقرة خاصة بالشكل نفسه، يجيب عنها المفحوص ب " نعم" أو " لا " طبقا لإتجاهاته ومشاعره في توجهه لإتخاذ القرار المهني، (موضحة في مفتاح الإجابة). استخدم المقياس في العديد من الدراسات العالمية والعربية والمحلية، منها: دراسة كل من: دود (Dodd, 2013)، ودراسة لبي (Lee, 2001)، والخروصي (2007). تمتع المقياس بدلالات صدق وثبات عالية بينته الأصلية وفي البيئة الأردنية، صمم المقياس لقياس اتجاه الفرد وقدرته في المواءمة بين حاجاته ودوافعه والواقع، أي المرونة في اتخاذ القرار المهني. للمقياس درجة

كلية تتراوح بين (صفر – 47)، وله درجات فرعية على خمسة أبعاد، هي: التأكد (10 فقرات)، والاهتمام (10 فقرات)، والاستقلال (10 فقرات)، وتوافر المعلومات (10 فقرات)، والتوفيق في اتخاذ القرار المهني (7 فقرات). ولأغراض هذه الدراسة فقد تم التأكد من دلالة الصديق الظاهري بعرضه على (8) محكمين من ذوي الاختصاص في الجامعات الأردنية الرسمية (اليرموك، ومؤتة، والأردنية)؛ حيث تم الأخذ بملاحظاتهم التي انحسرت بالصياغة اللغوية فقط.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) -، ومن ثمَّ حُسِبَ معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (2) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل:

الجدول (2) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
التأكد من اتخاذ القرار المهني وتمثله الفقرات التالية	0.86	0.72
الإهتمام في اتخاذ القرار المهني (مدى اهتمام الفرد في المشاركة في عملية اتخاذ القرار المهني)	0.88	0.71
الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	0.89	0.74
توافر المعلومات اللازمة لاتخاذ قرار المهنة	0.87	0.72
المواءمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني	0.89	0.75
الدرجة الكلية	0.91	0.81

يتضح من خلال الجدول (2) أن قيم ثبات الاتساق الداخلي لمقياس نضج الاتجاه المهني قد بلغ (0.81)، كما تراوحت للأبعاد بين (0.71) لبعده الاهتمام في اتخاذ القرار المهني، و(0.75) لبعده المواءمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

المعيار الإحصائي:

يتم استخدام المدى لتفسير الدرجة التي يحصل عليها الطالب على الفقرة ككل على النحو التالي:

المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة / عدد القيم

أعلى قيمة - أدنى قيمة = 1 - 0 = 1

ثم تم تقسيم الفرق على عدد المستويات التي جرى اختيارها وعددها (3) كما يلي: $1/3 = 0.33$ ثم يتم إضافة 0.33 إلى الحد الأدنى لكل فئة.

- الدرجة من (0.00 - 0.33) للفقرة الواحدة تدل على مستوى منخفض من نضج الاتجاه المهني.

- والدرجة من (0.34 - 0.67) للفقرة الواحدة تدل على مستوى متوسط من نضج الاتجاه المهني.

- والدرجة من (0.68 - 1.00) للفقرة الواحدة تدل على مستوى مرتفع من نضج الاتجاه المهني.

المعالجات الإحصائية: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول، أما السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الثلاثي.

السؤال الأول: ما مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في الجامعات الخاصة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا مرتبة

تنازليًا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	0.53	0.197	متوسط
2	4	توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة	0.49	0.172	متوسط
3	2	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	0.48	0.166	متوسط
3	5	الموائمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني	0.48	0.195	متوسط
5	1	التأكد من إتخاذ القرار المهني	0.43	0.178	متوسط
		الدرجة الكلية	0.48	0.089	متوسط

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (0.43-0.53)؛ حيث جاء الاستقلال في اتخاذ القرار المهني في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (0.53)، بينما جاء التأكد من إتخاذ القرار المهني في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (0.43)، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (0.48).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة؛ حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: التأكد من اتخاذ القرار المهني

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالتأكد من اتخاذ القرار المهني مرتبة تنازليًا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	31	أفضل العمل أكثر من اللعب.	0.68	0.468	مرتفع
2	21	أغبر اختياري المهني باستمرار.	0.57	0.496	متوسط
3	6	يبدو أن كل فرد يعطيني وجهة نظر مختلفة، لذلك لا اعرف أي نوع من العمل اختار.	0.51	0.501	متوسط
4	44	لدى اهتمامات مهنية كثيرة، لذلك من الصعب اختيار مهنة واحدة.	0.44	0.498	متوسط
5	40	لست متأكدًا من أن خططي المهنية واقعية.	0.42	0.496	متوسط
6	1	غالبًا ما احلم بالمهنة التي سوف اعلم بها، ولكنني لم اختر محلاً مهنيًا حتى الآن.	0.39	0.488	متوسط
7	11	من الصعب أن يتخذ الإنسان قرار مهنيًا، وذلك لكثرة الأمور التي يجب أن يأخذها بنظر الاعتبار عند اختيار مهنة.	0.38	0.485	متوسط
8	36	لا ادري فيما إذا كان مستقبلي المهني سيتيح لي أن أكون الشخص الذي أريده.	0.35	0.478	متوسط
9	26	في ما يتعلق في اختياري المهني، فأني ساجد ما يناسبني عاجلاً أم آجلاً.	0.31	0.466	منخفض
10	16	الأفضل أن نمارس عدداً من المهن المختلفة، ثم نختار المهنة التي نحيا أكثر.	0.29	0.453	منخفض
			0.43	0.178	متوسط

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة	
متوسط	0.491	0.60	لا تقلق نفسك باختيار مهنة ما، لأنه ليس بيدك ما تفعله بهذا الصدد على أية حال.	37	1	الإهتمام في اتخاذ القرار المهني
متوسط	0.492	0.59	المهم في المهنة أن تعرف الأشخاص الذين يعملون فيها، وليس ما تعرفه أنت عن هذه المهنة.	32	2	
متوسط	0.499	0.55	لا يهم أي مهنة اختار، طالما أن دخلها المالي جيد.	7	3	
متوسط	0.499	0.54	لكل شخص مهنة واحدة فقط.	17	4	
متوسط	0.501	0.50	لا فائدة من اختيار مهنة معينة عندما يكون مستقبلي المهني مشكوك فيه.	12	5	
متوسط	0.500	0.46	الدخول في مهنة ما، لا يختلف عن الدخول في أي مهنة أخرى.	45	6	
متوسط	0.496	0.43	لن ازعج نفسي في اختيار مهنة ما، حتى انهي دراستي.	22	7	
متوسط	0.496	0.43	غالبا ما يجري اختيار مهنة معينة بالصدفة.	27	7	
متوسط	0.487	0.38	على اختيار مهنة تجعلني في يوم ما مشهورا.	41	9	
متوسط	0.480	0.36	من المحتمل أن انجح في مهنة ما، كما انجح في أي مهنة أخرى.	2	10	
متوسط	0.166	0.48	الإهتمام في اتخاذ القرار المهني			
متوسط	0.475	0.66	إن اختياري للمهنة أمر يجب أن أقوم به بنفسي.	28	1	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني
متوسط	0.485	0.63	علي أن أقرر بنفسي أي نوع من المهن أريد.	8	2	
متوسط	0.488	0.61	عندما يحين الوقت لاتخاذ القرار المهني، فأني سأقر بنفسي المهنة التي أريدها.	18	3	
متوسط	0.488	0.61	اشعر أن علي أن اختار المهنة التي يختارها والدي لي.	46	3	
متوسط	0.501	0.52	إذا دلتني شخص ما على المهنة التي يجب أن اختارها، فإنني سأشعر بالراحة والسعادة.	38	5	
متوسط	0.501	0.49	اخطط في لإتباع المهنة التي يقترحها على الأهل.	3	6	
متوسط	0.501	0.48	لن يكون خطوك جسما إذا اتبعت رأي الوالدين في اختيار المهنة المناسبة.	23	7	
متوسط	0.501	0.48	لا أريد من والداي أن يخبر أنني عن المهنة التي أريد اختيارها.	33	7	
متوسط	0.498	0.45	من المحتمل أن والداي يعرفان أفضل من أي شخص آخر المهنة التي علي الالتحاق بها.	13	9	
متوسط	0.494	0.42	عادة ما يستطيع الوالدان اختيار المهن الملائمة لأبنائهم.	42	10	
متوسط	0.197	0.53	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني			
متوسط	0.481	0.64	لا اعرف ما افعل كي التحق بالمهنة التي أريد أن اعلم بها.	4	1	توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة
متوسط	0.490	0.61	لا أجد المهنة التي تجذبني إليها.	39	2	
متوسط	0.500	0.53	من الصعب علي أن أتخيل نفسي في أي مهنة.	47	3	
متوسط	0.501	0.49	لا اعرف ما هي التخصصات التي يجب علي أن التحق بها في الجامعة.	14	4	

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
5	43	إن اتخاذ قرار مهني يربكني أنني لا أعرف ما فيه الكفاية عن نفسي، أو عن عالم العمل.	0.47	0.501	متوسط
6	29	لدي فكرة بسيطة أو حتى ليس لدي فكرة، عن طبيعة أجواء العمل.	0.46	0.500	متوسط
7	19	لا أستطيع أن أفهم كيف يكون بعض الناس متأكدين مما يريدون عملة.	0.44	0.498	متوسط
8	9	أعرف قليلا عن متطلبات المهن.	0.42	0.495	متوسط
8	24	نادرا ما أفكر في المهنة التي أريد الالتحاق بها.	0.42	0.495	متوسط
8	34	أجد من الصعب علي تهيئة نفسي للعمل الذي أريد الالتحاق به.	0.42	0.494	متوسط
		توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة	0.49	0.172	متوسط
1	5	عند اختيار مهنة ما يجب، أن أفكر بمهن عديدة.	0.55	0.498	متوسط
2	35	أشعر أن أهدافي المهنية فوق مستواي، ولن أكون قادرا على تحقيقها أبدا.	0.52	0.501	متوسط
3	20	أشعر أحيانا أنه على اختيار مهنة لا تعدُّ اختياري الأول.	0.50	0.501	متوسط
4	30	لن أتخلى عن شيء في سبيل الوصول إلى المهنة أو الوظيفة التي أريدها.	0.49	0.501	متوسط
5	15	أقضي كثيرا من الوقت متمنيا إنجاز عمل أعرف أنني لا أستطيع إنجازه أبدا.	0.48	0.501	متوسط
6	25	أتساءل باستمرار كيف أستطيع أن أوفق بين نمط شخصيتي (نوعها) وبين نمط الشخصية التي أريد أن أكونها في مستقبلي المهني.	0.43	0.496	متوسط
7	10	غالبا ما أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين امكانياتي وتطلعاتي المهنية.	0.38	0.487	متوسط
		الموائمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني	0.48	0.195	متوسط

يبين الجدول (4) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (0.29-0.68)؛ حيث جاءت الفقرة (31) التي تنص على "أفضل العمل أكثر من اللعب" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (0.68)، بينما جاءت الفقرة (16) ونصها "الأفضل أن نمارس عددا من المهن المختلفة، ثم نختار المهنة التي نحبها أكثر" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (0.29). وبلغ المتوسط الحسابي للتأكد من إتخاذ القرار المهني ككل (0.43)؛ حيث تعزى هذه النتيجة إلى وجود نقص كبير لدى الطلبة في المعلومات عن المهن، والتردد في اختيار المهنة المناسبة بما يتناسب مع الميول والاهتمامات والقدرات وكثرة وجهات النظر لهم بما يزيد من الحيرة والتردد، وعدم القدرة على التخطيط المهني المناسب، والاعتماد على نحو كبير على ان اختيار المهنة سيحققها في اي وقت، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الخروصي، 2007)؛ حيث ك ان مستوى النضج متوسطا على المقياس ككل.

المجال الثاني: الاهتمام في اتخاذ القرار المهني

يبين الجدول (4) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (0.36-0.60)؛ حيث جاءت الفقرة (37) التي تنص على "لا تقلق نفسك باختيار مهنة ما، لأنه ليس بيدك ما تفعله بهذا الصدد على أية حال" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (0.60)، بينما جاءت الفقرة (2) ونصها "من المحتمل أن انجح في مهنة ما، كما انجح في أي مهنة أخرى." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (0.36). وبلغ المتوسط الحسابي للإهتمام في اتخاذ

القرار المهني ككل (0.48)؛ حيث تعزى هذه النتيجة إلى القلق المستمر باختيار المهنة، والتركيز فقط على الأشخاص أكثر من المهنة، وقلة المعلومات عن المهنة وحاجاتها بما يتناسب مع قدراته وميوله واهتماماته، والتركيز فقط على الدخل المادي للمهنة وتجاهل متطلبات هاي المهنة من قدرات وميول وامكانيات، عدم اتخاذ القرار المهني وتحديد المهنة الا بعد اكمال الدراسة وهذا يؤثر في الاختيار المهني والنقص في المعلومات وعدم وجود ميول مهنية واضحة.

المجال الثالث: الاستقلال في اتخاذ القرار المهني

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (0.42-0.66)؛ حيث جاءت الفقرة (28) التي تنص على "إن اختياري للمهنة أمر يجب أن أقوم به بنفسي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (0.66)، بينما جاءت الفقرة (42) ونصها "عادة ما يستطيع الوالدان اختيار المهن الملائمة لأبنائهم" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (0.42). وبلغ المتوسط الحسابي للاستقلال في اتخاذ القرار المهني ككل (0.53)؛ حيث تعزى هذه النتيجة إلى وجود نقص كبير لدى الطلبة في المعلومات الأساسية والضرورية عن قدراتهم وميولهم المهني لأهميتها في عملية الإختيار المهني مما يجعل نضج الإتجاه المهني لديهم يأتي بدرجة متوسطة؛ حيث لاحظ الباحثان التردد عند الطلبة في اختيار التخصص وتأثير الاصدقاء والأهل في اختيار التخصص متجاهليا الميول والاهتمامات والقدرات لديهم، والاعتماد على الوالدين على اختيار المهنة لهم لثقتهم التامه في اختيار الوالدين المهنة المناسبة متجاهلين قدراتهم وميولهم والمعلومات عن المهن.

المجال الرابع: توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة

يبين الجدول (4) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (0.42-0.64)؛ حيث جاءت الفقرة (4) التي تنص على "لا اعرف ما اعمل كي التحق بالمهنة التي أريد أن اعمل بها" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (0.64)، بينما جاءت الفقرات (9، 24، و34) ونصهم "اعرف قليلا عن متطلبات المهن، ونادرا ما أفكر في المهنة التي أريد الالتحاق بها، وأجد من الصعب علي تهيئة نفسي للعمل الذي أريد الالتحاق به" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (0.42). وبلغ المتوسط الحسابي توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة ككل (0.49).

حيث تعزى هذه النتيجة إلى وجود نقص كبير لدى الطلبة في المعلومات الأساسية والضرورية عن قدراتهم وميولهم المهني لأهميتها في عملية الإختيار المهني مما يجعل نضج الإتجاه المهني لديهم يأتي بدرجة متوسطة؛ حيث لاحظ الباحثان افتقار الطلبة للمعلومات عن عالم المهن التي بدورها ضرورية ليتمكن الطلبة في نهاية الامر من تكوين فكرة جيدة وإيجابية عن عالم المهن وهكذا يستطيع إتخاذ قرار مدرك وواع حول مستقبله المهني. كما لا بدّ من التأكيد على ضرورة تكوين صورة متكاملة عن ذاتهم والوعي بقدراتهم وقيمهم المهنية واختيار التخصصات المناسبة التي ستؤهلهم مهنة المستقبل، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الخروصي، 2007)؛ حيث كان مستوى النضج متوسطا على المقياس ككل.

المجال الخامس: المواثمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني

يبين الجدول (4) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (0.38-0.55)؛ حيث جاءت الفقرة (5) التي تنص على "عند اختيار مهنة ما يجب، أن أفكر بمهن عديدة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (0.55)، بينما جاءت الفقرة (10) ونصها "غالبا ما اشعر بوجود اختلاف حقيقي بين امكانياتي وتطلعاتي المهنية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (0.38). وبلغ المتوسط الحسابي للمواثمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني ككل (0.48).

العدد	المجموع		انثى			ذكر			التخصص	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
72	.164	.38	25	.193	.42	47	.146	.37	انساني	التأكد من إتخاذ القرار المهني
128	.180	.46	51	.178	.41	77	.175	.49	علمي	
200	.178	.43	76	.182	.41	124	.175	.45	المجموع	
72	.142	.47	25	.150	.46	47	.140	.47	انساني	الإهتمام في اتخاذ القرار المهني
128	.177	.49	51	.144	.43	77	.186	.54	علمي	
200	.166	.48	76	.145	.44	124	.172	.51	المجموع	
72	.190	.52	25	.218	.50	47	.175	.53	انساني	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني
128	.200	.54	51	.211	.51	77	.190	.57	علمي	
200	.197	.53	76	.212	.50	124	.185	.55	المجموع	
72	.141	.46	25	.158	.45	47	.133	.46	انساني	توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة
128	.185	.51	51	.137	.47	77	.208	.53	علمي	
200	.172	.49	76	.143	.46	124	.186	.51	المجموع	

المجموع			انثى			ذكر			التخصص	
العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
72	.200	.47	25	.214	.52	47	.191	.45	انساني	المواءمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني
128	.193	.48	51	.206	.52	77	.182	.46	علمي	
200	.195	.48	76	.207	.52	124	.185	.46	المجموع	
72	.059	.46	25	.057	.47	47	.060	.46	انساني	الدرجة الكلية
128	.100	.50	51	.066	.46	77	.111	.52	علمي	
200	.089	.48	76	.063	.46	124	.100	.50	المجموع	

حيث تعزى هذه النتيجة إلى وجود نقص كبير لدى الطلبة في المعلومات الأساسية والضرورية عن قدراتهم وميولهم المهني لأهميتها في عملية الاختيار المهني مما يجعل نضج الإتجاه المهني لديهم يأتي بدرجة متوسطة، وتدني مفهوم الذات المهنية لديهم، وعدم القدرة على المواءمة والتوفيق في اتخاذ القرار السليم، وعدم الايمان بقدراته وامكاناته من خلال ضعف الاختيارات والتردد المستمر والتفكير السلبي في طريقة اختيار المهنة

السؤال الثاني: هل يختلف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا باختلاف الجنس(ذكور، إناث) والكلية (إنسانية، علمية) والتفاعل بينهما؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا حسب متغيري الجنس(ذكور، إناث) والكلية (إنسانية، علمية) والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا حسب متغيري الجنس(ذكور، إناث) والكلية (إنسانية، علمية)

المجموع			انثى			ذكر			التخصص	
العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
72	.164	.38	25	.193	.42	47	.146	.37	انساني	التأكد من إتخاذ القرار المهني
128	.180	.46	51	.178	.41	77	.175	.49	علمي	
200	.178	.43	76	.182	.41	124	.175	.45	المجموع	
72	.142	.47	25	.150	.46	47	.140	.47	انساني	الإهتمام في اتخاذ القرار المهني
128	.177	.49	51	.144	.43	77	.186	.54	علمي	
200	.166	.48	76	.145	.44	124	.172	.51	المجموع	
72	.190	.52	25	.218	.50	47	.175	.53	انساني	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني
128	.200	.54	51	.211	.51	77	.190	.57	علمي	
200	.197	.53	76	.212	.50	124	.185	.55	المجموع	
72	.141	.46	25	.158	.45	47	.133	.46	انساني	توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة
128	.185	.51	51	.137	.47	77	.208	.53	علمي	
200	.172	.49	76	.143	.46	124	.186	.51	المجموع	
72	.200	.47	25	.214	.52	47	.191	.45	انساني	المواءمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني
128	.193	.48	51	.206	.52	77	.182	.46	علمي	
200	.195	.48	76	.207	.52	124	.185	.46	المجموع	
72	.059	.46	25	.057	.47	47	.060	.46	انساني	الدرجة الكلية
128	.100	.50	51	.066	.46	77	.111	.52	علمي	
200	.089	.48	76	.063	.46	124	.100	.50	المجموع	

يبين الجدول (5) تباينًا ظاهرًا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا بسبب اختلاف فئات متغيري الجنس(ذكور، إناث) والكلية (إنسانية، علمية) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم

استخدام تحليل التباين الثنائي جدول (6).

الجدول (6) تحليل التباين الثنائي لأثر الجنس والكلية في مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في الجامعات الخاصة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.522	.412	.012	1	.012	التأكد من اتخاذ القرار المهني	الجنس
.022	5.308	.138	1	.138	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	
.133	2.277	.087	1	.087	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	
.122	2.417	.070	1	.070	توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة	
.039	4.297	.163	1	.163	الموائمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني	
.058	3.642	.026	1	.026	الدرجة الكلية	
.022	5.291	.156	1	.156	التأكد من اتخاذ القرار المهني	التخصص
.465	.537	.014	1	.014	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	
.434	.614	.024	1	.024	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	
.082	3.048	.088	1	.088	توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة	
.900	.016	.001	1	.001	الموائمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني	
.015	6.076	.044	1	.044	الدرجة الكلية	
.015	6.057	.179	1	.179	التأكد من اتخاذ القرار المهني	الجنس ×
.060	3.575	.093	1	.093	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	التخصص
.557	.345	.013	1	.013	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	
.305	1.056	.030	1	.030	توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة	
.780	.079	.003	1	.003	الموائمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني	
.009	7.044	.050	1	.050	الدرجة الكلية	
		.030	196	5.795	التأكد من اتخاذ القرار المهني	الخطأ
		.026	196	5.103	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	
		.038	196	7.527	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	
		.029	196	5.639	توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة	
		.038	196	7.422	الموائمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني	
		.007	196	1.404	الدرجة الكلية	
			199	6.306	التأكد من اتخاذ القرار المهني	الكلية
			199	5.469	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	
			199	7.692	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	
			199	5.896	توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرار المهنة	
			199	7.593	الموائمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني	
			199	1.585	الدرجة الكلية	

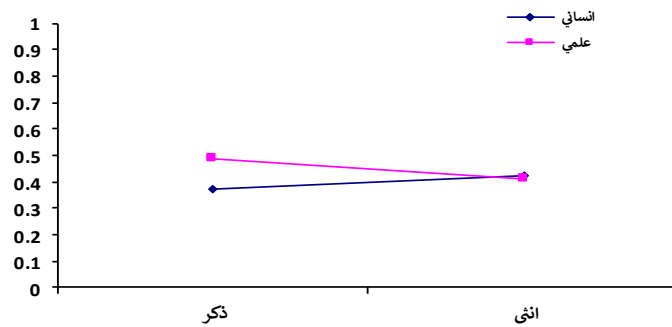
يتبين من الجدول (6) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى أثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء بعدي الإهتمام في اتخاذ القرار المهني (مدى اهتمام الفرد في المشاركة في عملية إتخاذ القرار المهني)، وجاءت الفروق لصالح الذكور، والموائمة والتوفيق في إتخاذ القرار المهني، وجاءت الفروق لصالح الاناث.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى أثر التخصص في جميع المجالات باستثناء بعد التأكد من إتخاذ القرار المهني، وفي الدرجة الكلية، وجاءت الفروق لصالح العلمي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى أثر التفاعل بين الجنس والتخصص في جميع المجالات باستثناء بعد التأكد من

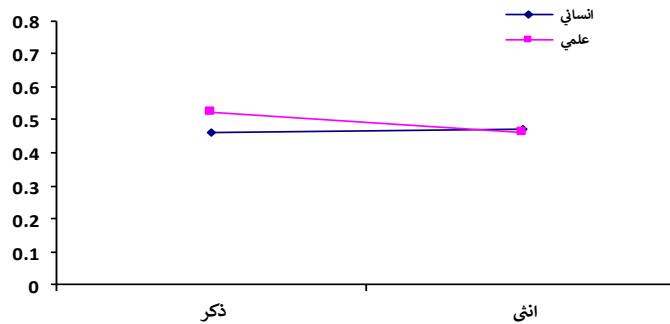
إتخاذ القرار المهني وفي الدرجة الكلية، ولبيان الفروق بين المتوسطات الحسابية تم تمثيلها بيانيا كما في الأشكال (1،2).



شكل (1)

رسم بياني يوضح التفاعل بين الطريقة الجنس والتخصص في بعد التأكد من إتخاذ القرار المهني

يتبين من الشكل (1) التفاعل بين متغيري الجنس والتخصص في بعد التأكد من إتخاذ القرار المهني وكانت الفروق لصالح التخصص العلمي عند الذكور.



شكل (2)

رسم بياني يوضح التفاعل بين الطريقة الجنس والتخصص في الدرجة الكلية

يتبين من الشكل (2) التفاعل بين متغيري الجنس والتخصص في الدرجة الكلية وكانت الفروق لصالح التخصص العلمي عند الذكور.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

السؤال الثاني: هل يختلف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا باختلاف الجنس (ذكور، اناث) والكلية (انسانية، علمية) والتفاعل بينهما؟

فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى أثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء التأكد من إتخاذ القرار المهني، والاستقلال في إتخاذ القرار المهني وجاءت الفروق لصالح الذكور، والموائمة والتوفيق في إتخاذ القرار المهني، وجاءت الفروق لصالح الاناث، واتفقت النتيجة مع نتائج كل من الشرعة (1998)، واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة لي (Lee, 2001)، ومبارك (2002)، والخروصي (2007)، وناصر (2011)، ودود، (Dodd, 2015)، وهذا يشير إلى أن اهتمامات الذكور أكبر من اهتمامات الاناث، وأن مجالات الاختيار لدى الذكور أوسع منها لدى الاناث، وقد تقتصر اهتمامات الاناث في المجالات المهنية كالتعليم والمهن الطبية، في حين أن اهتمامات الذكور تشمل جميع المجالات المهنية تقريبا وتكون اوسع واشمل.

أما في ما يتعلق بمتغير الكلية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى أثر التخصص في جميع المجالات باستثناء بعد التأكد من إتخاذ القرار المهني، وفي الدرجة الكلية، وجاءت الفروق لصالح العلمي، وهذا يشير إلى أن النضج المهني يرتبط كثيرا بنوع التخصص سواء كان الكليات العلمية أو الانسانية، فطلبة الكليات الانسانية لا يتساوون مع طلبة الكليات العلمية في النضج المهني، ربما انها عملية نمائية لكل الطلبة، وليست آنية، ويمر الفرد في عدد من مراحل النمو والاختيار المهني، وهي عملية تمتد على مدى الحياة كما أكد العالم سوبر (Super, 1980). واتفقت

هذه النتيجة مع نتائج السفساسفة (1993)، والخروصي (2007)، وناصر (2011)، ولم تختلف ايا من نتائج الدراسات السابقة كون الدراسات السابقة اتفقت نتائجها مع هذا الدراسة.

وفي ما يتعلق بالتفاعل بين متغيري الدراسة (الجنس والكلية)، فلم تظهر فروق ذات دلالة احصائية في مجالات: الاهتمام في اتخاذ القرار المهني والاستقلال في اتخاذ القرار المهني، وتوفير المعلومات اللازمة لاتخاذ قرار المهنة، والموائمة والتوافق في لاتخاذ قرار المهنة، في حين ظهرت فروق ذات دلالة احصائية في التفاعل على المقياس ككل ولصالح الطلبة الذكور في الكليات الانسانية، وهذا يشير إلى أنه ربما كان توجه الطلبة للتخصصات في الكليات الانسانية بناء على وعيمهم أنه غالبية التخصصات في الكليات الانسانية يمكن أن توفر لهم المهن والتخصصات المطلوبة، وأن توجه الطلبة للتخصصات في الكليات العلمية بناء على وعيمهم أنه غالبية التخصصات في الكليات العلمية أيضا يمكن أن توفر لهم المهن والتخصصات المطلوبة التي ترتبط بقيم اجتماعية انسانية أكثر من التخصصات العلمية، أما الاناث في الكليات الانسانية، فيمكن أن يكون ضعف الخيارات المهنية أمامهن، فجاءت اهتمامات الذكور أوسع منهن، كما ظهرت فروق ذات دلالة احصائية في مجال التأكد من اتخاذ القرار المهني ولصالح الذكور في الكليات الانسانية، وربما يكون الطلبة الذكور في الكليات الانسانية أكثر اهتماما وأكثر بحثا عن المعلومات حول المهنة، لان طبيعة دراستهم تسمح لهم ذلك بعكس الطلبة في الكليات العلمية، واتفقت هذه الدراسة مع نتائج دراسة الخروصي (2007)، واختلفت مع نتائج دراسة ناصر (2011)، وربما يكون السبب في ذلك راجعا الى أن عينة الدراسة الذكور عند ناصر توجهاوا لهذه الكليات بناء على وعي بأن اغلب التخصصات في الكليات الانسانية يمكن أن توفر لهم المهن المرغوبة أكثر من طلبة الفرع العلمي.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت اليه الدراسة فإن الباحثان يوصيان بالآتي:

1. العمل على استحداث برامج ارشادية متخصصة في الارشاد، بالجامعات الاردنية في مراكز الارشاد في الجامعات.
2. تضمين المناهج الدراسية معلومات عن المهن ومتطلباتها وكيفية الالتحاق بها.
3. اجراء المزيد من الدراسات والابحاث التي تتناول النضج المهني وعلاقته بمتغيرات اخرى، كالمستوى الاقتصادي، وحجم الاسرة، وعمل الوالدين.

References

- Abu Aita, S. (2013). *The Basics of Counseling and Professional Growth*. Amman: Al-Ahlia Publishing.
- Abu Aita, S. (2015). *Theories of counseling and professional growth*. Amman: Dar Al-Fikr for printing, publishing and distribution.
- Al-Badri, S. (2015). *Professional orientation between theory and practice*. Kuwait: Al Falah Library for Publishing and Distribution.
- Al-Balawi, A. (2013). Factors affecting educational career choice among Al-Jouf University students in light of some demographic variables, *unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan*.
- Al-Kharusi, T. (2007). The effect of gender and college variables on the maturity of the professional trend among first year students at Sultan Qaboos University, *unpublished Master Thesis, Mu'tah University, Karak, Jordan*.
- Al-Sawalha, Abd. (2017). The level of professional and ambitious maturity and their relationship to some variables: a field study for students of the upper basic stage in Jordan. *Al-Manara Journal for Research and Studies*, 23(4), 181-218.
- Al-Sharia, H. (1998). The extent to which the professional preferences of undergraduate students match their academic disciplines. *Yarmouk Research Journal*, 9(3), 243-275.
- Coertse, S., & Schepers, J. M. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56-73.
- Crities, O. (1978). *Vocational psychology the study of vocational behavior*. (2nd ed.) New York: MC Graw-Hill book Co.
- Dodd, C. F. (2013). *The Development of Career Maturity and Career Decision Self-Efficacy Among High-School Aged Youth Enrolled in the Texas 4-H Healthy Lifestyles Program* (Doctoral dissertation).
- Gelatt, H.(1989). A new decision- making frame work for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 31(9), 252-256.
- Ginzberg, E. (1980). *Employing the unemployed*. New York: Basic Books, Incorporated.
- Gunkel, M., Schlägel, C., Langella, I. M., Peluchette, J. V., & Reshetnyak, E. (2013). The influence of national culture on business students' career attitudes—an analysis of eight countries. *German Journal of Human Resource Management*, 27(1), 47-68.

- Gysbers, N. C., & Henderson, P. (2000). *Developing and managing your school guidance program* Alexandria. VA: *American Counseling Association*.
- Hull-Blanks, E., Kurpius, S. E. R., Befort, C., Sollenberger, S., Nicpon, M. F., & Huser, L. (2005). Career goals and retention-related factors among college freshmen. *Journal of Career Development, 32*(1), 16-30.
- Igbinedion, V. I. (2011). Perception of factors that influence students' vocational choice of secretarial studies in tertiary institutions in Edo State of Nigeria. *European Journal of Educational Studies, 3*(2), 325-337.
- Kawai, K., & Yamazaki, Y. (2006). The effects of pre-entry career maturity and support networks in workplace on newcomers' mental health. *Journal of occupational health, 48*(6), 451-461.
- Langston, S. W. (2012). A phenomenological case study on Super's theory and the negative impacts of The Americans with Disabilities Act on the employability of the deaf. Retrieved from *Proquest Dissertations and Theses Global, 3498737*.
- Lee, K. H. (2001). A cross-cultural study of the career maturity of Korean and United States high school students. *Journal of career development, 28*(1), 43-57.
- Mubarak, Kh. (2002). The effect of a training program in vocational collective counseling and guidance on professional maturity and professional decision-making for tenth grade students in Hebron District schools, *Unpublished master's thesis, Al-Quds University, Jerusalem*.
- Nasser, V. (2011). Professional maturity and level of ambition for high school students in the city of Nazareth, *Unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan*.
- Rottinghaus, P. J., & Zytowski, D. G. (2006). Commonalities between adolescents' work values and interests. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 38*(4), 211-221.
- Sharf, R. S. (2016). *Applying career development theory to counseling*. Cengage Learning.
- Super, D. E. (1955). Transition: from vocational guidance to counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 2*(1), 3.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior, 16*(3), 282-298.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Wadsworth Publishing Company.
- Zunker, V. G. (2015). *Career counseling: A holistic approach*. Cengage learning.