

THE IMPACT OF THE GENDER AND COLLEGE VARIABLES ON THE MATURITY OF THE CAREER AMONG THE FIRST YEAR STUDENTS AT SULTAN QABOOS UNIVERSITY

أثر متغيري النوع الاجتماعي و الكليه في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة

الأولى بجامعة السلطان قابوس

Tarik Hamood Rashid Al-Kharusi^{1*}, Dawood Abdulmalik AL-Hidabi², and Muhammad Ibrahim Al-Safasefa³

¹PhD candidate in education at the Faculty of Education (IIUM): alkhroosi@moe.om

²Prof. Dr. at the Faculty of Education (IIUM): dawood@iium.edu.my
International Islamic University Malaysia

³Prof. Dr. at the Faculty of Educational Sciences, Mutah University, Jordan,
dr-mohamadsafa@hotmail.com

*Correspondent author

Abstract

This quantitative study discusses the level of professionalism maturity of students at Sultan Qaboos University in the Sultanate of Oman. The problem is that the lack of professional maturity makes the student hesitant, to chooses the specialization randomly or according to the parents or teachers' opinion, regardless of his inclinations, capabilities, future planning and what the labor market requires. Which leads to a change of specialization, delay in graduation or quit the university. Therefore, the study aimed to diagnose the level of professional maturity of first-year students, and the effect of the gender (male / female) variables, and Faculty (human / scientific). To achieve the objectives the descriptive and analytical method was used. The data collection was based on the (Crates) scale for the maturity of the professional tendency, that was applied on a sample of (328) male and female students. The findings revealed that: The level of maturity of the professional direction was average on the scale as a whole, the field of independence ranked first, the assurance came second, while interest in professional decision-making came last. There were statistically significant differences in the maturity of the occupational orientation attributed to the gender variable; where the differences appeared statistically significant in the area of interest only in favor of males.

Keywords: maturity level, professional orientation, Sultan University.

المخلص

ناقشت هذه الدراسة الكمية مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة جامعة السلطان قابوس بسلطنة عُمان. فالمشكلة إنّ نقص النضج المهني يجعل الطالب في تردد، فيختار التخصص عشوائياً أو

حسب رأي الأهل أو المدرسين، بمعزلٍ عن ميوله وقدراته وتخطيطه المستقبلي وما يتطلبه سوق العمل. مما يؤدي إلى تغير التخصص، وتأخر التخرج أو ترك الجامعة، جرّاء التخبُّط ونقص النضج تجاه المهن. لذا هدفت الدراسة تشخيص مستوى نضج المهني لدى طلبة السنة الأولى، وأثر متغيري النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والكلية (إنسانية/ علمية). ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد في جمع البيانات على مقياس (كرايتس) لنضج الاتجاه المهني، وتطبيقه على عينة بلغت (328) طالبا وطالبة. وقد أشارت النتائج: إن مستوى نضج الاتجاه المهني جاء متوسطا على المقياس ككل، واحتل مجال الاستقلال المرتبة الأولى، وحلّ ثانيا مجال التأكد، فيما جاء الاهتمام في اتخاذ القرار المهني في المرتبة الأخيرة. وجدت فروق دالة احصائيا في نضج الاتجاه المهني تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث ظهرت فروق دالة احصائيا في مجال الاهتمام فقط لصالح الذكور.

كلمات مفتاحية: مستوى النضج، الاتجاه المهني، جامعة السلطان.

المقدمة:

إن إعداد الفرد فكريا وتربويا ومهنيا لمواجهة التحديات المستقبلية، ستمكنه من داء واجباته على أتم وجه، ويضطلع بالمهام الملقة على عاتقه وهو مؤهل من كافة الجوانب النفسية والتعليمية، انطلاقا مما يمتلكه من قدرات ومواهب وميول تجعله يرتقي بالمستوى المهني الذي اختاره، بل يسمو لأكثر من ذلك، فتجده يطور ويخترع ويبتكر. لأن هذا المبدع قد اختار المهنة عن حب وقناعة ورغبة، لذلك أبدع فيها، ولأنها قد واثمت ميوله واتجاهه المهني، وكانت تطبيقا عمليا لما اكتسبه من معارف وعلوم تحصيلية في مجاله المهني. من هنا كان للإرشاد المهني دورا فاعلا في الدول المتقدمة، من خلال ما يتيح من معلومات مهنية حول الوظائف والاعمال، وتوجيه الأفراد إليها انطلاقا من طاقاتهم وقدراتهم وميولهم المهني، ومن خلال ابتكار اختبارات مهنية تقيس تلك الميول والقدرات وبالتالي توجيه الشخص المناسب من أجل وضعه في المكان المناسب (المشعان، 1993).

وقد عبر بارسونز Parsons - الذي يعتبره الغربيون أبا للتوجيه المهني - عن الحاجة الملحة للتوجيه والإرشاد المهني للأفراد، وأكد بأن هذه الحاجة ماسة للتوجيه والإرشاد، حتى لا يلقي هؤلاء في خضم الحياة في عالم المهن المعقد لبيحت الفرد كثيرا عن مهنة أويبقى في مكانه، لا يعرف كيف يختار المهنة المناسبة وذلك في فترة الانتقال بين التعليم والمهنة (زهران، 1998)، فقد كتب بارسونز Parsons عام 1909م كتابا سماه "اختيار مهنة" (Choosing A Vocation)، الذي يعد من أمهات الكتب في هذا المجال، وفي هذا الكتاب يوضح بارسونز أن التوجيه يقوم على ثلاثة أسس (الزعيبي، 2003) هي:

1- دراسة الفرد من حيث استعداداته وقدراته وميوله.

2- دراسة المهن المختلفة وما تحتاجه من متطلبات واستعدادات.

3- الموازنة بين امكانيات الفرد، وبين المهن الموجودة في المجتمع.

إن غياب أحد هذه الاسس يلحق الضرر بالفرد والمجتمع على حد سواء، حيث يوضع الاشخاص في مهن لا تناسبهم، ولو أتاحت لهم الفرصة المناسبة لإعادة الاختيار المهني، لاختاروا مهنا غير

مهتهم، وهذا يتنافى مع مبدأ احترام حرية الفرد وتقرير مصيره بنفسه، حيث يقضي الفرد حياته في مهنة لا تناسبه، ولا يرضى عنها وغير سعيد فيها، مما يعني ضياع الكثير من الطاقات التي يحتاج إليها المجتمع دون فائدة.

فكل جانب من جوانب التوجيه والإرشاد التي وضعها بارسونز يؤثر بطريقة مباشرة على المردود الاقتصادي، فإذا كانت هناك دراسة استراتيجية تحدد قيمة الربط بين هذه الجوانب في أي بلد يهتم باقتصاده، فحتمًا الناتج الاقتصادي سيتضاعف، لأن الفرد أوجد في البيئة التي يتمناها، وصارت جزءًا من حياته وتكوينه النفسي والعملي، والإرشاد المهني هو الذي يساعد الفرد في اختيار مهنته بما يتلائم مع استعداداته وقدراته وميوله وطموحاته وظروفه الاجتماعية والجنس، والاعداد والتأهيل لها، والدخول في العمل والتقدم والرقي فيه، وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني، ومن الملاحظ أن الإرشاد المهني يعمل على مساعدة الفرد في أن تقرير مصيره المهني بنفسه (ولا يقرره أو يحدده له أحد) وهذا يتفق مع حقه وحرية في تقرير مصيره بذاته، إضافة إلى أن عملية الإرشاد تتضمن عدة إجراءات للإختيار المهني والاعداد والدخول والتقدم في المهنة وهي بذلك عملية نمو طويلة وليست مجرد إجراء محدد سريع (زهران، 1998).

وقام سوبر Super بتطوير أول نموذج للنضج المهني في أواخر الخمسينات في دراسة لأنماط المهنة في كلية المعلمين في جامعة كولومبيا، حيث قام بدراسة طويلة لنماذج المهنة على عينة مكونة من (142) فردًا، وأشار بان لعامل العمر أهمية في إكساب الفرد خبرات مختلفة، تمكنه من التغلب على مهمات المهنة، وحدد لكل مرحلة عمرية واجبات يجب أن تنجز ليتسنى للفرد الانتقال من مرحلة لأخرى، وقد حدد خمس مراحل حياتية للنمو المهني (أبو غزالة وزكريا، 1991).

مشكلة الدراسة:

قامت سلطنة عمان بتعديل في نظامها التربوي بإلغاء نظام التشعيب إلى علمي وأدبي بعد الصف العاشر في العام الدراسي 2003/2004م وتم استبداله بنظام تعليمي جديد، يختار فيه الطالب المواد التي يرغب في دراستها بناء على ميوله واتجاهاته وقدراته، كما تؤكد أهمية الاختيار المهني في سلامة القرارات ومنها القرار المهني، وعلاقة ذلك بالصحة النفسية للفرد (وزارة التربية والتعليم، 2003).

إنَّ عملية الاختيار بعد الصف العاشر سترتب عليها الكثير من القرارات والقضايا الخاصة مستقبلًا، فهي ستحدد تحصيل الطالب في الصفين الحادي عشر والثاني عشر، كما ستحدد الكليات أو التخصصات الجامعية التي يستطيع الطالب الالتحاق بها، وبالتالي فإذا لم يكن لدى الطالب نضج مهني فإنه سيختار التخصص، إما مصادفة أو حسب رأي الأهل أو المدرسين أو الأصدقاء دون أن يربط هذا الاختيار بميوله وقدراته وتخطيطه المستقبلي للعمل، إن ما يحصل لدى كثير من طلبة الجامعات من تردد وحيرة وتغيير للتخصصات، يؤدي إلى التأخر في التخرج من الجامعة في الوقت المتوقع للطالب أن يتخرج فيه، أو يبدأ بالبحث عن تحويل لتخصص آخر أو يترك الجامعة، هذا كله دليل على تخبط الكثير من الشباب، وأن هناك نقصًا واضحًا في نضجهم اتجاههم نحو المهن، وعدم توافر المعلومات المهنية لديهم، وما يتطلبه سوق العمل، وما يمتلكونه من قدرات ومؤهلات شخصية، وقلة الثقة بالنفس في اتخاذ القرارات المناسبة، من هنا كانت الحاجة ماسة للوقوف على مستوى نضج الاتجاه المهني لهؤلاء الطلبة كونه متطلب سابق للإختيار المهني السليم، لذلك جاءت هذه الدراسة بهدف الكشف عن مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة

الأولى في الجامعة كون التخصص الفعلي سيكون في نهاية هذه السنة، وبالتحديد فإنها تحاول الإجابة عن السؤالين التاليين:

1- ما مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس؟

2- هل يختلف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور، إناث) والكلية (انسانية، علمية) والتفاعل بينهما؟

الإطار النظري:

قياس النضج المهني:

هناك العديد من القوائم التي صممت تحديدا لقياس وتقييم النضج المهني، ومن أهم تلك المقاييس: قائمة النضج المهني ل(Crites) واختصارا لها(CMI)، قائمة التطور المهني ل(Super & Lindeman) Career Development Inventory واختصارا لها (CDI)، وقائمة اهتمامات البالغين المهنية Adult Career Concerns Inventory واختصارا لها (ACCI)، وقائمة تقييم اتخاذ القرار المهني ل(Harren) Assessment Of Career Decision Making واختصارا لها (ACDM)، وقائمة المعتقدات المهنية ل Career Beliefs Inventory (Krumboltz) واختصارا لها (CBI)، وقائمة أو مقياس القرار المهني ل Career Decision Scale (Osipow) واختصارا لها (CDS).

أما كرايتس (Crites) فقد اقترح نموذجا للنضج المهني والذي يشتمل على بعدين: التأثير أو الانفعال العاطفي affective، و المعرفة cognitive، فالبعد المعرفي يتمثل من خلال مهارات اتخاذ القرار، في حين البعد العاطفي يتمثل من خلال المواقف تجاه التطور المهني. لقد طور كرايتس القائمة الأصلية لتقييم التوجهات المهنية وما هو مخزون في أذهان الأطفال والمراهقين في الأعمار من (14 - 20) وقد تألفت هذه القائمة من مقياس التوجيه والذي له شكلان الشكل (A-2)، والشكل (B-1) لقياس اتجاهات النضج المهني، وكذلك خمسة اختبارات للكفاءة، واختصار هذا المقياس هو (CMI)، وقد وجد (Savickas) أن هذا المقياس يعد من أشهر المقاييس في اتخاذ القرار المهني، ويتألف هذا المقياس من خمسين جملة تتعلق بمسائل النضج المهني، وتستخدم نموذج صح/خطأ، وقد صمم المقياس لانتقاء العدد الأكبر من الردود الناضجة حسب مستوى الفرد، وتشير النتائج المرتفعة إلى مواقف وتوجهات ناضجة تجاه اتخاذ القرار المهني، وعلى أي حال ومن الملاحظ أن ترتيب الجمل في المقياس كان على أساس تأثيرها في نتيجة الفرد، أما اختبار الكفاءة فيتألف من خمسة اختبارات فرعية وهي: معرفتك لنفسك (تقييم الذات)، المعرفة عن العمل (معلومات مهنية)، اختيار العمل (وضع الهدف)، التفكير في المستقبل (التخطيط)، وما يتوجب عليهم عمله (حل المشكلات)، وكل من هذه الاختبارات يتألف من عشرين فقرة ويستغرق كل منها عشرين دقيقة لإنهاءه، وتشير النتائج المرتفعة إلى نضج مهني أكبر، بالإضافة إلى أن النتائج الأولية من كل مقياس من هذه المقاييس يمكن أن تحول إلى نتائج نسبية ونتائج معيارية.

أما النسخة المعدلة من (CMI) فقد أصدرها (Crites) عام 1995م وهذه النسخة صممت ل (أ) تقليص وقت الاختبار، (ب) توسيع القائمة لتشمل البالغين بما في ذلك الطلاب فيما بعد المرحلة الثانوية والأفراد المستخدمين لقاء الأجر، (ج) استبعاد أو استبدال المقاييس الفرعية الأصلية للكفاءة ومقياس التوجه، (د) وضع المطور المهني (CDR) كداعم ل (CMI) يستخدم في تسهيل وتحسين النضج المهني، (هـ) تهيئة وإعداد (CMI) و (CDR) بهدف استخلاص النتائج والتحليل، إلا

أن (Crites) قال: بالرغم من شيوع المقياس الأصلي (CMI) فإن استخدام النسخة المعدلة يجب أن يتم بحذر حتى تتوفر معلومات تشير إلى مدى مصداقية واعتمادية النسخة المعدلة مع الفئات التي لم تُستهدف من قبل النسخة الأصلية (CMI) وتسمى الفئات اللاحقة (Levinson et al, 1998).
الدراسات السابقة:-

الدراسات التي تناولت النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات.

أجرت المطارنة (1995) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين الهوية النفسية ومستوى النضج المهني واختلاف ذلك حسب الفرع الدراسي لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك للعام 1994/93، على عينة شملت (522) طالبا وطالبة (259 ذكور و 263 إناث)، واستخدمت الدراسة أداتين هما: الصورة المعربة لاختبار كرايتس (Crites) لنضج الاتجاه المهني، والصورة المعربة لمقياس الهوية النفسية، وأظهرت النتائج أن الأثرين الرئيسيين لكل من متغيري الفرع والهوية النفسية كانا دالين احصائيا على النضج المهني، بينما لم يصل الأثر الرئيسي لمتغير الجنس إلى مستوى الدلالة الاحصائية، كما تبين أن أثر التفاعل الثنائي القائم بين هذه المتغيرات وأثر التفاعل الثلاثي لم يصل مستوى الدلالة الاحصائية، وأظهرت النتائج أيضا أن مستوى النضج المهني لدى طلبة الفرع العلمي كان أعلى بدلالة احصائية من مستوى النضج المهني لدى كل من طلبة الفرعين المهني والأدبي، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى النضج المهني عند طلبة محققى هويتهم النفسية كان أعلى مما هو عند كل من الطلبة من مستوى منغلقي الهوية ومضطربي الهوية ومؤجلي الهوية، وأن مستوى النضج المهني عند كل من مؤجلي الهوية ومضطربي الهوية أعلى بدلالة احصائية مما هو عليه عند منغلقي الهوية.

وفي دراسة واين ومارك (Wayne and Mark, 1997) التي هدفت إلى تحري العلاقة بين السلوك والهوية المهنية لدى طلبة الجامعات لعينة بلغت (109)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة واضحة بين التفكير والسلوك الحركي وبين الهوية المهنية، كما أشارت النتائج إلى أن الطلبة الذين اشتركوا في نشاطات إبداعية ومعرفية كانوا متقدمين من حيث تحقيق الهوية المهنية.

الدراسات التي تناولت النضج المهني وعلاقته بالانواع الاجتماعية.

دراسة الحوارنة (2005) هدفت إلى البحث في أثر نمط التنشئة الأسرية (الديموقراطية- التسلط)، (حمية زائدة- إهمال)، والجنس في النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك، على عينة تكونت من (488) طالبا وطالبة من المدارس التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك، وقد أظهرت النتائج وجود فروقا ذات دلالة احصائية في النضج المهني بين الطلبة ذو نمط التنشئة الأسرية (ديموقراطية- حمية زائدة)، (التسلط، الإهمال) وكان الفرق لصالح الطلبة ذي نمط التنشئة الأسرية (الديموقراطية- حمية زائدة) عند الأب والأم كلا على حده، كما دلت النتائج على وجود فرق ذو دلالة إحصائية للتوافق في نمط التنشئة الأسرية لكل من الأب والأم معا، ولصالح الطلبة ذوي نمط التنشئة الأسرية (ديموقراطي- ديموقراطي)، (حمية- حمية).

كما أجرى الغافري (2005) دراسة بعنوان النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة

الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى النضج المهني، وعلاقته بمتغيرات التحصيل والجنس ومكان السكن لدى عينة مكونة من (1424) طالبا وطالبة منهم (624) طالبا و (800) طالبة من طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة شمال، سلطنة عمان، ولقياس النضج المهني تم تصميم استبانة خاصة مكونة من (24) مفردة اعتمادا على الصورة المعربة لاستبانة كرايتس للنضج المهني والتي عدلها جروان في الاردن عام (1986)، وأشارت النتائج الى أن مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة متوسط، وأن هناك علاقة ايجابية بين النضج والتحصيل الدراسي ، وأن هناك فروقا دالة احصائيا في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث، في حين لم تظهر فروق بين طلبة القرية وطلبة المدينة.

المنهجية والإجراءات

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس للعام الدراسي 2007/2006 م والمسجلين على الفصل الدراسي الأول في البرامج الصباحية/ البكالوريوس والبالغ عددهم (2453) طالبا وطالبة، منهم (1167) طالبا، و (1286) طالبة موزعين على سبع كليات علمية وانسانية في الجامعة ، منهم (1130) طالبا وطالبة في الكليات العلمية و (1323) طالبا وطالبة في الكليات الانسانية، والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب الكلية والجنس (جامعة السلطان قابوس، 2006).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (328) طالبا وطالبة من جميع الكليات السبع في جامعة السلطان قابوس منهم (149) طالبا و (179) طالبة، اختيروا عشوائيا بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة وبنسبة (14%) من مجموع أعداد الطلبة الذكور والاناث في كل كلية، من خلال المواد الدراسية في المتطلبات الاجبارية الأساسية مثل (اللغة العربية، واللغة الانجليزية) والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي والكليات الانسانية والعلمية.

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي والكلية

المجموع	الإنسانية	العلمية	الكليات
			النوع الاجتماعي
149	72	77	ذكور
179	106	73	إناث
328	178	150	المجموع

أداة الدراسة

أداة قياس النضج المهني

استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس كرايتس (Crites) لنضج الاتجاه المهني وهو الشكل (B-1). ويحتوي الشكل على الشكلين الآخرين (A-1) و (A-2) ويتضمن (75) فقرة منها (47) فقرة خاصة بالشكل (B-1) وبقية الفقرات خاصة بالشكلين الآخرين، كما أن هناك (22) فقرة مشتركة بين

الشكل (A-2) والشكل (B-1)، والفرق بينهما هو أن الشكل (B-1) يعطي علامة كلية كما يعطي علامة فرعية لكل بعد من أبعاد نضج الاتجاه المهني، بينما يعطي الشكل (A-2) علامة كلية فقط، ويجب المفحوص على الفقرة بنعم أو لا طبقاً لمشاعره واتجاهاته في اتخاذ قرار اختيار المهنة، وهو قابل للتطبيق على أفراد من مستوى الصف التاسع إلى الصف الثاني عشر.

صدق وثبات المقياس:

استخرج صدق المقياس للشكل (B-1) بتحليل احصائي وذلك برسم منحنيات الفقرات للشكل القديم (A-2) على الفقرات للشكل (B-1) وقد تطابقت المنحنيات في أكثر من الثلثين منها وأهملت البقية لضآلتها، وقد فسر ذلك بصدق المقياس رغم أن الفترة الزمنية قد اختلفت من 1966 إلى 1974 وذلك لأن الفقرات القديمة للشكل (A-1) و (A-2) كانت عينة ممثلة جيدة للمجتمع وتشكل 60% من فقرات الشكل (B-1)، أما بالنسبة لثبات المقياس فقد أجري تحليل احصائي باستخدام معادلة (ريتشاردسون) للاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية الخمسة مع الكل، وكانت معاملات الارتباط للمقاييس الخمسة كما يلي:-

0.67 لبعد التأكد في اتخاذ قرار المهنة.

0.62 لبعد الاهتمام في اتخاذ قرار المهنة

0.71 لبعد الاستقلال في اتخاذ قرار المهنة

0.72 لبعد توفر المعلومات في اتخاذ قرار المهنة

0.50 لبعد المرونة في اتخاذ قرار المهنة

واعتبرت هذه القيم مقبولة، لأن هذا المقياس يختلف عن اختبارات التحصيل والاستعداد، حيث أنه يقيس اتجاهات ولا يقيس معلومات أو استعدادات كامنة،

علما بأن عدد فقرات المقياس هي (47) فقرة موزعة على (5) مجالات هي:

أ- مجال التأكد (10) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية: 1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36، 40، 45.

ب- مجال الاهتمام (9) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية: 2، 7، 12، 17، 22، 27، 32، 37، 41.

ج- مجال الاستقلال (10) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية: 3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38، 42، 46.

د- مجال توفر المعلومات (10) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية: 4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 43، 47.

هـ- مجال المرونة (8) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية: 5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 44 (Crites, 1978)، وفي هذه الدراسة تم استخدام مقياس النضج المهني الشكل (B-1) اعتماداً على النسخة المعربة والتي قام بترجمتها مطر (1986) في الأردن.

وللتأكد من دلالات صدقه وثباته لأغراض هذه الدراسة؛ فقد تم توزيع مقياس النضج المهني لكرابنتس على (12) محكماً من جامعة مؤتة، و(3) محكمين من جامعة السلطان قابوس، وطلب من المحكمين النظر في تلك الفقرات وهل تتناسب مع الأبعاد التي صنفت على أساسها تلك الفقرات، ثم إبداء رأيهم إن كانت تلك الفقرات كافية لقياس كل بعد أم لا، حيث تم اعتماد اتفاق (80%) كنسبة مقبولة للفقرة.

الدراسة التجريبية:

قام الباحث بداية التطبيق بتوزيع مقياس كرايتس لنضج الاتجاه المهني، على عدد (50) طالبا وطالبة من طلبة جامعة السلطان قابوس من داخل المجتمع وخارج العينة، وبعد مرور (13) يوما تم إعادة تطبيق الاختبار على نفس الطلبة، والجدول رقم (2) يوضح معاملات الثبات للمقياس ككل والمجالات الفرعية.

جدول رقم (2) قيم الثبات لكل مجال من مجالات المقياس

المجال	معامل الثبات
التأكد (10) فقرات	0.811
الاهتمام (9) فقرات	0.713
الاستقلال (10) فقرات	0.744
توفر المعلومات (10) فقرات	0.790
المرونة (8) فقرات	0.759
المقياس ككل	0.7951

المصدر: وهذه القيم مناسبة لأغراض هذه الدراسة كما أشار إليها النبهان (2004).

نظام التصحيح لمقياس كرايتس والمستخدم في هذه الدراسة هو نظام (صح/خطأ) أي أنه مقياس ثنائي والمطلوب من المفحوص أن يختار أحد الخيارين السابقين على ورقة الاجابة وذلك بوضع إشارة (✓) حسبما يراه مناسباً، بعد ذلك قام الباحث بعد الاجابات الصحيحة لكل بعد من أبعاد نضج الاتجاه المهني، وتم تسجيل خمس علامات للأبعاد الخمسة لكل طالب، ثم استبدلت كل علامة من العلامات الخمس مع العلامة المعيارية لكل بعد، وقد حصل الباحث على علامة كل مفحوص لكل بعد من أبعاد نضج الاتجاه المهني، فعندما يختار المستجيب (نعم) يأخذ علامة واحدة، وعند اختياره (لا) يأخذ صفر للفقرات الإيجابية والعكس للفقرات السلبية وكما هو موضح حسب مفتاح تصحيح المقياس.

وقد تم وضع معيار للحكم على مستوى النضج المهني لدى أفراد عينة الدراسة بطرح انحراف معياري واحد من المتوسط للدلالة على المستوى المتدني، وإضافة انحراف معياري واحد للدلالة على مستوى النضج العالي (Croker and Algina, 1986, p:168)، وكما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (3) معيار للحكم على مستوى النضج المهني

المجال	عدد الفقرات	النتيجة	المستوى
المجال الأول: التأكد	(10) فقرات	3.342 فأقل من 3.342 إلى 5.1 من 5.2 فأكثر	متدني متوسط عال
المجال الثاني : الاهتمام	(9) فقرات	2.953 فأقل من 2.953 إلى 4.6 من 4.7 فأكثر	متدني متوسط عال
المجال الثالث: الاستقلال	(10) فقرات	3.342 فأقل من 3.342 إلى 5.1 من 5.2 فأكثر	متدني متوسط عال
المجال الرابع: توفر		3.342 فأقل	متدني

متوسط عال	من 3.342 إلى 5.1 من 5.2 فأكثر	(10) فقرات	المعلومات
متدني متوسط عال	أقل من 2.588 من 2.588 إلى - 4.1 من 4.2 فأكثر	(8) فقرات	المجال الخامس: المرونة
متدني متوسط عال	17.822 فأقل من 29.378 - 17.822 من 29.4 فأكثر	(47) فقرة	المقياس ككل

عرض النتائج

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس؟
للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياس ككل وللإبعاد الفرعية، والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

جدول (4) أداء أفراد العينة على المقياس ككل وللمجالات الفرعية (ن = 328)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
2	1.758	5.442	التأكد
5	1.647	3.378	الاهتمام
1	1.708	5.570	الاستقلال
4	2.236	4.561	توفر المعلومات
3	1.512	4.378	المرونة
-	5.778	23.357	الكلي

أشار الجدول رقم (4) إلى أن المتوسط الحسابي لمجال الاستقلال احتل المرتبة الأولى في مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة حيث بلغ (5.570) بانحراف معياري بلغ (1.708)، وهذا يشير إلى أن مستوى الاستقلالية في اتخاذ القرار المهني كان عاليا مقارنة مع المعيار الذي يحدد أن أكثر من (5.2) يعتبر مستوى عالٍ، في حين احتل المرتبة الثانية مجال التأكد في اتخاذ القرار المهني بمتوسط حسابي بلغت قيمته (5.442)، وبانحراف معياري (1.758)، وهذا يشير إلى أن مستوى مجال التأكد في اتخاذ القرار المهني جاء عاليا أيضا مقارنة مع المعيار الذي يحدد أن أكثر من (4.7) يعتبر مستوى عالٍ.

جاءت المرونة في اتخاذ القرار المهني في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (4.378) وبانحراف معياري (1.512)، وهذا يشير إلى أن مستوى هذا المجال في اتخاذ القرار المهني كان عاليا مقارنة مع المعيار الذي يحدد أن أكثر من (4.2) يعتبر مستوى عالٍ، وجاء مجال توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (4.561) وبانحراف معياري (2.236)، وهذا يشير إلى أن مستوى هذا المجال جاء متوسطا مقارنة مع المعيار الذي تراوحت قيمته يحدد أن ما بين (2.864 - 5.1)،

جاء في المرتبة الأخيرة مجال الاهتمام في اتخاذ القرار المهني بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.378)، وبانحراف معياري (1.647)، وهذا يشير إلى أن مستوى هذا المجال جاء متوسطا أيضا مقارنة مع المعيار الذي تراوحت قيمته ما بين (2.953 - 4.6)، وفيما يتعلق بمستوى النضج المهني للمقياس ككل، فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي (23.357) وبانحراف معياري بلغت قيمته (5.778)، وهذا يشير إلى أن مستوى النضج المهني لأفراد عينة الدراسة بشكل عام جاء متوسطا، مقارنة مع المعيار الذي تتراوح قيمته ما بين (17.822 - 29.378).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل يختلف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور، إناث) والكلية (إنسانية، علمية) والتفاعل بينهما؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل التباين الثنائي (ANOVA) (2×2)، لفحص دلالة الفروق لمتغيري النوع الاجتماعي والكلية والتفاعل بينهما على المقياس ككل وعلى الأبعاد الفرعية كما هو موضح بالجدول رقم (5)

جدول (5) تحليل التباين الثنائي (2×2) لفحص فروق متغيري النوع الاجتماعي والكلية والتفاعل بينهما

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم ف	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)	التأكد	2.408	1	2.408	0.784	0.377
	الاهتمام	36.140	1	36.140	14.249	*0.000
	الاستقلال	3.914	1	3.914	1.350	0.246
	توفر المعلومات	1.166	1	1.166	0.237	0.627
	المرونة	2.146	1	2.146	0.936	0.334
	الكلية	2.760	1	2.760	0.084	0.773
الكلية (علمية، إنسانية)	التأكد	2.041	1	2.041	0.664	0.416
	الاهتمام	0.670	1	0.670	0.264	0.608
	الاستقلال	3.438	1	3.438	1.186	0.277
	توفر المعلومات	0.913	1	0.913	0.185	0.667
	المرونة	0.272	1	0.272	0.119	0.730
	الكلية	0.446	1	0.446	0.014	0.908
النوع الاجتماعي X الكلية (التفاعل)	التأكد	11.342	1	11.342	3.691	0.056
	الاهتمام	24.800	1	24.800	9.778	*0.002
	الاستقلال	5.130	1	5.130	1.769	0.184
	توفر المعلومات	34.182	1	34.182	6.939	*0.009
	المرونة	2.474	1	2.474	1.079	0.300
	الكلية	197.710	1	197.710	5.983	*0.015

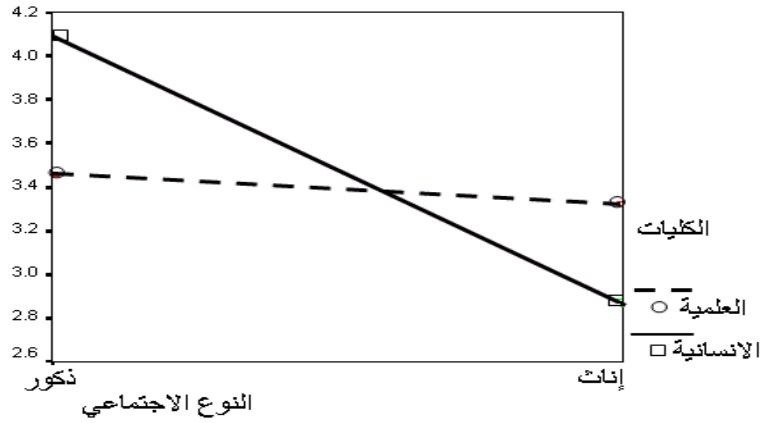
*دالة احصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$.

أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق في الاتجاه تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على المقياس ككل، حيث بلغت قيمة (ف) (0.084)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.773)$ ، وكذلك لم تظهر فروق في مجالات نضج الاتجاه المهني لمتغير النوع الاجتماعي لكل من المجالات وهي: التأكد وقيمة (ف) = 0.784 وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.377)$ ، ومجال الاستقلال حيث بلغت قيمة (ف) (1.350) وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.246)$ ، ومجال توفر المعلومات حيث بلغت قيمة (ف) (0.237)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.627)$ ، ومجال المرونة في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) = 0.936 وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.334)$.

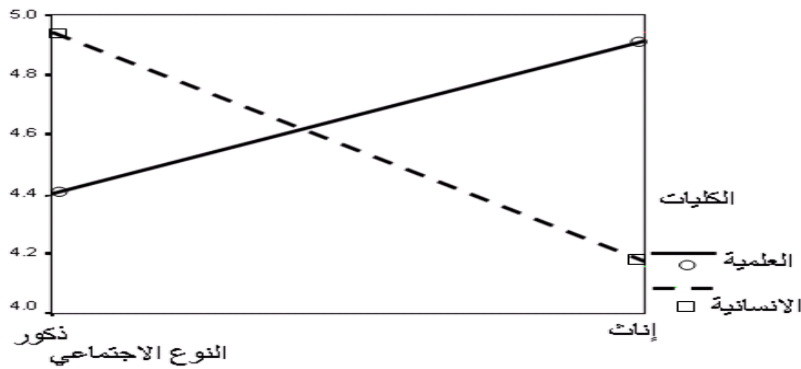
ظهرت فروق دالة احصائية في مجال الاهتمام فقط حيث بلغت قيمة (ف) (14.249)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ ، ولمعرفة دلالة الفروق إلى من تعود لمستويي متغير النوع الاجتماعي، وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية لأفراد العينة لكل من الذكور والإناث لهذا المجال (الاهتمام)، يلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للذكور (3.76)، وللإناث (3.056)، وبهذا فإن الفروق هي لصالح الذكور.

إما ما يتعلق بمتغير الكلية، فإنه لا توجد فروق دالة احصائية على المقياس ككل، حيث بلغت قيمة (ف) (0.014)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.908)$ ، وكذلك على المجالات الفرعية لهذا المقياس، فقد بلغت قيمة (ف) لمجال التأكد في اتخاذ القرار المهني (0.664)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.416)$ ، ولمجال الاهتمام في اتخاذ القرار المهني فقد بلغت قيمة (ف) (0.264) وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.608)$ ، ولمجال الاستقلال في اتخاذ القرار المهني بلغت قيمة (ف) (1.186)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.277)$ ، ولمجال توفر المعلومات بلغت قيمة (ف) (0.185)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.667)$ ، والمجال الأخير هو المرونة في اتخاذ القرار المهني.

أما فيما يتعلق بالتفاعل بين متغيري الدراسة (النوع الاجتماعي والكلية)، فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة احصائية على المقياس ككل حيث بلغت قيمة (ف) للمقياس ككل (5.983)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.015)$ ، وعلى مجالي: الاهتمام في اتخاذ القرار المهني، فقد بلغت قيمة (ف) (9.778)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.002)$ ، ومجال توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) (6.939)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.009)$ ، في حين لم تظهر فروق دالة احصائية في التفاعل بين هذين المتغيرين في مجالات: التأكد في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) (3.691)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.056)$ ، والاستقلال في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) (1.769)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.184)$ ، والمرونة في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) (1.079)، وبمستوى دلالة $(\alpha = 0.300)$ ، أما الفروق التي ظهرت في مجال الاهتمام في اتخاذ القرار المهني فقد كانت لصالح الذكور في الكليات الانسانية والشكل رقم (1) يوضح ذلك

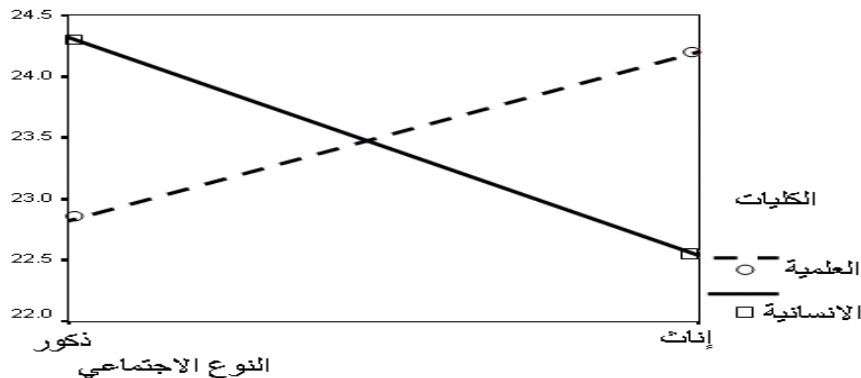


شكل رقم (1) دلالة الفروق في التفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي والكلية لمجال الاهتمام ولمجال توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني فقد جاءت الفروق لصالح الذكور في الكليات الانسانية، وكما هو موضح في الشكل رقم (2) الآتي:



شكل رقم (2) دلالة الفروق في التفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي والكلية لمجال توفر المعلومات

أما الفروق التي ظهرت على المقياس ككل للتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي والكلية فكانت لصالح الذكور في الكليات الانسانية أيضا، وكما هو موضح في الشكل رقم (3).



شكل رقم (3) الفروق الدالة احصائيا على التفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي والكلية للمقياس ككل

مناقشة النتائج:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

حول مستوى نضج الاتجاه المهني؛ أشارت النتائج أن هناك ارتفاعاً في مستوى النضج المهني في مجالات: الاستقلال في اتخاذ القرار المهني، والتأكد في اتخاذ القرار المهني، والمرونة في اتخاذ القرار المهني، في حين جاءت مجالات: توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني، والاهتمام في اتخاذ القرار المهني، متوسطة، وجاء مستوى نضج الاتجاه المهني للمقياس ككل متوسطاً، وهذا يشير إلى أن مستوى نضج الاتجاه المهني بشكل عام لم يصل إلى مستوى الطموح على المقياس ككل وفي مجالات: توفر المعلومات، والاهتمام في اتخاذ القرار المهني، مما يستدعي ضرورة العمل على مساعدة هؤلاء الطلبة في رفع مستوى نضجهم المهني، وذلك بتوفير المعلومات والبيانات المهنية المتعلقة بالمهن المرغوبة لديهم من جهة ومن جهة ثانية العمل على مساعدة هؤلاء الطلبة في تنمية الاهتمام بقضية الاختيار المهني، كون القرار المهني من القرارات الحاسمة في حياة الفرد، كما أن مستوى النضج المهني على المقياس ككل لم يصل إلى مستوى الطموح، وهذا ربما يرتبط بنقص خدمات الإرشاد المهني أو غيابها لدى هؤلاء الطلبة، مما يستدعي تنمية جوانب تتعلق بمجالات النضج المهني التي يتضمنها المقياس.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: بول (Paul, 1997)، والغافري (2005)، في حين اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: بلوستين (Blustein, 1989)، وبلور وبروك (Bloor and Brook, 1993)، والمطارنة (1995)، وربما يعزى سبب الاختلاف في أن دراسة بلوستين بحثت مستوى النضج المهني لدى الطلبة الذين لديهم قدرة في بلورة التفضيلات المهني وهؤلاء ربما يكون مستوى نضجهم أعلى، كما أشارا بلور وبروك (Bloor and Brook, 1993) إلى طبيعة العلاقة بين النضج المهني، ومن لديهم وضوحاً في الاتجاه المهني والتزاماً نحو هدف وظيفي معين، فهؤلاء من المحتمل أن يكون لديهم نضج مهني عالي، كما تناولت المطارنة (1995) العلاقة بين محقق الهوية النفسية والنضج المهني، ومن المفترض أن يكون مستوى النضج المهني لمحققي الهوية عالياً لدى طلبة الفرع العلمي، في حين كان مستوى النضج المهني لطلبة الفرعين المهني والأدبي متوسطاً وهذا يتفق مع نتائج هذه الدراسة، وربما يكون ذلك بسبب نمط شخصية طلبة الفرع العلمي وقدراتهم العقلية، التي تتفق مع الميول العلمية، وتختلف مع الميول الأدبية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل يختلف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور، إناث) والكلية (إنسانية، علمية) والتفاعل بينهما؟

فقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق في متغير النوع الاجتماعي على المقياس ككل وكذلك على مجالات: التأكد في اتخاذ القرار المهني والاستقلال في اتخاذ القرار المهني وتوفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني والمرونة في اتخاذ القرار المهني واتفقت هذه النتيجة مع نتائج كل من مبارك (2002)، وليي (Lee, 2001)، والمطارنة (1995)، وظهرت فروق في متغير النوع الاجتماعي في مجال الاهتمام ولصالح الذكور، وهذا يشير إلى أن اهتمامات الذكور أكبر من اهتمامات الإناث، كون مجالات الاختيار لدى الذكور أوسع منها لدى الإناث، فقد تقتصر اهتمامات الإناث أحياناً في المجالات المهنية كالتعليم والمهن الطبية، في حين أن اهتمامات الذكور تشمل جميع المجالات المهنية. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: العشيبي (Achebe, 1982) والشرعة (1998)، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: فؤاد وويتزمان (Fouad &

ولوزو (Luzzo, 1995 B)، وأبو دلو (1997)، وباول (Powell, 2001)، وربما يكون سبب الاختلاف، أن الاهتمامات تحدد من خلال أنماط الشخصية الستة التي تحدث عنها هولاند، حيث اعتبر أن بعض المهن تميل إليها الإناث والبعض الآخر يميل إليها الذكور.

أما متغير الكلية، فلم تظهر فروق دالة احصائياً على المقياس ككل، ولا على المجالات الفرعية للمقياس، وهذا يشير إلى أن النضج المهني لا يرتبط كثيراً بنوع التخصص أو الدراسة أو الكلية، فطلبة الكليات العلمية يتساوون مع طلبة الكليات الانسانية في النضج المهني، ربما لأنها عملية نمائية لكل الطلبة في الكليات (Super, 1971)، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة السفاضة (1993)، واختلفت مع نتائج دراسة المطارنة (1995)، ربما يكون السبب في ذلك راجعاً إلى أن هدف دراستها حول الهوية النفسية ومستوى النضج المهني، وليس قياس مستوى النضج المهني من جهة، واختلاف عينة دراستها عن عينة الدراسة الحالية من جهة أخرى، حيث استهدفت الدراسة الحالية طلبة الجامعة فيما استهدفت المطارنة طلبة الصف الثاني الثانوي.

وفيما يتعلق بالتفاعل بين متغيري الدراسة (النوع الاجتماعي والكلية)، فلم تظهر فروق دالة احصائياً في مجالات: التأكد في اتخاذ القرار المهني والاستقلال في اتخاذ القرار المهني والمرونة في اتخاذ القرار المهني، في حين ظهرت فروق في التفاعل على المقياس ككل ولصالح الطلبة الذكور في الكليات الانسانية، كون هؤلاء الطلبة ربما توجهوا لهذه الكليات بناء على وعي بأن غالبية التخصصات في الكليات الانسانية يمكن أن توفر لهم المهن المرغوبة والمطلوبة والتي ترتبط بقيم اجتماعية انسانية أكثر من طلبة الفرع العلمي، أما الإناث في الكليات الانسانية، فيمكن أن يكون السبب هو ضيق الخيارات المهنية أمامهن، فجاءت اهتمامات الذكور أوسع، كما ظهرت الفروق في مجال الاهتمام في اتخاذ القرار المهني، وتوفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني ولصالح الذكور في الكليات الانسانية، وربما يكون الطلبة الذكور في الكليات الانسانية أكثر اهتماماً وأكثر بحثاً عن المعلومات حول المهن، لأن طبيعة دراستهم تفسح لهم المجال مقارنة مع طلبة الكليات العلمية الذين يقضون معظم أوقاتهم في الدراسة على المقررات التي تعتبر أصعب من مقررات الفروع الانسانية، ولارتباط معظم تلك المقررات بالمختبرات العلمية، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة مطر (1986).

قائمة المراجع:

- أبو دلو، ماهر محمد (1996). أثر العمر والجنس على عملية الاختيار المهني عند طلبة المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- أبو غزالة، هيفاء و زكريا، زهير عبدالهادي. (1991). أنا ومهنتي – دليل المعلم- وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.
- جامعة السلطان قابوس. (2006). الخلاصة السنوية لأعداد الطلبة في الجامعة، عمادة القبول والتسجيل. سلطنة عمان.
- الحوارنة، إياد نايف. (2005). أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

- الزعيبي، أحمد محمد (2003). **التوجيه والارشاد النفسي**. دار الفكر، دمشق، سوريا.
- زهران، حامد عبدالسلام. (1998) **التوجيه والارشاد النفسي (ط 3)**. عالم الكتاب: القاهرة.
- السفاسفة، محمد ابراهيم. (1993). **استقصاء مدى فاعلية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك**. رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة مؤتة، الأردن.
- الشرعة، حسين. (1998). **علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي**. مؤتة للبحوث والدراسات، 13(5)، 10-33.
- الغافري، سليمان بن علي (2005). **النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- مبارك، خضر حسن ديب (2002). **أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية الخليل**. رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة القدس، فلسطين.
- المشعان، عويد سلطان (1993). **التوجيه المهني (ط1)**. مكتبة الفلاح، الكويت.
- المطارنة، سحر لافي (1995). **الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهن لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في محافظة الكرك**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- مطر، نواف محمد. (1986). **أثر متغيرات الجنس ونوع التحصيل الدراسي على نضج الاتجاه المهني عند طلبة الصف الثانوي الأكاديمي والمهني في المدارس الحكومية في مدينة الزرقاء**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- النبهان، موسى محمد. (2004). **أساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية (ط1)**. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- وزارة التربية والتعليم. (2003). **الكتاب السنوي لإحصاءات التعليم للعام الدراسي (2004/2003م)**، الاصدار الرابع والثلاثون، مسقط: مطبعة مزون.
- وزارة التربية والتعليم. (2006). **النصوص التفويضية للمركز**. المركز الوطني للتوجيه المهني، مسقط.

ARABIC REFERENCES IN ROMAN ALPHABET

- 'Abu Dalaw, Mahir Muhamad (1996). 'Athar Aleumr Waljuns Ealaa Eamaliat Alaikhtiar Almahni Eind Tlbt Almadaris Alhukumiati Fi Al'urduni, Risalat Majsatayr Ghyr Manshurat, Jamieatan Mutat, Al'urdunn.
- 'Abu Ghazalat, Hifa' W Zakriaa, Zahir Eibdalhadi. (1991). 'Ana Wamihnat - Dalil Almelm- Wizarat Altarbiat Waltaelimi, Euman, Al'urdunn.
- Jamieat Alsultan Qabus. (2006). Alkhalasat Alsanawiat Li'aedad Altalabat Fi Aljamieati, Eimadat Alqabul Waltasjili. Saltanat Eaman.
- Alhawarnat, 'liad Nayf. (2005). 'Athar Namat Altanshiat Al'asriat Fi Alnadj Almahni Ladaa Tlbt Alsafi Al'awal

- Althaanawii Fi Muhafazat Alkark. Risalat Majstayr Ghyr Manshurat, Jamieatan Mutat, Al'urdunn.
- Alzaebi, 'Ahmad Mahmd(2003) . Altawjih Walairshad Alnafsi. Dar Alfukr, Dimashq, ,Suria.
- Zahran, Hamid Ebdalslam. (1998) Altawjih Walairshad Alnafsi(T 3). Ealam Alkitab: Alqahirat.
- Alsafasifat, Muhamad Abrahym. (1993). Aistiqsa' Madaa Faeiliat Namudhijin Fi Aitikhadh Alqarar Almahnii Ladaa Tlbt Alsafi Alththani Althaanawii Al'ukadimii Fi Muhafazat Alkark. Risalat Majstayr Ghyr Minshurihi, Jamieat Mutat, Al'urdunn.
- Alshiriat, Husayn. (1998). Ealaqat Mustawaa Altumuh Waljuns Bialnadj Almahnii Ladaa Tlbt Alsafi Alththani Althaanwi. Mutat Lilbihwth Waldirasat, 13(5),10-33.
- Alghafiri, Sulayman Bin Eali (2005). Alnadj Almahnii Ladaa Tlbt Alsafi Aleashir Bimintaqaat Albatinat Bisiltanat Eamman Waealaqatih Bibaed Almutghayrat. Risalat Majstayr Ghyr Manshurat, Jamieat Alsultan Qabus, Saltanat Eaman.
- Mubarak, Khadir Hasan Dib (2002). 'Athar Barnamaj Tadribiin Fi Altawjih Almahnii Ealaa Alnadj Almahnii Waitikhadh Alqarar Almahnii Ladaa Tlbt Alsafi Aleashir Fi Madaris Mudiriyaat Alkhalil. Risalat Majstayr Ghyr Minshurihi, Jamieat Alqudsi, Filastin.
- Almusheani, Eawayd Sultan (1993). Altawjih Almahnii(Ta1). Maktabat Alfalahi, Alkuayt.
- Almatarinat, Sihr Lafi (1995). Alhuyat Alnafsiat Waealaqataha Bimustawaa Alnadj Almahnii Ladaa Tlbt Alsafi Alththani Althaanawii Fi Muhafazat Alkark. Risalat Majstayr Ghyr Manshurat, Jamieatan Mutat, Al'urdunn.
- Matir, Nawaf Mahmud. (1986). 'Athara Mutaghayirat Aljins Wanawe Altahsil Aldirasii Ealaa Nadj Alaitijah Almahnii Eind Tlbt Alsafi Althaanawii Al'ukadimii Walmahnii Fi Almadaris Alhukumiyaat Fi Madinat Alzrqa'. Risalat Majstayr Ghyr Minshurati, Aljamieat Al'urduniati, Al'urdunn.
- Alnubhan, Musaa Mahmd.(2004). 'Asasiaat Alqias Waltaqwim Fi Aleulum Alsilukia (T1). Dar Alshuruq Lilnashr Waltawziei, Eaman.
- Wizarat Altarbiyaat Waltaelim. (2003). Alkitab Alsanawii Lil'ihhsa'at Altaelimiyaat Lileam Aldirasii (2003/2004m), Al'iisdar Alrrabiyaat Walthalathun, Masqata: Mutbaeat Muzawn.
- Wizarat Altarbiyaat Waltaelim. (2006). Alnususus Altafwidiyaat Lilmarkazi. Almarkaz Alwatanii Liltawjih Almahnii, Masqat.

REFERENCE LIST

- Achebe, C.H. (1982). Assessing the Vocational Maturity of Student in East Central State of Nigeria. **Journal of Vocational Behavior**, 20, 153- 161.
- Bloor, D. & Brook, J. (1993). Career Development of Student Pursuing Higher Education. **Journal of Educational Studies**, 28 (1), 57-68.
- Blustein, D. L. (1988). A Canonical Analysis of Career Choice Crystallization and Vocational Maturity. **Journal of Counseling Psychology**, 35, (3), 294-297.
- Blustein, D. L, Devenis, L. E & Kideny, B.K (1989). Relationship Between the Identity Formation Process and Career Development. **Journal of Counseling Psychology**. 36(2), 196-202.
- Crites, J. O. (1971). **The Maturity of Vocational Attitudes In Adolescence**. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.
- Crites, J.O. (1978). **Administration and Use Manual for The Career Maturity Inventory**. Monterey, CTB/McGraw-Hill.
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). **Introduction To Classical and Test Theory**. Rinehart and Winston, Inc.
- Darrell, F.P., & Darrell Anthony, L. (1998). Evaluating Factors Associated With the Career Maturity of High School Students. **Career Development Quarterly**, 47 (2), 58-145.
- Fouad, N. A & Weitzman, L.(1988). The Construct of Career Maturity in the United States and Israel. **Journal of Vocational Behavior**, 32, 49-59.

- Lee, K.K (2001). Across-Cultural study of the career maturity Corean and United States High School Student. **Journal of Career Development**, 28(1), 43-57.
- Levinson, E. Ohler, D. Caswell, S.Kiewra, K.(1998).Six Approaches To the Assessment of Career Maturity. **Journal of Counseling Development**, 76, 450- 482.
- Luzzo, Darrell. (1995 A). The Relationship Between Career Aspiration Current Occupation Congruence and the Career Maturity of Undergraduate. **Journal of Employment Counseling**, 32, (3), 132-140.
- Luzzo, D.A. (1995 B). Gender Differences in College Student' Career Maturity and Perceived Barriers in Career development. **Journal of Counseling & Development**, 73(3), 319-322.
- Mark, S., Edward, M.L, William, F.B , Danielle, L. D. (2003).Differences In Career Maturity Among Adjudicated and No adjudicated Male Students With And Without Disabilities. **Journal of Employment Counseling**, 40, 3, 22-108.
- Osipow, Samula. (1983). **Theories of Career Development**. Applenta Centaury Crafts: New York.
- Paul, J. H. (1997). Achieving Career Maturity. **Database ERIC**, p 15.
- Powell, D.F. (2001). Critical Career Decision Points and Their effect on career maturity, **Dissertation Abstracts International Section A Humanities and Social Science**, 61, (9-A), 3476.
- Super, D.E.(1983A). The History and Development of Vocational sychology: A Personal Perspective. In Walsh, W. B. & Osipow, S. .(Ed), **Handbook of Vocational Psychology** , 1, 5-38.
- Super, D. E. (1983B). Assessment in Career Guidance. Toward ruly Developmental Counseling. **The Personal and Guidance journal**, 61, 555-562.
- Super, D. E. (1971). A Theory of Vocational Development , in Peters, H. J. & Hansen, J, C, (Eds) **Vocational Guidance and Career Development** (2nd ed), The Macmillan Company, New York.
- Wayne, W.M , & Mark, A.W. (1997). Leisure Behavior and Occupational Identity in University Student. **Career Development Quarterly**, 46, 2, 98-190.