

الخصائص القياسية لمقياس كراتيس للنضج المهني (CMI) دراسة ميدانية على عينة من طلبة المرحلة الثانوية في مدينة حماة

إيمان تمام قنبر * 1

*1 باحثة حاصلة على شهادة الدكتوراه، قسم القياس والتقويم التربوي والنفساني، كلية التربية، جامعة دمشق.
emanqanbar9@damascusuniversity.edu.sy

الملخص:

يهدف البحث إلى دراسة الخصائص القياسية لمقياس النضج المهني لكراتيس في البيئة السورية، من خلال استخدام طرائق متنوعة في دراسة صدق المقياس وثباته، ومن خلال تطبيق المقياس على عينة من طلبة الشهادة الثانوية العامة في مدينة حماة والبالغ عددها (200) طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج وجود دلائل جيدة لصدق المقياس من خلال فحص صدق المحتوى والصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية والصدق البنائي للمقياس، وكذلك أظهرت النتائج وجود مؤشرات جيدة لثبات درجات المقياس من خلال التحقق من ثبات الإعادة وثبات التجزئة النصفية وثبات الاتساق الداخلي. وبالتالي توصل البحث إلى تمنع الصورة السورية من مقياس كراتيس للنضج المهني بدلات صدق وثبات جيدة، وصلاحيتها للاستخدام في البيئة السورية.

تاريخ الإيداع: 2024/6/21

تاريخ القبول: 2024/9/17



حقوق النشر: جامعة دمشق -
سوريا، يحتفظ المؤلفون بحقوق

النشر بموجب الترخيص
CC BY-NC-SA 04

الكلمات المفتاحية: الخصائص القياسية، مقياس كراتيس، النضج المهني، المرحلة الثانوية.

Psychometric properties of the Cratis Career Maturity Scale "A field study on a sample of secondary school students in the city of Hama"

Eman Tammam Qanbar*1

^{1*} PhD, University of Damascus, College of Education, Department of Measurement Psychological and Educational Evaluation.
(emanqanbar9@damascusuniversity.edu.sy)

Summary

The research aimed to study the psychometric properties of the Cratis Career Maturity Scale in the Syrian environment, by using various methods to study the validity and reliability of the scale, and by applying the scale to a sample general secondary certificate students in the city of Hama, numbering (200) male and female students. It showed The results showed that there were good indications of the validity of the scale through examining the content validity, discriminant validity, and structural validity of the scale. The results also showed that there were good indications of the stability of the scale scores through checking the repetition reliability, split-half reliability, and internal consistency stability.

Consequently, the research concluded that the Syrian version of the Cratis Professional Maturity Scale has good validity and reliability, and is valid for use in the Syrian environment.

Key Words: Psychometric Properties, Cratis Scale, Career Maturity, High School.



Received: 21/6/2024

Accepted: 17/9/2024

Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a CC BY- NC-SA

المقدمة:

أصبح اختيار المهنة المناسبة في ضوء التطورات السريعة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد، لما لها من تأثيرات إيجابية وسلبية في حياته، فيما تكون هذه المهنة وسيلة لبناء مسيرة الشخص أو وسيلة هدم له. وبعد التوجيه المهني والوظيفي واحداً من أهم أنواع الخدمات المقدمة في المؤسسات التربوية، وخاصة في سياق التغيرات الأخيرة في نظام التعليم الذي يهدف إلى سد الفجوة بين التربية الموجهة نحو العمل والاختيارات المهنية الناضجة، حيث يتيح التوجيه المهني والوظيفي للأفراد الفرصة لأن يكونوا واقعيين في اختيارهم وعلى درجة من الكفاءة للتعامل بفاعلية مع مهام النمو المهني وإعدادهم لعالم العمل. وإن التنظيم الاجتماعي لأي مجتمع يعتمد إلى حد بعيد على النمو المهني والوظيفي لأفراد المجتمع، ويفترض غالباً أنه وبحلول نهاية المرحلة الثانوية يصبح لدى الطالب معرفة كافية بعالم المهن والعمل، ويكون قادرًا من خلالها على اتخاذ القرار المهني السليم. وبعد القرار المهني مؤشرًا اجتماعيًّا مهماً في مراحل حياته المتعددة، بل يكون الأكثر أهمية في مراحل المراهقة ونهاية مرحلة المدرسة. ويشير أوتو وأداو (Ottu & Idowu, 2014) في دراستهما إلى أن جاهزية الفرد للتعامل مع مراحل النمو المهني، وقدرتها على اتخاذ قرار مهني مناسب، بالإضافة إلى وعيه بمتطلبات اتخاذ مثل هذا القرار تشكل ما يعرف بالنضج المهني. وأثبتت نتائج دراسة هول (Houle, 2010) أن الطلبة ومنذ المراحل النمائية المبكرة غالباً ما يطربون حسًّا مبكراً من النضج المهني خلال المراحل الاستكشافية للنمو المهني، حيث يمضون وقتاً طويلاً وجهداً ليس بالقليل لاستكشاف ميولهم وتفضيلاتهم المهنية. وبعد موضوع النضج المهني Career Maturity عاملًا مهمًا في اختيار مهنة المستقبل، فقد اهتم العديد من الباحثين في دراسته على اعتبار أن قدرة الفرد على الاختيار المهني المناسب، بما في ذلك الوعي بما هو مطلوب لاتخاذ القرار المهني الأنساب، والدرجة التي تكون فيها اختيارات الفرد واقعية ومتسقة مع مرور الوقت. ويكون النضج المهني من جاهزية الاتجاهات Attitude والكفايات Competencies للتعامل بفاعلية مع مهام النمو المهني. ويفترض أن الفرد الناضج مهنيًّا يكون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مهنية واقعية، بالإضافة إلى قدرته على تحديد تفضيلاته المهنية بشكل محدد وتوظيفها بما يحقق أهدافه. ونظراً لافتقار الأدب النفسي المحلي لمقياس تهتم بالنضج المهني فقد جاء هذا البحث لتطوير مقياس النضج المهني لاستخدامه في أغراض الإرشاد والتوجيه المهني.

1- مشكلة البحث:

يعدُّ الشباب في أية أمة، المرأة الصادقة التي تعكس واقع المجتمع، ومدى نهضته وتطوره، لأنَّه المثل بحكم مرحلته العمرية، التوجه نحو المستقبل.

ولذلك اهتمت الأمم على مر العصور بهذه الفئة وأعطتها كثيراً من الرعاية والعناية والتدريب. وإذا كان عصرنا الحالي يشهد مزيداً من الاهتمام بالراهقين والشباب فلأن ذلك ضرورة تحتمها مصلحة الفرد أولاً، بما يملكه من طاقات واستعدادات بحاجة إلى التنمية، وهي ضرورة اجتماعية واقتصادية، ثانياً: لأنَّ قوة المجتمع وتماسكه وسلامته تتطلب جيلاً من الشباب يقوم على دعائم الوعي والفضيلة قادرًا على العمل والإنتاج المثمر، والوقوف في وجه التحديات الكثيرة التي يواجهها مجتمعنا في هذه المرحلة الخطيرة والحساسة من تاريخنا (رزن، 2008، ص14).

ويشهد سوق العمل تطوراً مستمراً ويحتاج إلى خبرات واعية من الطلبة، لذلك لا بد أن يكون الطالب على معرفة بكل جديد، وتعتبر مرحلة المراهقة مرحلة مهمة بالنسبة لتشكيل التوجهات المتعلقة بالعمل وصنع القرارات المتعلقة بالمهنة، وخلال هذه المرحلة يواجه الطلبة عدة مواضيع رئيسية تتعلق بالاختيارات المهنية، فالخيارات والقرارات المهنية التي يقومون بعملها والأفعال التي يقومون بها في مرحلة من مراحل حياتهم يمكن أن تكون لها عدة تطبيقات مهمة في النضج المهني واللامتحن الاجتماعية والاقتصادية المستقبلية. وبعد قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل حصله التفاعل المتبادل بين خبرات الطفولة والخبرات الأسرية والتربوية والاجتماعية ومؤسسات العمل، فمنذ مرحلة الطفولة المبكرة ومروراً بسنوات الدراسة في المدرسة يفترض أن يكون الطلبة على دراية بمعظم أنواع المهن المتاحة في المجتمع، وإدراك مستوياتهم المختلفة، وتقع المسؤولية الكبرى في إتاحة الفرص الكافية أمام الطلبة في المرحلتين المتوسطة والثانوية على النظام التربوي، لاستكشاف عالم المهن من حولهم، بحيث تكون هذه الخبرات الاستكشافية متسقة ومتغيرة مع الفرص المتاحة في المجتمع لكي يحدث التوافق بين الفرد وب بيته، وباكتشاف الطلبة لقيم المهنية (النضج المهني) يصبحون قادرين على بناء أهداف أكثر واقعية ويعملون من أجل تحقيقها في مراحل لاحقة. ويعمل التوجيه المهني على مساعدة الطالب على اختيار التخصص الملائم حسب قدراته والذي يستجيب لسوق العمل والتوظيف لاحقاً، ولكن دوره لا يزال غير فعال حيث تكمن فعاليته في العمل على زيادة مستوى النضج المهني الذي يؤهلهم مستقبلاً لاتخاذ قرارات دراسية مبنية على معرفة عالم المهن، وللأسف ما يزال بعض الطلبة يقع في مشكلة سوء اختيار التخصص الذي سيتمكنه من الالتحاق بمهنة المستقبل، لذلك لا بد من توفير برامج توجيه وإرشاد مهني لمساعدة الأفراد في تكوين معرفة ذاتية وصورة مهنية واضحة حول أنفسهم تمكنهم من اتخاذ القرار المهني المناسب، ولعل أولى خطوات المعرفة وتكون تلك الصورة هو التعرف على مستوى النضج المهني لدى هؤلاء الأفراد، والذي لم يتم دون المرور بعملية القياس والتقييم. ويُعرف النضج المهني حسب نظرية (تيدمان) للتطور المعرفي بأن: عملية النضج المهني ترتبط بالقرار المهني وتطور النضج المهني. كما أشارت نظرية جينسبيرج (Ginsberg): بأن النضج المهني يتم عبر مراحل تطورية ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة الواقعية وتنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية (أبو أسعد والمهاري، 2008، ص 318). وتحتاج عملية القياس في الإرشاد والتوجيه المهني توفر أدوات ذات خصائص قياسية جيدة. ويسبب قلة أدوات القياس على الصعيد المحلي في هذا المجال، فقد سعت الباحثة إلى تعرف الخصائص القياسية لقائمة النضج المهني لكراتيس في المجتمع السوري، بهدف توفير أداة جديدة لقياس النضج المهني. وبهذا يتحدد موضوع البحث بـ:

الخصائص القياسية لمقياس كراتيس في النضج المهني لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في مدينة حماة.

2- أهمية البحث: تجلّى أهمية البحث في الآتي:

- دراسة أحد المفاهيم المهمة في حياة الأفراد المهنية وهو مفهوم النضج المهني الذي يعَد من أهم العوامل المرتبطة باتخاذ القرار المهني الذي قد يتوقف عليه نجاح الأفراد في جميع مجالات حياتهم.
- العمل على تنمية وتطوير مستوى النضج المهني لدى المراهقين في هذه المرحلة الحرجية، إذ يساعدهم في التعرف على الإمكانيات والقدرات والميول التي يمتلكونها التي يمتلكونها ومتطلبات البيئة التي يعيشون فيها عند تخطيطهم لمستقبلهم التربوي والمهني لاتخاذ القرار المناسب.
- أهمية المرحلة العمرية التي يتم تناولها وهي مرحلة المراهقة وما لها من خصائص تميزها عن باقي المراحل الحياتية التي يعيشها الفرد.

- يعدّ مقياس كراتيس للنضج المهني (CMI) (Crites-Career Maturity Inventory) من أكثر الأدوات شيوعاً واستخداماً على مستوى واسع من العالم، إذ صمم لقياس الاتجاهات والكفايات المهنية المرتبطة بقرار اختيار المهنة.
- من المؤمل أن يوفر هذا البحث صورة معرفية وصالحة للاستخدام في البيئة السورية من مقياس النضج المهني لكراتيس.
- تطوير برامج إرشادية تربوية لتحسين النضج المهني، بالإضافة إلى عقد دورات متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني للمرشدين النفسيين بشكل خاص والإداريين في المدرسة بشكل عام في كيفية التعامل مع الطلبة وتوعيتهم لاختبار المسار التعليمي أو المهني.

3- أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى التتحقق من الخصائص القياسية لمقياس كراتيس في النضج المهني من خلال:

- دراسة صدق الصورة السورية لمقياس النضج المهني لكراتيس (CMI) لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية.
- دراسة ثبات الصورة السورية لمقياس النضج المهني لكراتيس (CMI) لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية.

4- أسئلة الدراسة: يسعى البحث للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مؤشرات صدق الصورة السورية لمقياس النضج المهني لكراتيس (CMI) لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية؟
- ما مؤشرات ثبات الصورة السورية لمقياس النضج المهني لكراتيس (CMI) لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية؟

5- أدوات البحث:

تم استخدام مقياس كراتيس للنضج المهني (CMI) (Crites-Career Maturity Inventory) الذي قام ببنائه هل كراتيس عام (1961)، وقد قام بتعربيه وتعديلاته السفاسفة ليلاتم البيئة الأردنية (1993).

6- منهج البحث:

نظراً لطبيعة البحث الذي تمّ من خلاله دراسة الخصائص القياسية لمقياس كراتيس في النضج المهني فقد أتبع المنهج الوصفي التحليلي بجانبيه النظري والميداني، باعتباره أكثر المناهج ملائمة لموضوع البحث الحالي.

7- حدود الدراسة:

- **الحدود البشرية:** عينة من طلبة المرحلة الثانوية في مدينة حماة.
- **الحدود المكانية:** المدارس الثانوية العامة في مدينة حماة.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أداة البحث خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2023 - 2024.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث الحالي على دراسة الخصائص القياسية (الصدق، والثبات) لمقياس النضج المهني المعد من قبل كراتيس على طلبة المرحلة الثانوية.

8- مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

الخصائص القياسية: هي الخصائص والشروط التي ينبغي توافرها في الاختبارات والمقاييس لكي تكون صالحة لقياس سمة معينة، وهذه الشروط تجعل الدرجات المستمدّة من الاختبارات والمقاييس تميّز بالاتساق والاطمئنان إلى أن الاختبارات والمقاييس تقيس بالفعل السمة المحددة، وتشير الخصائص إلى مفهومين من المفاهيم الأساسية التي تتعلق بالاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية بما مفهوم ثبات درجات الاختبار وصدق الاختبار (علم، 2002، ص130).

وتعرف الخصائص القياسية إجرائياً: بأنها المؤشرات التي تدل على صلاحية المقياس للاستعمال فيما أعدّ له، واستقرار درجاته عند تكرار استعماله، وتقصد بها الباحثة في البحث الحالي الصدق والثبات.

الصدق: مصطلح الصدق يشير أساساً إلى ما إذا كان الاختبار يقيس فعلاً ما أعدّ لقياسه، أو ما أردنا نحن أن نقيسه به (ميخائيل، 2008، ص141).

ويُعرف الصدق إجرائياً: بأنه التحقق من صدق مقياس كراتيس للنضج المهني باستخدام طرائق صدق المحتوى والصدق البنوي (صدق الاتساق الداخلي).

الثبات: هو الدرجة الحقيقية التي تعبّر عن أداء الفرد على اختبار ما، ومعنى ثبات الدرجة أن المفحوص يحصل عليها في كل مرة يُختبر فيها سواءً بالاختبار نفسه أو بصورة مكافئة له تقيس الخاصية نفسها، وسواءً أُختبر في الظروف نفسها أو في ظروف مختلفة لا تتدخل فيها عوامل عشوائية (فرج، 2007، ص295).

ويُعرف الثبات إجرائياً: بأنه التتحقق من ثبات مقياس كراتيس للنضج المهني باستخدام طريقة الإعادة للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات الطلبة على التطبيق الأول وتطبيق الإعادة بفواصل زمني، إضافة إلى ثبات التجزئة النصفية، ومعامل ثبات ألفا كرونباخ.

النضج المهني: هو القدرة على الاختيار المهني الواقعي، مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب (Savickas et al, 2002, p28).

ويُعرف النضج المهني إجرائياً: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على بنود الصورة المعرفية لقياس كراتيس للنضج المهني (CMI).

بعد التأكيد في اتخاذ القرار المهني: يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد واثقاً من قراره المهني (ترزولت، 1997، ص35).

إجرائياً: هو الدرجة الكلية المتحصلة من تطبيق بعد التأكيد في اتخاذ القرار المهني من مقياس كراتيس للنضج المهني.

بعد الاهتمام في اتخاذ القرار المهني: يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد نشطاً في بناء اختيار المهني، ويظهر ذلك من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله ومدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به، كما تظهر من خلال قدرة الفرد على مواجهة الصعوبات والعرافيل التي يمكن أن يجدها في عمله (ترزولت، 1997، ص44).

إجرائياً: هو الدرجة الكلية المتحصلة من تطبيق بعد الاهتمام في اتخاذ القرار المهني من مقياس كراتيس للنضج المهني.

بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني: يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما (ترزولت، 1997، ص24).

إجرائياً: هو الدرجة الكلية المتحصلة من تطبيق بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني من مقياس كراتيس للنضج المهني.

بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني: يقيس مدى التوفيق بين واقع سوق العمل وبين حاجياته ورغباته وهو ما أشار إليه سوير (Super) بأن الفرد يكون ناجحاً مهنياً عندما يكون واقعاً في الانتقاء من الاختيارات المهنية المناسبة حسب مستوى قدراته وميوله ومستواه الاجتماعي (بدرة، 2016، ص408).

إجرائياً: هو الدرجة الكلية المتحصلة من تطبيق بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني من مقاييس كراتيس للنضج المهني.
بعد توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني: يقيس هذا بعد المعلومات التي يمتلكها الفرد عن مهنته المفضلة (مطر، 1986، ص15).

إجرائياً: هو الدرجة الكلية المتحصلة من تطبيق بعد توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني من مقاييس كراتيس للنضج المهني.
المرحلة الثانوية: هي مرحلة ما بعد شهادة التعليم الأساسي وتشمل الصفوف الأول والثاني والثالث الثانوي وتنتهي بالتقدم إلى الشهادة الثانوية (الحبابي، 2008، ص570).

9- دراسات سابقة:

- **دراسة كورينياتي وآخرون (Kurniati et al, 2006)، أندونيسيا:**
عنوان الدراسة:

The Adaptation, Validity Test and Reliability Career Maturity Inventory (CMI) on Jakarta High School Student.

التحقق من صدق وثبات مقاييس النضج المهني لدى طلبة مدرسة جاكرتا الثانوية.

هدف الدراسة: التتحقق من صدق وثبات مقاييس النضج المهني لكراتيس (CMI).

عينة الدراسة: تكونت من (160) طالب وطالبة من مدرسة جاكرتا الثانوية.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن مقاييس النضج المهني لكراتيس يتمتع بدلالات صدق وثبات جيدة وأنه صالح للاستخدام كأداة لقياس النضج المهني في اندونيسيا.

- **دراسة كونكل (Conkel, 2010)، الولايات المتحدة الأمريكية:**
عنوان الدراسة:

Promoting Viable Choice Goals Through Career Decision- Making Self- Efficacy and career Maturity In Inner- City high School Students: A Test of Social Cognitive Career Theory.

تعزيز أهداف الاختيار القابلة للتطبيق من خلال اتخاذ القرارات المهنية والكفاءة الذاتية والنضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدن: اختبار لنظرية المهنة المعرفية الاجتماعية.

هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة بين العوامل الشخصية، العوامل البيئية، النضج المهني، فاعلية الذات في اتخاذ القرارات المهنية.

عينة الدراسة: تكونت من (220) طالباً وطالبة من طلبة الصفوف العاشر وحتى الثاني عشر تم اختيارهم عشوائياً من مجموعة من إحدى مدن الغرب الأوسط من الولايات المتحدة.

نتائج الدراسة: بينت النتائج أن مستوى النضج المهني ككل كان بدرجة متوسطة، وأن هناك علاقة ارتباطية بين النضج المهني والعوامل الشخصية، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات في اتخاذ القرارات المهنية وبين الطموحات المهنية.

دراسة (ناصر، 2011) الأردن:

عنوان الدراسة: النضج المهني ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس في المرحلة الثانوية في مدينة الناصرة.

هدف الدراسة: الكشف عن النضج المهني، ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس في المرحلة الثانوية في مدينة الناصرة في ضوء متغيرات (النوع الاجتماعي، التخصص الدراسي، المستوى الاجتماعي).

عينة الدراسة: تكونت من (197) طالب وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية.

أداة الدراسة: قائمة النضج المهني لكراتيس، مقياس مستوى الطموح من إعداد الباحثة.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأن النوع الاجتماعي، والتخصص، المستوى الاقتصادي والاجتماعي، والتفاعل بينها في مستوى النضج المهني. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين النضج المهني ومستوى الطموح.

دراسة (الصوالحة، 2017) الأردن:

عنوان الدراسة: مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتها بعض المتغيرات: دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن.

هدف الدراسة: التعرف إلى مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن.

عينة الدراسة: تكونت من (300) طالب وطالبة من الصفين التاسع والعشر الأساسيين، تم اختيارهم بطريقة قصدية.

نتائج الدراسة: أظهرت وجود مستوى متوسط لدى الطلبة في النضج المهني والطموح، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس النضج المهني على المستوى الاجتماعي والاقتصادي ما عدا بُعد التفضيل في اتخاذ القرار المهني ولمصلحة المستوى المرتفع، بينما كان في البعد الأكاديمي لمصلحة المستوى المرتفع، وكان في البعد المهني لمصلحة المستوى المتوسط.

دراسة (مزور، 2019) الجزائر:

عنوان الدراسة: مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني.

هدف الدراسة: التعرف إلى مستوى النضج المهني للباحثين عن العمل.

عينة الدراسة: تكونت من (60) شخصاً من الباحثين عن العمل في معهد التكوين المهني بالمسيلة في الجزائر، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

نتائج الدراسة: بينت النتائج أن مستوى النضج المهني لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً، في حين كان مستوى أبعاد النضج المهني (اتخاذ القرار، الاهتمام باتخاذ القرار، الاستقلال باتخاذ القرار، المعلومات في اتخاذ القرار، التوفيق في اتخاذ القرار) متوسطاً.

- دراسة (النواصير، 2021) الأدرين:

عنوان الدراسة: واقع النضج المهني لدى الطلبة الموهوبين والعاديين في محافظة عجلون وعلاقته ببعض المتغيرات وبالتحصيل الدراسي.

هدف الدراسة: الكشف عن واقع النضج المهني وأبعاده لدى عينة من الطلبة الموهوبين والعاديين في محافظة عجلون وعلاقته ببعض المتغيرات وبالتحصيل الدراسي.

عينة الدراسة: تألفت من (291) طالباً، منهم (96) طالباً من الطلبة الموهوبين، و(195) من الطلبة العاديين. تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من الصنوف الأساسية العليا والثانوية.

أداة الدراسة: مقياس النضج المهني لكراتيس الذي قام بتعريبه السفاسفة (1993).

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن مقياس النضج المهني يتمتع بدلالات صدق وثبات مرتفعة، وأن النضج المهني بين الطلبة العاديين والموهوبين كان متوسطاً في درجة الاستقلال في الاختيار المهني وتتوفر المعلومات والتوفيق في اتخاذ القرار المهني.

تعقيب على الدراسات السابقة:

ينتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة المعروضة فيتناوله موضوع النضج المهني، وفي الهدف من البحث من حيث التحقق من دلالات الصدق والثبات لمقياس كراتيس للنضج المهني والتعرف إلى مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة، ولكن يختلف مع دراسة Conkel (2010) التي كان هدفها الكشف عن العلاقة بين العوامل الشخصية، العوامل البيئية، النضج المهني، فاعلية الذات في اتخاذ القرارات المهنية. وينتفق البحث الحالي مع جميع الدراسات السابقة في عينة الدراسة من حيث تناوله طلبة المرحلة الثانوية ما عدا دراسة مزور (2019) التي كانت عينتها أشخاص باحثين عن العمل في معهد التكوين المهني، كما يتفق في الأداة المستخدمة وهي مقياس كراتيس للنضج المهني (CMI). ويمتاز البحث الحالي في أنه سيوفر أداة صالحة للاستخدام في قياس النضج المهني في البيئة السورية من خلال التحقق من صدقه وثباته بطرق متعددة. إذ لم تتمكن الباحثة من العثور على دراسة قامت بدراسة الخصائص القياسية لمقياس النضج المهني لكراتيس على الصعيد المحلي.

10- الإطار النظري:

1-10-تعريف النضج المهني:

عرف كراتيس (Crites, 1978) النضج المهني أنه: "يشير إلى قدرة الفرد على اتخاذ الخيارات المهنية المناسبة، بما في ذلك الوعي بما هو مطلوب لاتخاذ قرار مهني والدرجة التي تكون فيها خيارات الفرد واقعية ومتسقة بمرور الوقت" (Sneva, 2011, p18).

وُعرف بأنه مجموعة من مكونات الشخصية الإنسانية الوجدانية والاجتماعية والجسمية والمعرفية والتي تتدخل في تكوين صورة واضحة لدى الفرد عن عالم المهن وتلعب دوراً أساسياً في اتخاذ القرار المهني السليم (جراون، 2013، ص 688).

ويرى هولاند (Holland) أن النضج المهني يشير إلى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتتوفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل، يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا وبالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم (أبو أسد والهواري، 2008، ص 45).

10- النظريات المفسرة لاختيار المهني:

تقدم هذه النظريات تفسيراً للعوامل الاجتماعية والنفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاقتصادية التي تفسر الاختيار المهني:

- **نظريّة السمات والعوامل:** من رواد هذه النظرية بارسونز وباترسون، وترى أن السمات والعوامل هي التي تحدد السلوك، ويمكن قياسها والتتبّؤ بها، وأن الهدف العام من الإرشاد المهني الذي تقوم عليه هذه النظرية هو تعليم الأفراد المهارات الخاصة باتخاذ القرارات المؤثرة عن طريق مساعدتهم على تقويم خصائصهم بشكل أكثر فاعلية.

- **نظريّة هينزبيرغ:** تدعّى هذه النظرية من النظريات النمائية النفسية والهامة في تطوير الاختيار المهني لدى الأفراد، وترى هذه النظرية أن هناك ثالث مراحل للنمو المهني وهي:

• **مرحلة الخيال:** من سن (4-11) سنة، وفيها يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعبها.

• **المرحلة التجريبية:** من سن (11-18) سنة، وفيها يتم الميل نحو مهنة معينة، فيبدأ الطفل بمراجعة قدراته نحو هذه المهنة وتحكيم القيم اتجاهها.

• **المرحلة الواقعية:** وهي من سن (18-21) سنة، ويتم في هذه المرحلة الاستكشاف، ثم التبلور، ثم التخصص، ويكون الفرد قد وصل إلى مرحلة اختيار العمل بعد اكتشاف قدراته ومتطلبات العمل، وتضم مرحلة التخصص والانخراط في العمل والبقاء فيه والإنتاجية (حمود، 2014، ص22).

• **نظريّة آن رو (Ann Roe):** وترى هذه النظرية أن أنماط التنشئة الأسرية لها علاقة باختيار المهنة، وتصنف عالم المهن إلى صنفين بما: المهن ذات التوجّه نحو الأشخاص، مثل الخدمات والأعمال الحرة والإدارة والأعمال الثقافية والعمل بالفنون المختلفة.

• **المهن ذات التوجّه نحو الأشياء،** مثل الإنتاج والعمل بالهواء الطلق كالمناجم والزراعة والأعمال الحرجية والعمل بالعلوم النظرية والتطبيقية.

• **نظريّة دونالد سوبر (Donald Super):** يرى سوبر أن الاختيار المهني يقوم على أساس نظرية هي: الفروق الفردية، وتشمل الذكاء والقدرات والميل والاتجاهات الشخصية، وتعدد إمكانيات الفرد، أي تعدد النواحي التي يمكن للفرد أن يوفق فيها، وإمكانية توجيه النمو المهني، كون ذكاء الفرد واستعداداته وقدراته وشخصيته هي نتيجة تفاعلاته مع البيئة، لذا تكمن مهمة الجهات التعليمية والتربوية والإرشادية في حسن توجيهه ليستغل أقصى ما لديه من إمكانيات واستعدادات، ونتيجة تأثير البيئة في الفرد (أبو أسعد والهواري، 2008، ص37).

• **نظريّة جولد هولاند:** يفترض هولاند في نظريته أن اختيار الفرد للمهنة هو تعبير عن شخصيته، ويقسم الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط، ولهذه الأنماط صفاتها الخاصة بها، وكل نمط يقابلها بيئة مهنية تأخذ الاسم نفسه، وتنطبق مع صفات النمط نفسه، وبالتالي فإن نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربوية ومهنية أو أكاديمية محددة تتناسب نمط شخصيته (حمود، 2014، 23).

3- عناصر النضج المهني:

وتشمل عناصر النضج المهني: الانهماك في عملية الاختيار، وتعتمد على فعالية الشخص وحيويته في الاختيار، كما تشمل الاستقلالية في اتخاذ القرار، وتتعدد بدرجة اعتماد الفرد على الآخرين في اتخاذ القرار المهني الخاص به، والتوجه نحو العمل، ويعتمد على توجه الشخص للعمل والتفضيل لعوامل الاختيار، ويعتمد على أساس الاختيار، مثل القدرات والميول والقيم والسمات الشخصية ومفهوم عملية الاختيار، ويتحدد بدقة اختيار الشخص (أبو أسعد والهواري، 2008، ص 39)

4- العوامل المؤثرة في النضج المهني:

- الذكاء والعمر، فقد تبين أن الفرد الأكثر ذكاءً هو الأقدر على التخطيط المهني، كما أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين النضج المهني والذكاء.
- العوامل الشخصية: كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح، وأن هناك ارتباطاً بين هذه العوامل والنضج المهني.
- التحصيل: هناك ارتباط وثيق بين النضج المهني والتحصيل الدراسي سواءً أكان هذا التحصيل مدرسيًّا أم غير ذلك.
- العوامل الأسرية: منها توجيهات الوالدين أو نمط تربيتهم لأبنائهما، وأن المستوى التعليمي للوالدين ومقدار دخلهما من العوامل التي لها دور في تشكيل النضج المهني (الحوارنة، 2005، ص 47).

11 - منهجية البحث:

- 1- منهج البحث:** اعتمد هذا البحث من حيث طريقة إجرائه على المنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس الظاهرة التربوية، ووصفها كما هي في الواقع والتعبير عنها كمياً وكيفياً
- 2- المجتمع الأصلي للبحث وعينته:**

1- المجتمع الأصلي للبحث: تضمن المجتمع البحث طلبة الشهادة الثانوية العامة بفرعيها العلمي والأدبي في محافظة حماة والبالغ عددهم (19200) طالباً وطالبة، وذلك خلال العام الدراسي 2023-2024. ولقد تم الحصول على أعداد الطلبة في المجتمع الأصلي من خلال الرجوع إلى دائرة التخطيط والإحصاء في مديرية التربية في مدينة حماة. والجدول الآتي يوضح توزعهم.

الجدول (1): توزع أفراد المجتمع الأصلي تبعاً لمتغير فرع الثانوية

فرع الثانوية	عدد الطلبة	النسبة المئوية
العلمي	14177	%73.83
الأدبي	5023	%26.16
المجموع	19299	%100

2- عينة البحث: تألفت عينة البحث من العينتين الآتيتين:

- **العينة الاستطلاعية:** وتألفت من (40) طالب وطالبة من طلبة الشهادة الثانوية العامة، توزعت إلى (20) طالباً وطالبة من طلبة الفرع العلمي، و(20) طالباً وطالبة من طلبة الفرع الأدبي.

وتم إجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف الكشف عن مدى وضوح تعليمات المقياس، وتحديد زمن تطبيق المقياس والصعوبات التي تواجه تطبيقه، والجدول الآتي يوضح خصائص العينة الاستطلاعية.

الجدول (2): توزع أفراد العينة الاستطلاعية تبعاً لمتغير فرع الثانوية

النسبة المئوية	عدد الطلبة	فرع الثانوية
%50	20	العلمي
%50	20	الأدبي
%100	40	المجموع

وتم التوصل من خلال الدراسة الاستطلاعية إلى أنَّ:

- وضوح تعليمات تطبيق المقياس من قبل أفراد العينة.

- الوقت المستغرق لتطبيق مقياس النضج المهني لكراتيس (25) دقيقة.

- وضوح البنود وسهولة فهمها من قبل الطلبة.

- معرفة الصعوبات التي قد تنشأ أثناء التطبيق حتى يتم ضبطها وتلافتها عند التطبيق اللاحق للمقياس.

• **العينة القياسية:** وتتألفت من (200) طالب وطالبة من طلبة الشهادة الثانوية العامة توزعت إلى (148) طالب وطالبة من

طلبة الفرع العلمي، و(52) طالب وطالبة من طلبة الفرع الأدبي، وبلغت نسبة تمثيلهم للمجتمع الأصلي (%1.041).

وتم إجراء الدراسة القياسية بهدف دراسة مؤشرات صدق وثبات مقياس كراتيس للنضج المهني للإجابة عن أسئلة البحث، والجدول الآتي يوضح خصائص العينة القياسية.

جدول (3) توزع أفراد العينة القياسية تبعاً لمتغير فرع الثانوية العامة

النسبة المئوية	عدد الطلبة	فرع الثانوية
%74	148	العلمي
%26	52	الأدبي
%100	200	المجموع

11-3- أدلة البحث:

أ- هدف المقياس:

تم استخدام مقياس كراتيس للنضج المهني الذي يهدف إلى تقييم مستوى النضج المهني لدى الأفراد، والذي قام بتعريفه وتعديلاته السفاسفة (1993) ليلام البيئة الأردنية.

ب- وصف المقياس:

يتكون هذا المقياس من (47) بندًا، موزعة على خمسة أبعاد وهي: (10) بنود تقييس بعد التأكيد في اتخاذ القرار المهني، (10) بنود تقييس بعد الاهتمام في اتخاذ القرار المهني، (10) بنود تقييس بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني، (7) بنود تقييس التوفيق في اتخاذ القرار المهني، (10) بنود تقييس بعد توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني.

وقد تمت الإجابة عن كل بند من بنود المقياس وفقاً لترتيب مقياس ليكيرت الخماسي وهي (دائمًا، غالباً، أحياناً، نادراً، نادراً جدًا)، وتكون أعلى درجة (5) دائمًا، (1) نادراً جدًا، ويتم التقدير على الأبعاد الفرعية، وتحسب الدرجة الكلية للمقياس ككل بجمع تقييم الأبعاد الفرعية ويترافق مدى التقدير على المقياس بين (47-235) درجة، فاقترب درجة الطالب من الحد الأعلى (235) يعني أن درجة مستوى النضج المهني لديه مرتفعة، أما اقترابه من الحد الأدنى (47) يعني تدني درجة مستوى النضج المهني لديه.

ج- صدق وثبات المقياس:

أشارت دراسة أنجرنال وجاكسون (Engernal & Jackson, 1978) المشار إليها في دراسة السفاسفة (1993) إلى أن هذا المقياس حق دلالات صدق المحتوى والمحك المقبول طبقاً لمعايير جمعية علم النفس الأمريكية، لهذا قام العديد من الباحثين في البيئة الأردنية بترجمة المقياس واستخدامه ومنهم: (مطر، 1986)، و(السفاسفة، 1991)، و(المطارنة، 1995)، و(الحوارنة، 2005)، و(الشرعية، 1998)، و(التلاهين، 2002). وقد قام السفاسفة (1993) بعرض بنود المقياس على (20) محكم من المختصين في الإرشاد التربوي والمهني وعلم النفس والقياس واللغة الإنجليزية. أما فيما يتعلق بدلالات الثبات فقد تم حساب معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والمقياس ككل بطريقة الإعادة بفارق زمني قدره ثلاثة أسابيع باستخدام معامل ارتباط بيرسون، إذ تراوحت معاملات الثبات بين (0.711، 0.90) للأبعاد الفرعية و(0.92) للمقياس ككل.

12- نتائج البحث:

1) الإجابة عن السؤال الأول: الذي ينص على:

ما مؤشرات صدق الصورة السورية لمقياس النضج المهني لكراتيس (CMI) لدى عينة من طلبة الشهادة الثانوية العامة؟

تم دراسة مؤشرات صدق مقياس النضج المهني لكراتيس بالاعتماد على الطرائق: صدق المحتوى، والصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية، والصدق البنائي، وفيما يأتي توضيح نتائج كلاً منها:

- صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين (5 محكمين) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وجامعة حماة، وذلك للوقوف على مدى وضوح تعليمات وبنود المقياس، ومدى ملائمة البنود للهدف والغاية التي أعدت لقياسه، ومدى ملاءمة البنود للبيئة السورية كون المقياس قد تم تعربيه على البيئة الأردنية، إذ أبدى المحكمون آرائهم في بنود المقياس، وقامت الباحثة بالأخذ بآراء المحكمين، وأجرت ما يلزم من تعديلات في ضوء مقتراحاتهم، بعد ذلك طُبِّق المقياس على عينة استطلاعية مؤلفة من (40) طالب وطالبة من طلبة الشهادة الثانوية العامة، وهي غير عينة البحث القياسية، وفي ضوء ذلك تم تعديل بعض البنود التي لم تكن واضحة، ثم أصبح المقياس في صورته النهائية التي تم تطبيقها على أفراد عينة البحث، وبذلك تم التوصل إلى صدق محتوى المقياس.

- الصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية:

تم تطبيق مقياس كراتيس للنضج المهني على أفراد عينة البحث القياسية، ثم تمت مقارنة الربع الأعلى لدرجات المقياس بالربع الأدنى لدرجات المقياس، وذلك بعد ترتيب الدرجة الكلية للمقياس تنازلياً، ثم أستخدم اختبار ت-ستيودننت للعينات المستقلة (Independent T-Test Samples) لحساب دلالة الفرق بين متوسطي درجات الفئتين العليا والدنيا، وكانت النتائج وفق الآتي:

الجدول (4): نتائج الصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية لمقياس كراتيس للنضج المهني

القرار	قيمة الدلالة	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة	الأداة
دال *	0.00	23.923	22.08452	182.22	50	الفئة العليا	مقياس كراتيس
			20.21804	80.92	50	الفئة الدنيا	

ويبين الجدول (4) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($a = 0.05$) بين الفئة العليا والفئة الدنيا لصالح الفئة العليا، أي أن المقياس يميز بين الفئات العليا والدنيا وهذا يحقق الصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية للمقياس.

- **الصدق البنوي:** تم التحقق من الصدق البنوي لمقياس كراتيس للنضج المهني وفق طريقة الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين درجات البنود بعضها مع بعض، وانحصرت القيم بين (0.150، 0.692)، وكانت معظمها دالة عند مستوى دلالة (0.05). كما تم حساب معاملات ارتباط كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وارتباط الأبعاد الفرعية مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية، على عينة مؤلفة من (200) طالباً وطالبة. وكانت نتائج التحليل الإحصائي كما في الجدول الآتي:

الجدول (5): معاملات ارتباط درجة كل بند مع درجة البعد الذي ينتمي إليه

معامل الارتباط	الرتبة	معامل الارتباط	الرتبة
**0.841	24	التأكد في اتخاذ القرار المهني	
**0.869	25	**0.775	1
**0.660	26	**0.644	2
**0.778	27	**0.879	3
**0.690	28	**0.794	4
**0.748	29	**0.645	5
**0.823	30	**0.820	6
التوافق في اتخاذ القرار المهني		**0.741	7
**0.786	31	**0.685	8
**0.894	32	**0.654	9
**0.745	33	**0.783	10
**0.901	34	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	
**0.654	35	**0.710	11
**0.617	36	**0.670	12
**0.757	37	**0.721	13
توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني		**0.758	14
**0.769	38	**0.806	15
**0.739	39	**0.795	16
**0.843	40	**0.630	17
**0.868	41	**0.686	18
**0.716	42	**0.623	19
**0.846	43	**0.773	20
**0.689	44	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	
**0.677	45	**0.509	21
**0.703	46	**0.703	22
**0.815	47	**0.781	23

* دال عند مستوى دلالة 0.05

** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط درجة كل بند من البنود مع درجة البعد الذي ينتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على أن بنود المقياس صادقة ومرتبطة مع البعد الذي ينتمي إليه.

الجدول (6): معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للمقياس

الدرجة الكلية	توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني	التوافق في اتخاذ القرار المهني	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	التأكد في اتخاذ القرار المهني	البعد والدرجة الكلية
0.645**	0.473**	0.790**	0.729**	0.457**	1	التأكد في اتخاذ القرار المهني
0.620**	0.438**	0.497**	0.508**	1		الاهتمام في اتخاذ القرار المهني
0.927**	0.662**	0.594**	1			الاستقلال في اتخاذ القرار المهني
0.586**	0.495**	1				التوافق في اتخاذ القرار المهني
0.776**	1					توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني
1						الدرجة الكلية

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيةً عند مستوى الدلالة (0.01). مما يشير إلى وجود تماسك داخلي للمقياس، الأمر الذي يبين صدق المقياس.

- ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس وفق طرائق عدّة وهي:

أ-الثبات بالإعادة: طُبق المقياس على أفراد عينة البحث، ثم أعيد تطبيقه مرة ثانية على العينة نفسها بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول، وحسب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني، والجدول (7) يبيّن قيم معاملات الثبات بالإعادة.

ب-الثبات بالتجزئة النصفية: تم استخراج معامل ثبات التجزئة النصفية لأفراد عينة البحث باستخدام معادلة سبيرمان-براون، وكانت النتائج وفق الجدول (7).

ج-الثبات بالاتساق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ: حسب معامل الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول (7) يبيّن نتائج معاملات ثبات المقياس.

الجدول (7): معاملات ثبات مقياس كراتيس للنضج المهني

معامل ثبات مقياس كراتيس للنضج المهني	الثبات بالإعادة	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية	0.822	0.893	0.885

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات بالإعادة للدرجة الكلية للمقياس بلغ (0.822) وهو معامل ثبات مرتفع، ويتبيّن أيضاً أن معامل ثبات التجزئة النصفية للمقياس (0.893) وهو معامل ثبات مرتفع، كما يتضح أيضاً أن معامل الثبات بالاتساق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ للمقياس بلغ (0.885) وهو معامل ثبات مرتفع وملاائم لأغراض البحث الحالي.

يتبيّن مما سبق توافر مؤشرات جيدة لصدق مقياس كراتيس للنضج المهني وثباته وبالتالي صلاحيته للاستخدام في البيئة السورية.

13- مقتراحات البحث: في ضوء ما توصل إليه البحث يمكن اقتراح الآتي:

- أن يتم إجراء دراسات وأبحاث عديدة في تطبيق المقياس على عينات مختلفة وفئات مختلفة من أجل تقيينه واستخراج المعايير الخاصة بكل فئة.
- اعتماد مقياس كراتيس للنضج المهني من قبل المعنيين بالتوجيه والإرشاد المهني لقياس مستوى النضج المهني لدى الطلبة في المراحل التعليمية الإعدادية والثانوية.
- تشجيع الباحثين على دراسة الخصائص القياسية وتقييّن المزيد من أدوات القياس النفسي والتربوي لسد النقص في توفر أدوات قياس باللغة العربية في المجتمع السوري.

التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المراجع

1. أبو أسعد، أحمد والهواري، لمياء.(2008). التوجيه التربوي المهني. عمان: جدارا للكتاب الجامعي، الأردن.
2. الحلباوي، نبيل. (2008). مشكلات تدريس العروض في المرحلة الثانوية في الجمهورية العربية السورية-دراسة ميدانية في ثانويات محافظتي مدينة دمشق وريفها. مجلة جامعة دمشق، المجلد (24)، العدد (1)، ص563-586.
3. الحوارنة، إياد. (2005). أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك.
4. السفاسفة، محمد إبراهيم. (1993). استقصاء مدى فعالية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
5. الصوالحة، عبد المهدى. (2017). مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن. المنارة، المجلد (23)، العدد (4).
6. النواصرة، فيصل. (2021). واقع النضج المهني لدى الطلبة المهووبين والعاديين في محافظة عجلون وعلاقته ببعض المتغيرات وبالتحصيل الدراسي. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد (2)، العدد(2)، ص186-219.
7. بدرة، حورة. (2016). تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني-دراسة ميدانية على عينة من طلبة وهران. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (26)، ص397-414.
8. تروزلت، حورية. (1997). مشاريع التكوين المهني المتتبعة من طرف المتربصين- دراسة المؤشرات السيكولوجية وأهميتها في بناء وتحقيق هذه المشاريع. رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
9. جراون، أحمد. (2013). علاقة المنهج المهني بمستوى امتلاك المهارات العملية في مبحث التربية المهنية لدى طلبة الصف التاسع الأساسي في الأردن. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد (3)، العدد (152)، ص688-700.
10. حمود، محمد. (2014). الإرشاد المهني: نشأته وأهميته تقيياته نظرياته وتجارب عالمية. عمان: دار المسيرة، الأردن.
11. رزق، أمينة. (2008). مشكلات طلبة المرحلة الثانوية وحاجاتهم الإرشادية-دراسة ميدانية على عينة من الطلبة في محافظة دمشق. مجلة جامعة دمشق، المجلد (24)، العدد(2)، ص13-35.
12. علام، صلاح الدين محمود.(2002). القياس والتقويم التربوي وال النفسي. القاهرة: دار الفكر، مصر.
13. فرج، صفت. (2007). القياس النفسي. (ط6). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
14. مزور، إمباركة. (2019). مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني النمط الحضوري. رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
15. مطر، نواف محمد. (1986). أثر متغيرات الجنس ونوع التعليم والتحصيل الدراسي على نضج الاتجاه المهني عند طلبة الصف الثالث الثانوي الأكاديمي والمهني. رسالة ماجستير، عمان، الأردن.
16. ميخائيل، امطانيس. (2008). القياس النفسي. (ج)1. دمشق، منشورات جامعة دمشق.
17. ناصر، فيفان.(2011). النضج المهني ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس في المرحلة الثانوية في مدينة الناصرة. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.

18. Conkel, Julia.(2010). Promoting Viable Choice Goals Through Career Decision- Making Self- Efficacy and career Maturity In Inner- City high School Students: A Test of Social Cognitive Career Theory. A dissertation, University of Minnesota.
19. Kurniati, N. M. N& Putri, D. E & Rahardjo, W & Muluk, H & Ali, T.R.U.(2006). The Adaptation, Validity Test and Reliability Career Maturity Inventory (CMI) on Jakarta High School Student. Journal Ilmiah Psikologi.
20. Savickas, M., Briddick, W., Watkins, C., & Edward, J. The relation of career maturity to personality type and social adjustment. Journal of career assessment, 10(1).p24-41.
21. Sneva, Jacob.(2011). Exploring career decision- making self- efficacy, career maturity attitudes of college students of color. P.H.D.state university of new York at Buffalo, Dai-A72/09.P18.