

## الخصائص السيكمترية لقائمة النضج المهني (النموذج-ج) في المجتمع الأردني

هالة فاروق المسعود\*

### ملخص

هدفت الدراسة للتحقق من الخصائص السيكمترية لقائمة النضج المهني (النموذج-ج) بصورتها الأردنية. طبقت قائمة النضج المهني بصورتها الأردنية على (572) طالباً وطالبة من الملحقين ببرنامج البكالوريوس، في تخصص الإرشاد والصحة النفسية، في كلية العلوم التربوية، في الجامعة الأردنية. تم اختيار التحليل العاملي الاستكشافي لتقييم طبيعة البناء العاملي لقائمة النضج المهني بصورتها الأردنية المكونة من (24) فقرة. بينت النتائج أن قائمة النضج المهني بصورتها الأردنية تتسم بخصائص سيكمترية ملائمة لقياس النضج المهني، وإمكانية استخدامها في إجراء مزيداً من البحوث المستقبلية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني، في المجتمع الأردني.

الكلمات الدالة: قائمة النضج المهني (النموذج-ج)، الخصائص السيكمترية.

### المقدمة

بناء النضج المهني من جاهزية الاتجاهات والكفايات للتعامل بفاعلية مع مهام النمو المهني. ويفترض أن الفرد الناضج مهنيًا أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مهنية واقعية، إضافة إلى قدرته على تحديد تفضيلاته المهنية بشكل محدد وتوظيفها بما يحقق أهدافه (Nelson, Schroeder & Welpman, 2014). وذكر لال (Lal, 2014) أن النضج المهني هو الدرجة التي وصلها الفرد من النواحي المعرفية، والانفعالية، والنفسية التي تمكنه من اكتساب المقدرة على اتخاذ قرار مهني ناضج، وأضاف بأنه المدى الذي يكون فيه الفرد قادراً على اتقان المهام المهنية في المرحلة النمائية المناسبة لها. والنضج المهني لا يكتمل ما لم تتوفر لدى الفرد المقدرة على التكيف المهني (Career Adaptability). وواصل سافيكاس (Savickas) البحث في مفهوم المقدرة على التكيف المهني والمستمد من مفهوم النضج المهني الذي وضعه سوير (Super) ليتناسب مع الكبار في المرحلة الجامعية (Coolen, 2014). وأشار عمر ونور الدين (Omar, & Noordin, 2013) إلى أن النضج المهني يدل على حقيقة أن الأفراد يمكن أن يصلوا إلى قمة النضج المهني إذا أظهروا ذلك في توجهاتهم وكفاياتهم المهنية.

### مشكلة الدراسة

تعد المرحلة الجامعية من أهم المراحل الحياتية في حياة الأفراد، وتستمد أهميتها من تلك النتائج المترتبة على اختيار التخصص الجامعي، الذي سوف تتوقف عليه نتائج حياتية

تعد مرحلة الانتقال من المدرسة والجامعة للعمل، واحدة من أهم المراحل الحياتية التي يسعى الأفراد خلالها إلى تحقيق أقصى ما يطمحون له حيال مستقبلهم المهني. فمغادرة الحياة الطلابية وبدء مرحلة جديدة من الحياة العملية تتطلب اتخاذ قرارات مهمة يمكن أن تحدد النجاح المهني والحياتي لمستقبل الخريجين.

وفي ظل التسارع المتزايد للعلمية، وانفتاح أسواق العمل، وتغير المفاهيم والمتطلبات الوظيفية، ومنذ بداية الأزمة الاقتصادية الحالية وارتفاع معدلات البطالة، وتزايد أعداد المتعطلين عن العمل من حملة الشهادات الجامعية، أصبح بعض الأفراد وخاصة الطلبة في المرحلة الجامعية يواجهون مشكلة كبيرة في اختياراتهم لتخصصاتهم الجامعية وتوقع حصولهم على ما يسعون من أجله جراء هذه الاختيارات (Chan, Sam, Ho, & Chan, 2014).

وزاد الاهتمام بدراسة مفهوم النضج المهني (Career Maturity) على اعتبار أنه مقدرة الفرد على الاختيار المهني المناسب، بما في ذلك الوعي بما هو مطلوب لاتخاذ قرار مهني سليم، والدرجة التي تكون فيها اختيارات الفرد واقعية ومتسقة مع مرور الوقت (Brown & Lent, 2013). ويتكون

\* كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن. تاريخ استلام البحث 2016/3/2، وتاريخ قبوله 2016/3/28.

### التعريفات المفاهيمية والإجرائية لمصطلحات الدراسة

يتطلب إجراء الدراسة تعريف النضج المهني مفاهيمياً وإجرائياً كالتالي:

يُعرف النضج المهني (Career Maturity) مفاهيمياً بأنه جاهزية الفرد لتكوين فكرة عن القرار المهني المناسب للفئة العمرية، والتعامل مع المهام المهنية المطلوبة لتلك الفئة (Crites, 1995).

ويُعرف النضج المهني إجرائياً بأنه مجموع درجات أداء الفرد على قائمة النضج المهني (النموذج- ج) لطلبة الإرشاد والصحة النفسية في مرحلة البكالوريوس في كلية العلوم التربوية، في الجامعة الأردنية.

### حدود ومحددات الدراسة

صممت هذه الدراسة في حدودها الموضوعية البشرية، والمكانية، والزمانية للتحقق من الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني (النموذج- ج)، حيث طبقت الدراسة على طلبة البكالوريوس الملتحقين ببرنامج الإرشاد والصحة النفسية، في كلية العلوم التربوية، في الجامعة الأردنية، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2014/2015، ومن الضروري التعامل مع نتائج الدراسة في ضوء إجراءات تطبيق أداة الدراسة والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة بياناتها.

### الإطار النظري والدراسات السابقة

يُعد التخطيط المهني المدروس مسؤولية أساسية لتحقيق مستقبل ناجح، ويحتاج لجهود متضافرة من أولياء الأمور والمعلمين ومرشدي المدارس، فاختيار المهنة قضية حاسمة تتطلب التخطيط المدروس لتلافي سوء الاختيار المهني الذي يترتب عليه تبعات تشكل صعوبات قد يعاني الفرد منها طيلة حياته الفاعلة، فالبعض يرغب بالدخل المادي المرتفع، والبعض يرغب بمهن يحقق من خلالها طموحاته وتوقعاته، والبعض الآخر يرغب بمهن يقدم من خلالها خدمات لأفراد المجتمع لجعل العالم مكاناً أفضل (Olamide & Olawaiye, 2013).

وذكر راج (Raj, 2012) أن العديد من الدراسات وفي أنحاء العالم المختلفة بينت أن الطلبة في المرحلة النهائية من المدرسة أو الملتحقين الجدد في الجامعة غالباً ما يواجهون معضلة اتخاذ قرار اختيار مهنتهم المستقبلية. وفي معظم الحالات فإن اختيار التخصص، أو المواد الدراسية، أو مسارات الدراسة يعد أمراً مقلقاً للطلبة في هذه المراحل. كما ويتأثر الأفراد قبل وصولهم إلى هذه المراحل الدراسية بالعديد من

مؤثرة على جميع المستويات. وعليه فعلى الطالب أن يختار تخصص جامعي، يرغبه ويحدده بنفسه ويتحمل مسؤولية اختياره والتعامل مع الظروف التي قد تصاحب هذا الاختيار. إلا أنه وللأسف ما زال بعض طلبة الجامعات يقع في مشكلة سوء اختيار التخصص الذي سيمكنه من الالتحاق بمهنة المستقبل (Anojan & Nimalathasan, 2013). وتعد عملية اختيار الطالب لكلية أو تخصص جامعي لا يرغبه أو يفضلها، واحدة من أهم العمليات الحياتية التي سوف تحد من تحقيق الفرد لذاته وطموحاته، إضافة إلى تأثير العديد من القرارات والخيارات مستقبلاً بهذا القرار أو الاختيار.

ولمساعدة الطلبة في الجامعات من تجاوز مشكلة سوء الاختيار كان لا بد من توفير خدمات الإرشاد والتوجيه المهني التي لن تتم دون عملية القياس، وببساطة فإن القياس هو عملية جمع معلومات حول الفرد ومشكلته. ومن خلال عملية القياس، يصبح الفرد أكثر مقدرة على الوعي بذاته المهنية والتعامل مع المواقف المهنية المختلفة، فالقياس يعد أمراً حاسماً لتحديد أهداف الفرد وتوقعاته (Leppama & Jones, 2013). وتتطلب عملية القياس في الإرشاد والتوجيه المهني توفر أدوات ذات خصائص سيكومترية جيدة. وبسبب قلة توفر أدوات القياس اللازمة للإرشاد والتوجيه المهني باللغة العربية، فقد سعت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى تعرف الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني (النموذج- ج) في المجتمع الأردني، بهدف توفير أداة جديدة باللغة العربية لقياس النضج المهني.

### هدف الدراسة وأسئلتها

تهدف هذه الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني (النموذج- ج) في المجتمع الأردني. وسوف تجيب هذه الدراسة عن الأسئلة التالية:

1. ما دلالات صدق قائمة النضج المهني (النموذج- ج)؟
2. ما دلالات ثبات قائمة النضج المهني (النموذج- ج)؟

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى لتوفير أداة قياس في الإرشاد والتوجيه المهني باللغة العربية لاستخدامها من قبل المعنيين في قياس النضج المهني لطلبة البكالوريوس، نظراً لأهمية تخريج طلبة قادرين على مواجهة متطلبات سوق العمل بصورة ناضجة وقادرين على التكيف مع الظروف المختلفة التي قد تواجههم في أثناء رحلتهم العملية.

بناء تراكمي لسلوكيات وخبرات الفرد المهنية. وذكر شارف (Sharf) المشار إليه في (Arulmani, Bakshi, Leong & Watts, 2014) أن النظرية البنائية المهنية تركز على ثلاثة عناصر هي: الشخصية المهنية، والتكيف المهني، والظروف الحياتية للفرد.

وأوصى سافيكاس وبورفلي (Savickas & Porfeli, 2011) المرشدين والباحثين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي وخاصة المهني باستخدام قائمة النضج المهني (النموذج-ج) (Career Maturity Inventory-Form C) بهدف تعرف مستوى النضج المهني للفرد.

### الدراسات السابقة

في الجزء التالي سيتم عرض عدد من الدراسات التي أجريت على مستوى العالم والعالم العربي حول مفهوم النضج المهني.

### الدراسات باللغة العربية

هدفت دراسة التلاهي (2013) إلى استكشاف أثر الأنماط الشخصية المهنية عند هولاند على النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك، ولأغراض الدراسة تم اختيار عينة من (530) طالباً وطالبة بطريقة عشوائية. طبقت عليهم قائمة هولاند للميول المهنية (VPI) وقائمة النضج المهني لكرياتس (CMI). أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) لمستوى مفهوم الذات على النضج المهني، وللميول الطلبة المهنية على النضج المهني، وإلى وجود فروق لتفاعل كل من مفهوم الذات والميول المهنية على النضج المهني، وكذلك تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس.

وفي دراسة ناصر (2011) التي هدفت إلى الكشف عن النضج المهني ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس في المرحلة الثانوية في مدينة الناصرة في فلسطين في ضوء متغيرات (الجنس، والتخصص الدراسي، والمستوى الاجتماعي)، استخدمت فيها قائمة النضج المهني لكرياتس (CMI) على عينة مؤلفة من (197) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية في مدارس مدينة الناصرة في فلسطين تم اختيارهم بطريقة قصدية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى النضج المهني ككل على جميع أبعاده كانت درجة تقديره متوسطة. وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى لأثر الجنس، أو التخصص، أو المستوى الاقتصادي الاجتماعي. بينما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين النضج المهني ومستوى الطموح.

العوامل التي تتشكل من خلال السياق الذي يعيشون فيه، منها ما يعود لاستعداداته الشخصية، ومنها الظروف الحياتية والتربوية التي تحيط به، وتمتاز هذه العوامل معاً لتشكل لديه مفهوم ذات مهني يمكنه من امتلاك درجة من النضج المهني، تعمل على زيادة قدرته على اتخاذ القرار المهني.

وظهرت نظرية سوبر المهنية (Super's Career Theory) التي تعتبر بيئة الفرد (Person environment) جزءاً مهماً من الخبرة المهنية في إطارها المفاهيمي. حيث عرّف سوبر هذه الخبرة بمصطلح نطاق الحياة (Life Span). وأشارت نظرية سوبر كذلك إلى الأدوار الحياتية المختلفة التي يكتسبها الفرد ويحافظ عليها من خلال البيئات المتنوعة (Strauser, 2014).

ويشير سوبر (Super) في نظريته إلى أن خبرات الفرد وعلاقاته تؤثر في مفهوم الذات، ومفهوم الذات يؤثر في اتخاذ القرار المهني، ودعمت العديد من البحوث والدراسات نتائج أبحاث سوبر حول مفهوم الذات وعلاقته بالاختيار المهني. فعلى سبيل المثال، في دراسة قام بها والمسلي، وويلسون، ومورجان (Walmsley, Wilson & Morgan, 2010) للتعرف على الخبرة التي مر بها طلبة جامعيين في اختيارهم لتخصصاتهم الجامعية، جاءت نتائجها داعمة وبشكل عام للأثر الكبير لمفاهيم نظرية سوبر في اختيار الطلبة لتخصصاتهم الجامعية.

ويشير كرايتس (Crites) الذي تأثر بأعمال سوبر (Super) البحثية إلى أن النضج المهني يتكون من مجالين هما المعرفي والعاطفي. إذ يركز المجال العاطفي على أن أهمية الاتجاهات في النضج المهني تكمن في صنع القرار المهني، أما المجال المعرفي فيركز على الكفايات اللازمة لمهام للعمل (Kutlu, 2012). وذكر كرايس وسافيكاس (Crites & Savickas) المشار إليه في كوتولو (Kutlu, 2012) أن مرحلة اتخاذ القرار المهني بالنسبة للأفراد تتطلب مستوى عالٍ من النضج المهني، حيث أن اختيار الأفراد لمهنة تتناسب مع تفضيلاتهم المهنية غالباً ما يعود للمستوى العالي من الوعي المهني لديهم، وبالتالي يقدمون على اختيارات مهنية مستقبلية مناسبة.

ثم ظهرت النظرية البنائية المهنية (Career Construction Theory) امتداداً وتحديداً لنظرية سوبر في النمو المهني (Super's theory of Vocational Development)، وتعد النظرية البنائية المهنية في إطارها المفاهيمي الخيار المهني ليس بالأمر البسيط والأنسي الذي يظهر بشكل مفاجئ في حياة الفرد، وإنما يبني الخيار المهني من خلال

مقارنة بالطلبة الذين لم يحصلوا على الإرشاد المهني. وأجرى تكلي وكيرت (Tekke & Kurt, 2015) دراسة هدفت تعرف مستوى النضج المهني لدى الطلبة الآسيويين الأجانب في الجامعات الماليزية شملت تخصصات أكاديمية مختلفة، وثقافات مختلفة، ولأغراض الدراسة قام الباحثان باستخدام قائمة النضج المهني المعدلة لكرياتس (Career Maturity Inventory - Revised - CMI-R)، وطبقت على عينة مؤلفة من (229) طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. ولم تظهر نتائج الدراسة وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى النضج المهني تعزى للتخصص الأكاديمي بين الطلبة الآسيويين الأجانب، وحصل الطلبة على درجات عالية في مستوى النضج المهني.

وفي دراسة وات (Wout, 2014) تعرف مستوى النضج المهني لدى الملتحقين ببرنامج تنمية المهارات العسكرية ومدته من سنتين إلى أربع سنوات في جنوب أفريقيا، تم اختيار عينة عشوائية مؤلفة من (310) من الملتحقين في هذا البرنامج، ولغايات الدراسة تم استخدام قائمة النضج المهني (النموذج-ج)، وأظهرت نتائج الدراسة تحقيق الملتحقين لدرجات متوسطة على قائمة النضج المهني؛ وعليه أوصت الدراسة بأهمية إخضاع الملتحقين ببرنامج تنمية المهارات العسكرية لبرامج إرشاد مهني.

في دراسة اجراها ليو، ولو، وزاكاريا (Lau, Low & Zakaria, 2013)، لتفحص أثر متغير النوع الاجتماعي على درجة النضج المهني بالاستناد إلى نظرية سوبر (Super's Theory) في النمو المهني، فقد تم اختيار عينة مؤلفة من (76) طالباً وطالبة، من طلبة السنة الأولى في إحدى الجامعات الحكومية في ماليزيا تم اختيارهم بطريقة عشوائية، حيث تمت مقارنة درجات الطلبة الإناث بالطلبة الذكور على قائمة النضج المهني المعدلة لكرياتس (Career Maturity Inventory - Revised - CMI-R)، وأشارت نتائج الدراسة إلى حصول الإناث على درجات أعلى في مستويات النضج المهني مقارنة بالذكور، وأن هذه النتيجة تدعم فرضية أثر متغير النوع الاجتماعي على مستويات النضج المهني.

تبين من خلال الدراسات السابقة اهتمام الباحثين النفسيين والتربويين بدراسة النضج المهني لدى الأفراد، في مختلف الفئات العمرية، في مجتمعات مختلفة من العالم، إذ أن النضج المهني يعد عاملاً رئيساً في الاختيار المهني الناجح. وجاء تصميم الدراسة الحالية لدعم الاهتمام العالمي بالنضج المهني للأفراد، من خلال توفير أداة ذات خصائص سيكومترية مقبولة باللغة العربية لقياس مستوى النضج المهني.

وهدف السواط (2008) من دراسته تحسين مستوى النضج المهني، وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف في المملكة العربية السعودية، إلى تطبيق برنامج سلوكي معرفي لتحسين مستوى النضج المهني، واختار لأغراض الدراسة عينة عشوائية مؤلفة من (28) طالباً، تم توزيعهم بالتساوي على مجموعتين في دراسة شبه تجريبية، حيث قام الباحث باختيار العينة عشوائياً، وطبق قياس قبلي وبعدي، ومن ثم قياس تتبعي على العينة التجريبية، مستخدماً قائمة النضج المهني من إعداد الباحث المستندة لقائمة النضج المهني لكرياتس (CMI)، ومقياس القرار المهني، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية في القياس البعدي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية.

وفي دراسة الحوارنة (2005) التي هدفت إلى دراسة أثر نمط التنشئة الأسرية على النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي بمحافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، قام الباحث بإجراء الدراسة على عينة مؤلفة من (488) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة العنقودية العشوائية. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير مقياس للتنشئة الأسرية، بالإضافة إلى استخدام قائمة النضج المهني لكرياتس (CMI). وأظهرت نتائج الدراسة وجود فرق ذو دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في النضج المهني يرتبط بنمط التنشئة الأسرية، لصالح الطلبة ذوي نمط التنشئة الأسرية (ديموقراطي- حماية).

#### الدراسات باللغة الأجنبية

قام ميغونديو وأتون، ومبجايا (Migunde, Othuon & Mbagaya, 2015) بتقدير درجة النضج المهني واتخاذ القرارات المهنية لدى طلبة المدارس الثانوية في كينيا، وتحديد العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار المهني، ولأغراض الدراسة تم اختيار عينة عشوائية مؤلفة من (370) طالباً وطالبة من المدارس الثانوية الحكومية والخاصة، من طلبة الصف الأول الثانوي إلى الصف الرابع ثانوي في كينيا، وطبق عليهم قائمة النضج المهني (النموذج-ج)، ومقياس القرار المهني (The Career Decision Scale - CDS)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الطلبة في المدارس الحكومية سجلوا ارتفاعاً في مستوى النضج المهني مقارنة بالطلبة في المدارس الخاصة، وأن الارتفاع في مستوى النضج المهني يؤثر إيجابياً على عملية اتخاذ القرار المهني، بالإضافة إلى أن الطلبة الحاصلين على إرشاد مهني سابق كانت نتائج درجاتهم أعلى

## أفراد الدراسة

تم تطبيق قائمة النضج المهني (النموذج- ج) (Career Maturity Inventory-Form C) على طلبة البكالوريوس الملتحقين في تخصص الإرشاد والصحة النفسية، في كلية العلوم التربوية، في الجامعة الأردنية، للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2014/2015، البالغ عددهم (621) طالباً وطالبة، منهم (110) ذكور و(511) إناث (الجامعة الأردنية، 2015). وتم استكمال البيانات المطلوبة من (572) طالباً وطالبة، وبمعدل استرجاع بلغ (92.1%). وبلغ عدد الطلبة الذكور الذين شاركوا في الدراسة (84) طالباً، فيما بلغ عدد الإناث (488) طالبة. وتوزع الطلبة الذين شاركوا في الدراسة حسب المستوى الأكاديمي كالتالي: في السنة الأولى (130) طالباً وطالبة، وفي السنة الثانية (158) طالباً وطالبة، وفي السنة الثالثة (142) طالباً وطالبة، وفي السنة الرابعة (142) طالباً وطالبة.

## أداة الدراسة

تم تطوير قائمة النضج المهني (النموذج- ج) (Career Maturity Inventory-Form C)، من قبل سافيكاس وبورفلي (Savickas & Porfeli, 2011)، وتتألف قائمة النضج المهني من (24) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد هي: بعد الاهتمام (Concern)؛ وبعد حب الاستطلاع (Curiosity)؛ وبعد الثقة (Confidence)؛ وبعد الاستشارة (Consultation)؛ ويتكون كل بعد من (6) فقرات، تكون الاستجابة عليها من خلال خيارين، الخيار الأول "موافق"، والخيار الثاني "غير موافق".

إذ يقيس بعد الاهتمام مدى توجه الفرد ومشاركته في عملية اتخاذ القرارات المهنية، ويقاس بعد حب الاستطلاع مدى اكتشاف الفرد لعالم العمل والحصول على المعلومات عن المهن ومتطلباتها، ويقاس بعد الثقة مدى إيمان الفرد بمقدرته على اتخاذ القرارات المهنية الحكيمة، والاستعداد للخيارات المهنية الواقعية، في حين يقيس بعد الاستشارة مدى سعي الفرد للحصول على المساعدة والنصح في عملية اتخاذ القرارات المهنية من خلال طلب المعلومات أو المشورة من الآخرين.

وحصول الفرد على درجة عالية على القائمة بأبعاده الأربعة يدل على درجة نضجه المهني، مما يعني درجة استعداده للاختيار المهني (Career Choice Readiness)، الأمر الذي يبين تكيف الفرد واستعداده المهني (Career Adaptability Readiness)، لاتخاذ القرارات المهنية (Career Decisions).

## منهجية الدراسة

تم الاعتماد على البحث الكمي باستخدام عدد من أساليب المعالجة الإحصائية من أجل التحقق من الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني (النموذج- ج) من خلال فحص صدقها وثباتها وبنائها العاملي.

## إجراءات الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة في استخراج الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني (النموذج- ج) في المجتمع الأردني، فقد تم اتباع الخطوات الآتية:

1. قامت الباحثة بمخاطبة مطور القائمة البروفيسور مارك سافيكاس (Professor Mark Savickas)، وحصلت على النسخة الأصلية للقائمة، وتعليمات تطبيقها وتصحيحها، وموافقته على ترجمة القائمة إلى اللغة العربية.
2. قامت الباحثة بترجمة القائمة إلى اللغة العربية.
3. عرضت ترجمة القائمة باللغة العربية على محكمين إثنين من حملة درجة الدكتوراة في تخصص اللغة الانجليزية، ولغتهم الأم اللغة العربية للحكم على دقة الترجمة والصياغة اللغوية لفقرات القائمة، وأبدى المحكمين بعض التصويبات بخصوص الترجمة ووضوح صياغة بعض فقرات القائمة، وتم الأخذ بها جميعها. وطلب من أحد المحكمين المتخصصين باللغة الانجليزية إجراء الترجمة العكسية (Back Translation) للقائمة من اللغة العربية إلى اللغة الانجليزية، ومقارنة نص الترجمة العكسية مع النص الأصلي للقائمة، وفي ضوء مقارنة النصين تم إجراء بعض التعديلات الطفيفة على النسخة العربية، وبذلك تم التأكد من دقة ترجمة القائمة إلى اللغة العربية.
4. عرضت القائمة باللغة العربية على سبعة محكمين من حملة درجة الدكتوراة في تخصص الإرشاد النفسي والتربوي، وعلى محكمين إثنين في تخصص القياس والتقويم للحكم على مدى وضوح محتوى فقرات القائمة وصياغتها اللغوية وملاءمتها للمجتمع الأردني، وأوصى المحكمين ببعض التعديلات على بعض فقرات القائمة وتم الأخذ بها جميعها، وتم اعتماد القائمة بصورتها النهائية.
5. تم مخاطبة الجامعة الأردنية بالطريقة الرسمية من أجل الحصول على الموافقة لتطبيق القائمة على طلبة البكالوريوس الملتحقين في تخصص الإرشاد والصحة النفسية في كلية العلوم التربوية.
6. تم الحصول على أعداد طلبة البكالوريوس الملتحقين في تخصص الإرشاد والصحة النفسية مصنفيين حسب الجنس،

4. بعد الاستشارة: كانت الإجابة الصحيحة على الفقرات (4)، (16) هي "غير موافق"، وكانت الإجابة الصحيحة على الفقرات (8، 12، 20، 24) هي "موافق" (Savickas and Profeli, 2011).

#### نتائج الخصائص السيكومترية للقائمة في صورتها الأردنية

تم اختيار التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis) لتقييم طبيعة البناء العاملي لقائمة النضج المهني (النموذج- ج) في المجتمع الأردني. وقبل إجراء التحليل العاملي، لا بد من التأكد من أن حجم العينة يجب أن يكون كافٍ لإجراء التحليل. وقد ذكرت بلنت (Pallant, 2010) أن حجم العينة المثالي لإجراء التحليل العاملي يجب أن يساوي (150) حالة (Case) فأكثر، وأن لا تقل نسبة الحالات لكل متغير (Variable) في الأداة عن (1:5) بمعنى خمسة حالات لكل متغير في أداة البحث المستخدمة لجمع البيانات، وفي الدراسة الحالية شارك (572) طالباً وطالبة للإجابة على (24) فقرة المكونة لقائمة النضج المهني، مما يعني أن نسبة الحالات لكل متغير بلغت (1:23) في الدراسة الحالية، وبذلك تحقق شرط حجم العينة المطلوب لإجراء التحليل العاملي.

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي على فقرات قائمة النضج المهني (النموذج- ج) البالغة (24) فقرة، باستخدام تحليل المكونات الرئيسية (Principal Components Analysis- PCA)، وتدوير المحاور بطريقة فاريماكس (Varimax Rotation). وقبل البدء بعرض ومناقشة نتائج التحليل العاملي لا بد من التأكد من كفاية المعاينة (Sampling Adequacy)، وإمكانية إجراء التحليل العاملي على بيانات فقرات قائمة النضج المهني، ولتحقيق ذلك تم إجراء الأساليب الإحصائية اللازمة وهي:

1. قياس (Kaiser- Meyer- Olkin Measure of sampling Adequacy – KMO).
2. اختبار (Bartlett's Test of Sphericity).

7. قامت الباحثة بتوزيع القائمة على الطلبة أثناء أوقات محاضراتهم لمدة أسبوعين. وخلال تطبيق القائمة تم توضيح هدف الدراسة للطلبة وتشجيعهم للمشاركة بالدراسة وبيان تعليمات تعبئة القائمة، والتأكيد للطلبة بأن إجاباتهم على القائمة والبيانات الديموغرافية الخاصة بهم سوف تبقى سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
8. تم جمع البيانات من (584) طالباً وطالبة، وبعد تدقيق استجابات الطلبة على القائمة والبيانات الديموغرافية تم استبعاد استجابات (12) طالباً وطالبة لعدم اكتمال البيانات المطلوبة، وبذلك أصبح عدد استجابات الطلبة التي اعتبرت مكتملة البيانات المطلوبة (572) طالباً وطالبة.
9. صحت استجابات الطلبة المكتملة البيانات على فقرات القائمة وفقاً لمبادئ التصحيح التي حددها مؤلف القائمة الأصلية.
10. تم ترميز استجابات (572) طالباً وطالبة على القائمة التي اعتبرت مكتملة البيانات المطلوبة وأدخلت إلى ذاكرة الحاسوب باستخدام برمجية الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Page for Social Sciences – SPSS) الإصدار رقم (20).

#### تصحيح القائمة

- صُححت استجابات الطلبة المشاركين في الدراسة البالغ عددهم (572) طالباً وطالبة، على فقرات القائمة وفقاً لمبادئ التصحيح التي حددها مؤلف القائمة وهي حسب البعد كالتالي:
1. بعد الاهتمام: كانت الإجابة الصحيحة على فقراته (1، 5، 9، 13، 17، 21) هي "غير موافق".
  2. بعد حب الاستطلاع: كانت الإجابة الصحيحة على فقراته (2، 6، 10، 14، 18، 22) هي "غير موافق".
  3. بعد الثقة: كانت الإجابة الصحيحة على فقراته (3، 7، 11، 15، 19، 23) هي "غير موافق".

#### الجدول (1)

نتائج قياس (KMO) واختبار (Bartlett) لقائمة النضج المهني (النموذج- ج)

0.761		قياس (KMO)
1572.305	قيمة مربع كاي ( $x^2$ )	(اختبار Bartlett)
276	درجة الحرية	
0.000	الدلالة الإحصائية	

تبين نتائج مصفوفة الارتباط (Correlation Matrix) في الجدول (2) لتوزيع استجابات أفراد الدراسة على فقرات القائمة عدم وجود قيم سالبة لارتباط الفقرات مع بعضها البعض، وتبين من أصل (276) معامل ارتباط بين فقرات القائمة (Inter-item correlations) أن هناك (229) معامل ذات دلالة إحصائية ( $P \leq 0.05$ ؛  $P \leq 0.01$ )، وأن قيم الارتباط لها تراوحت ما بين (0.13) إلى (0.43)، وبمتوسط حسابي بلغ (0.23).

كما تبين النتائج أن جميع معاملات ارتباط الفقرات مع القائمة الكلية (Item-total correlations) ذات دلالة إحصائية ( $P \leq 0.01$ )، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.31) إلى (0.56)، وبمتوسط حسابي بلغ (0.43)، وبناءً على نتائج توزيع استجابات أفراد الدراسة، ومصفوفة الارتباط، لم يتم استبعاد أي فقرة من فقرات قائمة النضج المهني (النموذج- ج) لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي على فقرات القائمة.

تبين النتائج في الجدول (1) أن قيمة قياس (KMO) بلغت (0.76) وتجاوزت القيمة الموصى بها وهي (0.60) (Pallant, 2010). كما بيّنت نتائج اختبار (Bartlett) أن قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ ) بلغت (1572.305) وذات دلالة إحصائية ( $P=0.000$ ). تدعم نتائج هذه الأساليب الإحصائية كفاية المعاينة وملاءمة إجراء التحليل العاملي على مجموعة البيانات لفقرات قائمة النضج المهني (النموذج- ج).

### تحليل الفقرات

قبل إجراء التحليل العاملي الاستكشافي من الضروري فحص توزيع استجابات أفراد الدراسة على فقرات قائمة النضج المهني (النموذج- ج)، وتقدير الاتساق الداخلي لفقرات القائمة من خلال فحص قيم معاملات الارتباط بين الفقرات من جهة، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع القائمة الكلية من جهة أخرى.

الجدول (2)  
مصفوفة الارتباط لفقرات قائمة النضج المهني (النموذج- ج) والبالغة (24) فقرة

الفاصل ، الكلية	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الفقرة	
** .44																								1	1	
** .31																							1	*	2	
** .45																						1	.18	.21	**	3
** .32																					1	.23	.21	.19	*	4
** .36																				1	.12	.18	.23	.24	**	5
** .52																				*	*	*	**	*	*	6
** .54																				**	*	**	**	**	**	7
** .31																				*	*	*	*	*	*	8
** .49																				*	**	**	*	*	**	9
** .55																				**	*	**	**	**	**	10
** .52																				**	**	**	*	**	**	11
** .32																				*	**	*	**	*	*	12
** .42																				**	**	*	*	**	**	13
**																				**	**	**	*	*	**	14

الفقرة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	القائمة الكلية							
	.21	.17	.25	.22	.20	.27	.27	.18	.26	.33	.26	.12	.19	1											.54							
15	**	**	**	*	*	**	**		**	**	**	**	**	**	1	.26	.33	.20	.32	.28	.32	.12	.37	.27	.19	.17	.25	.26	.23	**		
16	*	*	*	**		**	*	*	*	*	*	.17	.18	.12	.14	.13	.13	.21	.17	.18	.12	.19	.23	.12	.28	.18	.17	.17	.17	**		
17	*	*	*	**	*	*	*	*	*	*	*	.19	.18	.19	.17	.17	.17	.19	.18	.19	.17	.12	.17	.14	.20	.17	.12	.18	.18	**		
18	**	**	**	**	*	**	**	*	**	**	**	.21	.38	.21	.17	.12	.27	.32	.17	.15	.21	.38	.21	.17	.33	.32	.19	.21	.21	.14	.21	**
19	*	*	*	**	*	*	*	*	**	**	**	.26	.25	.19	.23	.31	.21	.15	.23	.19	.23	.19	.15	.23	.19	.23	.19	.23	.17	.17	**	
20	**	**	**	*	*	*	*	**	**	**	.22	.34	.22	.15	.22	.35	.24	.17	.19	.19	.18	.27	.12	.12	.19	.18	.18	.27	.12	.12	*	
21	**	**	**	*	*	*	*	**	**	**	.33	.31	.31	.14	.30	.26	.26	.18	.13	.16	.29	.16	.29	.16	.29	.16	.29	.16	.29	.16	**	
22	*	*	*	**	**	**	*	**	**	**	.24	.20	.12	.14	.24	.24	.19	.18	.18	.20	.18	.18	.20	.18	.18	.20	.18	.18	.20	.18	**	
23	**	**	**	*	**	**	*	**	**	**	.25	.31	.23	.18	.30	.32	.20	.14	.19	.13	.15	.13	.15	.13	.15	.13	.15	.13	.15	.13	**	
24	**	**	**	*	**	**	*	**	**	**	.38	.13	.17	.12	.38	.21	.14	.17	.26	.14	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	**

\* مستوى الدلالة الإحصائية عند (P ≤ .05)، \*\* تعني مستوى الدلالة الإحصائية عند (P ≤ .01).

### التحليل العاملي الاستكشافي

تم إجراء تحليل المكونات الرئيسية وتدوير المحاور بطريقة فارماكس على فقرات قائمة النضج المهني (النموذج-ج)، البالغة (24) فقرة، لتحديد طبيعة البناء العاملي للقائمة. واعتمد في عملية الاحتفاظ بالعوامل على إجراءات عدة هي:

1. معيار كايزر (Kaiser's Criterion) أو ما يعرف بقيمة الجذر الكامن (Eigenvalue).
2. الرسم البياني للعوامل (Scree Plot) وقيم الجذور الكامنة لها.
3. اعتبار أقل قيمة لتتبع الفقرة على العامل هي (0.4) وأن لا تتتبع الفقرة بهذه القيمة أو أعلى على أكثر من عامل واحد في الوقت ذاته.
4. وجود ثلاثة تشبعات على الأقل لكل عامل.

تبين نتائج تحليل المكونات الرئيسية وتدوير الفارماكس في الجدول (3) وجود أربعة عوامل لكل منها كانت قيمة الجذر الكامن أكبر من واحد صحيح (1)، إذ بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول (3.42)، والعامل الثاني (1.99)، والعامل الثالث (1.55)، والعامل الرابع (1.30)، وبلغ مقدار

تفسير التباين لهذه العوامل (الأول، والثاني، والثالث، والرابع) كالتالي: (19.26%)، (13.31%)، (11.47%)، (10.43%) على التوالي. وشكلت هذه العوامل الأربعة مجتمعة نسبة إجمالية بلغت (54.47%) من التباين الكلي لفقرات قائمة النضج المهني (النموذج-ج).

بلغت قيمة التشبع على العامل الأول بين (0.42) و(0.66)، وتألف العامل من ست فقرات هي (1، 5، 9، 13، 17، 21)، وسمي العامل "الاهتمام". وبلغت قيم التشبع على العامل الثاني بين (0.43) و(0.62) وتألف العامل من ست فقرات هي (2، 6، 10، 14، 18، 22) وسمي العامل "حب الاستطلاع". وبلغت قيم التشبع على العامل الثالث بين (0.42) و(0.49) وتألف العامل في ست فقرات هي (3، 7، 11، 15، 19، 23) وسمي العامل "الثقة". وبلغت قيم التشبع على العامل الرابع بين (0.51) و(0.68) وتألف العامل من ست فقرات هي (4، 8، 12، 16، 20، 24) وسمي العامل "الاستشارة".

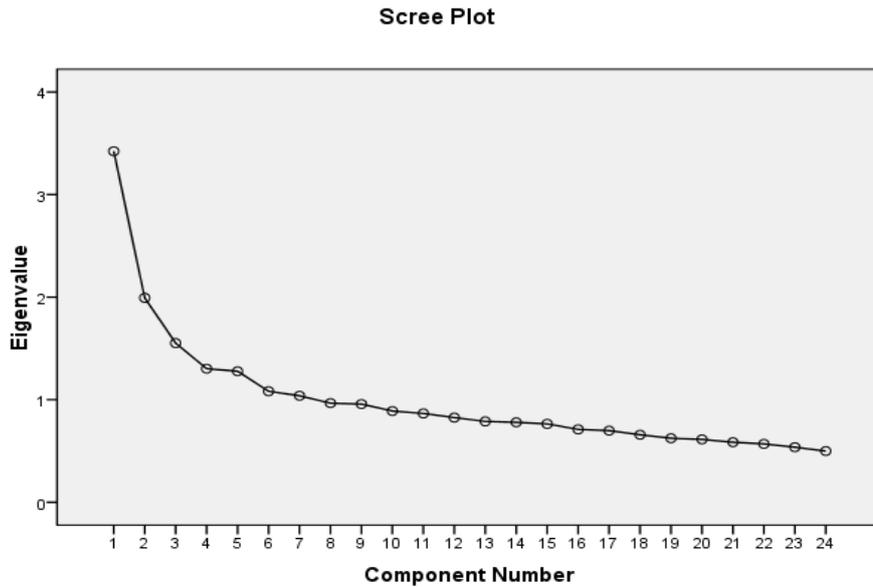
الجدول (3)  
مصنوفة العوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي لاستجابات أفراد العينة (ن = 572) على فقرات قائمة النضج المهني (النموذج - ج)، والجذور الكامنة، والتباين المفسر، وقيم كرونباخ- ألفا

تشعب الفقرة على العامل				نص الفقرة	رقم الفقرة
العامل الرابع (الاستشارة)	العامل الثالث (الثقة)	العامل الثاني (حب الاستطلاع)	العامل الأول (الاهتمام)		
			.45	لا جدوى من اختياري لمهنة، ما دام المستقبل غير واضح.	1
			.66	لا يشغلني كثيراً أمر مستقبلي المهني.	5
			.66	نادراً ما أفكر بالمهنة التي سوف ألتحق بها.	9
			.61	لن أشغل بالي في موضوع اختياري لمهنة حتى أخرج من الجامعة.	13
			.42	بقدر ما أن اختيار المهنة أمراً مقلقاً، أعرف أنني سوف أحصل على مهنة عاجلاً أم آجلاً.	17
			.42	لا أجد فعلياً أي عمل يجذبني للالتحاق به.	21
		.46		أعرف القليل عن المتطلبات اللازمة للمهن.	2
		.55		لا أعرف كيف يمكنني الحصول على العمل الذي أرغبه.	6
		.58		أجد صعوبة في إعداد نفسي للعمل الذي أرغبه.	10
		.43		لست متأكداً من أن اختياري لمسار بالدراسي هو الاختيار الصحيح.	14
		.62		لا أعرف ما إذا كانت خططي المهنية واقعية.	18
		.47		أتساءل دائماً، كيف يمكنني أن أوفق بين ما أنا عليه والشخص الذي أرغب أن أكون عليه في مهنتي المستقبلية.	22
	.42			لدي اهتمامات كثيرة بحيث يصبح من الصعب علي اختيار مهنة محددة.	3
	.46			لا أعرف أي نوع من العمل أختار لأن كل شخص يخبرني شيئاً مختلفاً.	7
	.47			إنني أغير من اختياري المهني باستمرار.	11
	.42			غالباً ما أحلم بما يمكن أن أكون عليه في المستقبل، لكنني فعلياً لم اختر أي مهنة بعد.	15
	.47			هناك أمور كثيرة يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة، لذلك من الصعب اتخاذ القرار المهني.	19
	.49			لا أستطيع أن أفهم كيف بإمكان بعض الأشخاص أن يكونوا متأكدين مما يريدونه تماماً.	23
	.68			اختيار المهنة أمر يجب أن تقوم به وحدك.	4
	.62			إذا كانت لديك شكوك حول القيام بعمل ما، إبحث عن نصيحة من والدك أو أصدقائك.	8
	.60			عندما يتعلق الأمر باختيار مهنة، أطلب من الآخرين مساعدتي في هذا الاختيار.	12
	.51			سوف أختار المهنة التي أرغب بها دون الاكتراث لمشاعر الآخرين.	16
	.65			من المهم استشارة الاصدقاء المقربين والأخذ برأيهم قبل الاقدام على اختيارك لمهنة.	20
	.67			في الخيارات المهنية، يجب على المرء أن يأخذ رأي ومشاعر أفراد الأسرة بعين الاعتبار.	24
	1.30	1.55	1.99	3.42	الجذر الكامن
	%10.43	%11.47	%13.31	%19.26	التباين المفسر
	0.73	0.74	0.71	0.76	كرونباخ- ألفا قيمة كرونباخ- ألفا للقائمة الكلية بلغت (0.78)

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام تحليل المكونات الرئيسية، والتدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس.

يظهر من الرسم البياني في الشكل (1) تغير واضح في اتجاه شكل المنحنى بعد العامل الخامس، مما يعني الاحتفاظ بأربعة عوامل، مما يدعم نتيجة قيم الجذور الكامنة للعوامل الناتجة من تحليل المكونات الرئيسية.

في الرسم البياني (Scree plot) الذي نتج من إجراء التحليل العامل الاستكشافي باستخدام تحليل المكونات الرئيسية، يتم تتبع اتجاه شكل المنحنى لتحديد النقطة التي عندها يتغير الشكل المنحني ويصبح أفقي، ويوصى بالاحتفاظ بجميع العوامل فوق إنحناء تلك النقطة (Pallant, 2010).



الشكل (1): الرسم البياني (Scree Plot) للعوامل المستخرجة

(54.47%) من التباين لقائمة النضج المهني (النموذج-ج) بصورتها الأردنية. كما أن هذه العوامل تمثل وتتفق مع أبعاد القائمة الأصلية، وهذه النتيجة مؤشر على صدق البناء العامل للقائمة، الذي يعد أهم مؤشرات صدق البناء للقائمة.

#### الصدق التقاربي

تم التأكد من الصدق التقاربي لقائمة النضج المهني بصورتها الأردنية من خلال تفحص قيم معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين العوامل المستخرجة (Inter-factor correlations) من جهة، وبين العوامل المستخرجة والقائمة الكلية (Factor-total correlations) من جهة أخرى.

تبين النتائج في الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين العوامل الأربعة المستخرجة للقائمة ذات دلالة إحصائية ( $P \leq 0.01$ )، وتراوحت قيم معاملات الارتباط للعوامل الأربعة بين (0.32) و(0.56). وبلغت قيمة أقوى ارتباط (0.56)، وكانت ما بين العامل الثاني "حب الاستطلاع" والعامل الثالث "الثقة" وبلغت قيمة أضعف ارتباط (0.32)،

#### صدق بناء القائمة

وللإجابة عن السؤال الأول للدراسة الذي نصه: ما دلالات صدق قائمة النضج المهني (النموذج-ج)؟ فبالإضافة إلى إجراءات صدق الترجمة للقائمة الذي تم من خلال محكمين متخصصين في اللغة العربية والانجليزية، وصدق المحتوى الذي تم من خلال محكمين متخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي، ومحكمين متخصصين في القياس والتقييم، فقد تم التأكد من صدق القائمة بالطرق التالية:

#### الصدق العاملي

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي على استجابات أفراد الدراسة على فقرات قائمة النضج المهني بصورتها الأردنية، باستخدام تحليل المكونات الرئيسية وتدوير الفارماكس، وتبين نتائج مصفوفة العوامل المستخرجة من التحليل العاملي الموضحة في الجدول (3) استخراج أربعة عوامل هي: الاهتمام، وحب الاستطلاع، والثقة، والاستشارة، وتزيد قيمة الجذر الكامن لكل منها على قيمة واحد صحيح، وهي ذات معنى وقابلة للتفسير، وهذه العوامل الأربعة فسرت ما نسبته

وكانت ما بين العامل الأول "الاهتمام" والعامل الثاني "حب الاستطلاع".

#### الجدول (4)

مصفوفة الارتباط للعوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي لاستجابات أفراد العينة (ن = 572) على فقرات قائمة النضج المهني (النموذج- ج)

العامل	الأول (الاهتمام)	الثاني (حب الاستطلاع)	الثالث (الثقة)	الرابع (الاستشارة)	القائمة الكلية
الأول (الاهتمام)	1	.32**	** .43	** .34	** .72
الثاني (حب الاستطلاع)		1	** .56	** .37	** .79
الثالث (الثقة)			1	** .35	** .81
الرابع (الاستشارة)				1	** .32

\*\* تعني مستوى الدلالة الإحصائية عند (P ≤ .01).

(P=0.000) بين الطلبة ذوي النضج المهني العالي، والطلبة ذوي النضج المهني المنخفض على أبعاد القائمة والقائمة الكلية. وتبين هذه النتيجة قدرة القائمة على التمييز بين الطلبة ذوي النضج المهني العالي والمنخفض، مما يعد مؤشراً على صدق القائمة.

#### ثبات القائمة

وللإجابة عن السؤال الثاني للدراسة الذي نصه: ما دلالات ثبات قائمة النضج المهني (النموذج- ج)؟ فقد تم التأكد من ثبات قائمة النضج المهني من خلال تفحص قيم معاملات الارتباطات للقائمة من جهة، وبين الفقرات والقائمة الكلية من جهة أخرى. إضافة إلى أنه تم التأكد من ثبات القائمة من خلال تقدير الاتساق الداخلي (Internal Consistency) باستخدام معادلة كرونباخ- ألفا (Cronbach's Alpha) لمجموعة فقرات القائمة، والعوامل الأربعة المستخرجة من التحليل العاملي للقائمة.

بتفحص قيم معاملات الارتباط بين الفقرات لقائمة النضج المهني في مصفوفة الارتباط المبنية في الجدول (1) تبين أن جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية (P ≤ .05; P ≤ .01) كما تبين عدم وجود قيم سالبة لمعاملات الارتباط، مما يشير إلى أن الفقرات في القائمة تقيس نفس السمة. كما تبين نتائج مصفوفة الارتباط أن قيم معاملات ارتباط الفقرات بالقائمة الكلية ذات دلالة إحصائية (P ≤ .01)، مما يدل على الاتساق الداخلي للقائمة، فقد ذكر فلد (Field, 2009) أن المقياس الذي يتمتع بالثبات يجب أن ترتبط جميع الفقرات بالمقياس الكلي.

كما تبين النتائج في الجدول (4) أن جميع قيم الارتباط بين العوامل الأربعة والقائمة الكلية ذات دلالة إحصائية (P ≤ .01)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط للعوامل الأربعة ما بين (0.32) إلى (0.81)، وكان أقوى ارتباط للقائمة الكلية بلغ (0.81) مع العامل الثالث "الثقة"، وكان أضعف ارتباط للقائمة الكلية بلغ (0.32) مع العامل الرابع "الاستشارة".

وبما أنه لا توجد قيمة سالبة لقيم معاملات الارتباط بين العوامل الأربعة المستخرجة، وكذلك قيم معاملات الارتباط للعوامل الأربعة مع القائمة الكلية، وجميع قيم معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية، فيمكن استنتاج أن قائمة النضج المهني (النموذج- ج) بصورتها الأردنية تتمتع بالصدق التقاربي.

#### صدق البناء بدلالة الفروق بين المجموعات

تم التأكد من صدق الفروق الطرفية لقائمة النضج المهني (النموذج- ج) بصورتها الأردنية من خلال حساب الدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة البالغ عددهم (572) طالباً وطالبة، على فقرات القائمة، ثم ترتيب درجاتهم تصاعدياً، ثم أخذ ما نسبته (27%) من أعلى درجات أفراد الدراسة على القائمة وتسميتهم مجموعة الطلبة "ذوي النضج المهني العالي"، وبلغ عددهم (154) طالباً وطالبة، ثم أخذ ما نسبته (27%) من أدنى درجات على القائمة وتسميتهم مجموعة الطلبة "ذوي النضج المهني المنخفض"، وبلغ عددهم (154) طالباً وطالبة ثم تم إجراء اختبار- ت (t-test) لعينتين مستقلتين (Independent Samples) للمقارنة بين درجات الطلبة ذوي النضج المهني العالي، وذوي النضج المهني المنخفض.

تبين نتائج الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية

#### الجدول (5)

نتائج اختبار (ت) للطلبة ذوي النضج المهني العالي (ن = 154)، والطلبة ذوي النضج المهني المنخفض (ن = 154) على قائمة النضج المهني (النموذج - ج) الكلية وأبعادها

البعـد	مستوى النضج المهني	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
الاهتمام	عالي	4.96	0.79	15.07	307	.000
	منخفض	3.06	1.35			
حب الاستطلاع	عالي	4.41	1.03	22.14	307	.000
	منخفض	1.58	1.21			
الثقة	عالي	4.70	0.99	20.48	307	.000
	منخفض	1.94	1.34			
الاستشارة	عالي	4.18	1.24	04.75	307	.000
	منخفض	3.41	1.58			
القائمة الكلية	عالي	18.25	1.32	45.02	307	.000
	منخفض	09.99	1.86			

الفقرات مناسبة لإجراء التحليل العاملي.

وقد تم التأكد من كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام قياس (KMO)، واختبار (Bartlett)، وبلغت قيمة قياس (KMO) (0.761) والتي تجاوزت القيمة الموصى بها (0.60)، وبلغت قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ ) لاختبار (Bartlett) (1572.305) وبمستوى دلالة إحصائية (P=0.000)، مما يدعم كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي على فقرات القائمة.

وبإجراء التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام تحليل المكونات الرئيسية وتدوير الفارماكس على فقرات قائمة النضج المهني والمكونة من (24) فقرة، تم استخراج أربعة عوامل بناءً على قيم الجذر الكامن التي تزيد عن قيمة واحد صحيح (1)، والرسم البياني (Scree plot) وفسرت هذه العوامل الأربعة المستخرجة ما قيمته (54.47%) من التباين الكلي للقائمة.

وتم التحقق من صدق الترجمة لقائمة النضج المهني من خلال محكمين في اللغة العربية والانجليزية، وكما تم التحقق من صدق محتوى القائمة من خلال محكمين متخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي، ومتخصصين في القياس والتقويم. وانفقت العوامل الأربعة المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي مع الأبعاد الأربعة للقائمة الأصلية، مما يعد مؤشر على صدق البناء العاملي للقائمة.

وبينت النتائج أن قيم معاملات الارتباط بين العوامل الأربعة المستخرجة للقائمة ذات دلالة إحصائية ( $P \leq .01$ )، كما بينت النتائج أن جميع قيم الارتباط بين العوامل الأربعة المستخرجة والقائمة الكلية ذات دلالة إحصائية ( $P \leq .01$ ) مما يعد مؤشراً على الصدق التقاربي للقائمة.

كما بينت إجراءات التأكد من صدق الفروق الطرفية وجود

تبيين النتائج في الجدول (3) أن معامل كرونباخ- ألفا للقائمة الكلية بلغ (0.78)، أما معاملات كرونباخ- ألفا للعوامل الأربعة المستخرجة فقد كانت كالتالي: معامل ألفا للعامل الأول "الاهتمام" بلغ (0.76)، ومعامل ألفا للعامل الثاني "حب الاستطلاع" بلغ (0.71)، ومعامل ألفا للعامل الثالث الثقة بلغ (0.74)، ومعامل ألفا للعامل الرابع "الاستشارة" بلغ (0.73). وللحكم على قيمة ألفا المقبولة فقد ذكر كلاين (Kline) المشار إليه في (Field, 2009) أن قيمة كرونباخ ألفا المقبولة للاختبارات المعرفية (Cognitive tests) هي (0.8)، وللاختبارات القدرة (Ability test) هي (0.7) وأضاف بأن قيمة ألفا المقبولة يمكن أن تقل عن (0.7) للمقاييس النفسية. وبناءً على النتائج السابقة يمكن استنتاج أن قائمة النضج المهني (النموذج - ج) بصورتها الأردنية أداة ثابتة للقياس.

### مناقشة النتائج

صممت هذه الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني في المجتمع الأردني. شارك في الدراسة ما مجموعه (572) طالباً وطالبة منهم (84) طالباً و(488) طالبة بمستوى البكالوريوس في تخصص الإرشاد والصحة النفسية، في كلية العلوم التربوية، في الجامعة الأردنية.

بينت نتائج مصفوفة الارتباط الموضحة في الجدول (2) عدم وجود قيم سالبة لمعاملات الارتباط بين فقرات القائمة، وأغلبها ذات دلالة إحصائية ( $P \leq .05$ ;  $P \leq .01$ )، كما بينت النتائج ارتباط جميع الفقرات بالقائمة الكلية وبدلالة إحصائية ( $P \leq .01$ )، وبناءً عليه لم يستثنى أي فقرة من فقرات القائمة واعتبار جميع

وذات صدق وثبات لقياس النضج المهني لدى طلبة البكالوريوس، في تخصص الإرشاد والصحة النفسية، في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية.

وفي ضوء نتائج هذه الدراسة يمكن صياغة التوصيات التالية:

1. اعتماد قائمة النضج المهني (النموذج- ج) بصورتها الأردنية من قبل المعنيين لقياس النضج المهني، لدى طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية.
2. حوسبة القائمة بصورتها الأردنية وتطبيقها، وتصحيحها، وتفسير نتائجها إلكترونياً لتوفير الكلفة والوقت والجهد.
3. إجراء دراسات مستقبلية لاستخدام القائمة بصورتها الأردنية للتعرف على مدى تأثير النضج المهني ببعض المتغيرات الديموغرافية الخاصة بالأفراد.
4. التحقق من الخصائص السيكمترية لقائمة النضج المهني (النموذج- ج) على عينات وتخصصات جديدة على مستوى البكالوريوس والدراسات العليا في الجامعة الأردنية، والجامعات الأردنية العامة والخاصة الأخرى، وكذلك عينات من طلبة الصف العاشر في نهاية المرحلة الأساسية، وطلبة الصف الثاني عشر في نهاية المرحلة الثانوية في التعليم العام.

فروق ذات دلالة إحصائية ( $P = .000$ ) بين ذوي النضج المهني العالي والمنخفض على القائمة، مما يعد مؤشراً على صدق القائمة.

وأظهرت النتائج أن معامل كرونباخ- ألفا للقائمة الكلية بلغ (0.78)، وتراوحت قيم معامل كرونباخ- ألفا للعوامل الأربعة المستخرجة ما بين (0.71) إلى (0.76)، مما يؤكد أن القائمة وعواملها الأربعة لها اتساق داخلي جيد يعكس ثباتها. وقد ذكر تشيوليو (Chiu & Liu, 2008) إذا بلغ معامل كرونباخ- ألفا لمجموعة من المتغيرات أكبر من (0.70) فإن هذه المتغيرات تتمتع بثبات مقبول، وبالتالي فإن الثبات للعوامل المستخرجة من التحليل العاملي لمجموعة المتغيرات يعد مقبولاً أيضاً. وأضاف مورغن، ولبش، وجلوچنر، وبيرت، (Morgan, Leech, & Barrett, 2015) إن معامل كرونباخ- ألفا يجب أن يكون ذو قيمة موحبة ويزيد عن (0.70) من أجل توفير دعم جيد لثبات الاتساق الداخلي.

#### التوصيات

تدعم النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة أن الصيغة العربية لقائمة النضج المهني (النموذج- ج) تتسم بخصائص سيكمترية جيدة، ويمكن اعتمادها كأداة موثوقة

#### المصادر والمراجع

- A case study of faculty of management Studies and Commerce, University of Jaffna, Srilanka. International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research, 2 (11), 16-25.
- Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F., and Watts, A. (2014). Hand book of career development: International perspectives. New York: Springer.
- Brown, S., and Lent, R. (Eds.) (2013). Career development and counseling: Putting theory and research to work. (2<sup>nd</sup>ed.). Hobken, NJ: John Wiley and Sons.
- Chan, E., Sam, M., Ho, M., and Chan, K. (2014). Attitudinal versus psychosocial resource measures of career adaptability and boundaryless career attitudes. Paper presented at the 28th International Congress of Applied Psychology in Paris, France from July 8-13, 2014.
- Coolen, A. (2014). Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students. (2013). Factors influencing in career choice of second year undergraduate students: التلاهين، فاطمة (2013). أثر أنماط الميول المهنية عند هولاند على النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك. مجلة كلية التربية، 145 (1)، 15-50.
- الحوارنة، إباد. (2005). أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- السواط، وصل الله. (2008). فاعلية برنامج معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي في محافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، السعودية.
- ناصر، فيفيان. (2011). النضج المهني ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس في المرحلة الثانوية في مدينة الناصرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- Anojan, V., and Nimalathasan, B. (2013). Factors influencing in career choice of second year undergraduate students:

- Leadership, Accountability and Ethics, 11(3), 82-96.
- Olamide, S., and Olawaiye, S. (2013). The factors determining the choice of career among secondary school students. *The International Journal of Engineering and Science*, 2 (6), 33-44.
- Omar, S., and Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: An exploratory study. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12 (4), 11-18.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS (4<sup>th</sup>ed.)*. Maidenhead: Open University Press/ McGraw- Hill Education.
- Raj, K. (2012). Factors influencing students' career choice and aspirations in South Africa. *Journal of Social Sciences*, 33 (2), 169-178.
- Savickas, M., and Porfeli, E. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: Form- C. The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19 (4), 355-374.
- Strauser, D. (2014). *Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice*. New York, NY: Springer Publishing Company. LLC.
- Tekke, M., and Kurt, N. (2015). The examination of career maturity of Asian foreign students using Crites Career Maturity Inventory. *International Journal of Research in Advent Technology*, 3 (1), 20-25.
- Walmsley, A., Wilson, T., and Morgan, C. (2010). Influences on a college student's major: A developmental perspective. *Journal for the Liberal Arts and Sciences*, 14 (2), 25-46.
- Wout, C. (2014). Factors influencing career maturity in the South African national defense force: A diagnostic approach. Unpublished Thesis. Stellenbosch University, Stellenbosch, South Africa.
- students. Unpublished Thesis. Utrecht University. Utrecht. The Netherlands.
- Crites, J. (1995). *Career maturity inventory: Administration and use manual*. Monterey, CA: McGraw-Hill.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS. (3<sup>rd</sup>ed.)*. London: Sage Publications.
- Kutlu, M. (2012). An analysis of vocational maturity levels of anatolian and general high school students in terms of some variables. *INONU UNIVERSITY JOURNAL OF THE FACULTY OF EDUCATION*, 13(1), 23-41.
- Lal, K., (2014). Career maturity in relation to level of aspiration in adolescents. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 5 (1), 113-118.
- Lau, P., Low, S., and Zakaria, A. (2013). Gender and work: Assessment and application of Super's Theory- career maturity. *Psychology and Behavioral Sciences*, 2 (2), 36-42.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., and Morgan, G. A. (2015). *IBM SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation (5th ed.)*. New York, NY: Routledge/Taylor and Francis.
- Leppama, M., and Jones, D. (2013). Multiple assessment methods and sources in counseling: Ethical considerations. In G.R. Walz, J.C. Bleuer, and R. K. Yep (Eds), *Ideas and research you can use: VISTAS 2013*. Retrieved on 21 Jan. 2015. [http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas13/Article\\_37.pdf](http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas13/Article_37.pdf).
- Migunde, Q., Othun, L., and Mbagaya, C. (2015). Career maturity and Career Decision Making Status of Secondary School Students in Kisumu Municipality, Kenya. *Educational Research*. 6 (3), 50-54.
- Nelson, E., Schroeder, M., and Welpman, L. (2014). Does career maturity impact leadership behavior?. *Journal of*

## **Psychometric Properties of the Career Maturity Inventory (Form- C) In Jordanian Society**

*Hala Farouq Al-Masoud\**

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to investigate psychometric properties of the Jordanian version of the Career Maturity Inventory (Form C). The Jordanian version of the Career Maturity Inventory (Form C) was administered to a total of 572 bachelor's degree students in the Counseling and Mental Health Program in the Faculty of Educational Sciences at the University of Jordan. An exploratory factor analysis was performed on the 24 items of the Jordanian version of the Career Maturity Inventory (Form C). The results showed that the Jordanian version of the Career Maturity Inventory (Form C) has adequate psychometric properties, and therefore, it can be used to measure career maturity, and conduct further research in Jordanian Society.

**Keywords:** Career Maturity Inventory, Form C, and Psychometric Properties.

---

\*Faculty of Educational Sciences, The University of Jordan, Jordan. Received on 2/3/2016 and Accepted for Publication on 28/3/2016.