

مستوى الطموح كمنبئ بالنضج المهني لدى طلبة جامعة القصيم

د. خالد بن عبدالله الطيار

أستاذ علم النفس المساعد

قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة القصيم

البريد الإلكتروني للباحث

k.altayyar@qu.edu.sa

تاريخ استلام البحث: ١٩ / ١١ / ٢٠٢٣ م

تاريخ قبول النشر: ١٨ / ١٢ / ٢٠٢٣ م

مستوى الطموح كمنبئ بالنضج المهني لدى طلبة جامعة القصيم

د/خالد عبدالله الطيار

أستاذ مساعد - قسم علم النفس

كلية التربية - جامعة القصيم

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الطموح بوصفه منبئًا بالنضج المهني لدى طلبة جامعة القصيم، والكشف عن الفروق في مستوى النضج المهني بين أفراد العينة تبعًا لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والمستوى الدراسي، كما هدفت إلى التعرف على مدى إمكانية التنبؤ بالنضج المهني من خلال مستوى الطموح لدى أفراد العينة، ولتحقيق ذلك؛ تم استخدام مقياس النضج المهني ومقياس مستوى الطموح؛ لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغة عددها (٧٦٧) طالبًا وطالبة (٣٥٣ ذكرًا، ٤١٤ أنثى)، وأظهرت النتائج أن مستوى النضج المهني لدى الطلبة أفراد العينة مرتفع، وكان أعلى الأبعاد من حيث المستوى هو بُعد الاستشارة، ثم بعد الاهتمام، يليه بعد الثقة، وجاء في الترتيب الأخير بعد حب الاستطلاع، كما أظهرت أن مستوى الطموح لدى الطلبة جاء متوسطًا، وكان أعلى الأبعاد من حيث المستوى هو بعد المقدرة على وضع الأهداف، ثم بعد تحمل الغموض، وقد جاء مستواها مرتفعًا، يليهم بعد تقبل الجديد، ثم في الترتيب الأخير بعد التفاؤل، وجاء مستواها متوسطًا، في حين أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى الطلبة تبعًا لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث، ومتغير التخصص الدراسي لصالح طلبة تخصصات العلوم الطبيعية، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني بين الطلبة تعود لاختلاف المستوى الدراسي، علاوة على وجود علاقات موجبة ودالة إحصائية بين النضج المهني وأبعاده الفرعية وبين مستوى الطموح وأبعاده الفرعية، وأن مستوى الطموح يسهم إسهامًا موجبًا في التنبؤ بالنضج المهني وأبعاده الفرعية لدى طلبة الجامعة، وقدمت الدراسة بعض الاقتراحات والتوصيات بناء على نتائجها.

الكلمات المفتاحية: النضج المهني، مستوى الطموح، طلبة الجامعة.

Level of Aspiration as A Predictor of Career Maturity among Qassim University Students

Dr. khalid Abdullah Al tayyar

Assistant Professor – Department of Psychology

College of Education - Qassim University

Abstract: The current study aims to identify the level of career maturity and the level of aspiration among university students, and to identify whether career maturity differ according to gender, major, and academic level variables, also to identify the extent to which career maturity can be predicted by the level of students' aspiration. Quantitative methods were adopted in this study, career maturity scale and aspiration level scale were used to collect data from the study sample, which consisted of 767(353 males, 414 females) students at Qassim University. The results revealed that students have a high level of career maturity, and the highest dimensions in terms of maturity level were the consultation, then the Concern, followed by the Confidence and finally the curiosity dimension. The results also showed that the level of aspiration among students was average. with regard to demographic variables, there were statistically significant differences in the level of career maturity among students based on their gender variable in favor of females, and the major variable in favor of sciences, while the career maturity was not significantly affected by students' academic level. Also, the results revealed a positive and statistically significant relationships between career maturity and the level of aspiration among students. Moreover, the level of aspiration was found to be contributed positively as a predictor of career maturity among students. Finally, the study presented some suggestions and recommendations based on its results.

Keywords: Career maturity, aspiration levels, university students.

المقدمة:

تُعد المرحلة الجامعية فترة مهمة وحاسمة في حياة الطلبة، فهم في هذه المرحلة يتعرضون لتجارب جديدة ويسعون إلى تحقيق أهدافهم وطموحاتهم الدراسية والمهنية، فالمرحلة الجامعية تتطلب من الطلبة اتخاذ قرارات مهمة تتعلق بتحديد التخصص الدراسي والمهني المتوافق مع ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم وسماتهم الشخصية، وتعد تلك القرارات مفترقاً مهماً يحدد مستقبل الفرد المهني، وحين يختار الشخص المهنة وفقاً لاهتماماته الحياتية؛ فإن ذلك يؤثر بشكل إيجابي في صحته النفسية وحياته المهنية، ويسهم في تحسين جودة حياته ومعاييرها (Savickas, 1990; Seligman; 1980).

ويُعد النضج المهني المكون الأساسي والعامل المؤثر في قرار الفرد عند اختياره للمهنة؛ إذ يحتاج الأفراد عند اختيارهم المهنة الوصول إلى مستوى معين من النضج (Super, 1980)؛ فالنضج المهني إذن شرط أساسي لامتلاك القدرة على الاختيار الصحيح للمهنة وتلبية الاحتياجات المتعلقة بها (Jakhar, 2019).

وفي هذا الصدد يرى شرودر و كويتزي (Schreuder & Coetzee, 2021, P. 60) أن النضج المهني مفهوم يشير إلى قدرة الفرد على اتخاذ قراراته المهنية التي تعكس قدرته على الحسم والاعتماد على الذات والاستقلالية، واستعداداته للموازنة بين احتياجاته الشخصية ومتطلبات المهنة، ويضيف سافيكاس (Savickas, 1990) أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من النضج المهني؛ ينجحون عادةً في الحصول على وظائف تكون مناسبة ومرضية لهم.

وتأكيداً على ما سبق، أشارت عدد من الدراسات إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من النضج المهني يكونون أكثر قدرة على اتخاذ القرار المهني الصحيح، يعتمد ذلك على قدرتهم في فهم احتياجاتهم الشخصية، وقدراتهم واستعداداتهم، وفي المقابل يشعر الأفراد الذين يفتقرون إلى النضج المهني بالتردد والشعور بالفشل والعجز عن اتخاذ القرارات المهنية بكفاءة وثقة (Crites, 1978a; Super, 1980; Super & Knasel, 1981; Lal, 2014).

إضافةً إلى أن النضج المهني يُعد عاملاً أساسياً في صنع القرارات المهنية، فهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية التطوير والتخطيط الوظيفي والنمو المهني، ويُسهم في تحقيق التكيف المهني الذي ينعكس بشكل إيجابي على شعور الفرد بالرضا تجاه العمل، ويزداد على ذلك أيضاً زيادة التزام الفرد تجاه مهنته وأداء الأعمال المنوطة به (Schreuder & Coetzee, 2021; Jawarneh, 2016; Nevill & Super 1988).

ويُعد النضج المهني عاملاً مهماً ومؤثراً في دافعية الطلبة نحو التعلم ومستوى تحصيلهم الدراسي (Bae, 2022)؛ وفي هذا الصدد، أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن الطلبة الذين يتمتعون بمستويات عالية من النضج المهني؛ يظهرون مستوى مرتفعاً من الطموح والدافعية، وسبب ذلك هو إدراك هؤلاء الطلبة أهمية

النجاح، وأنه مطلب أساسي لتحقيق أهدافهم المستقبلية المتعلقة بالمهنة كدراسة (Ulusoy & Onen, 2014؛ الجندي وأبو حماد، ٢٠٢٢).

وقد تعددت التعريفات التي تتناول النضج المهني، فعرفه سافيكاس (Savickas, 1984, P222) بأنه: "استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية مستنيرة ومناسبة لعمره، وكفاءة في التعامل مع مهام التطوير الوظيفي". أما كريتس (Crites, 1978a, P. 3)؛ فيرى أن النضج المهني يتمثل في: "قدرة الفرد على القيام باتخاذ القرارات المهنية الصحيحة والمناسبة، متضمنًا الوعي بما هو مطلوب منه في اتخاذ القرارات المهنية الواقعية والثابتة مع مرور الوقت"، ويعرف عندليب وأنصاري (Andleeb & Ansari, 2016, P. 79) النضج المهني: "بأنه استعداد الفرد لاتخاذ خيارات وقرارات مهنية مستنيرة وواقعية ومناسبة لعمره"، في حين يرى بروان، لينت (Brown & Lent, 2021) أن النضج الوظيفي يتمثل في قدرة الفرد على إنجاز المهام التي يقوم بها والتي تتناسب مع عمره ومرحلة نموه، ويعد كريتس (Crites, 1978b) النضج المهني أمرًا ضروريًا في اختيار المهنة؛ فالشخص غير الناضج لا يستطيع صنع القرار الوظيفي الأمثل الذي يتناسب مع قدراته وميوله واهتماماته، علاوة على أن النضج المهني يظهر مدى استعداد الفرد وقدرته ومستواه تجاه القيام بعملية الاختيار المهني المناسب (Karahana et al., 2021).

صنف سافيكاس وبروفي (Savickas & Porfeli, 2011) النضج المهني إلى أربعة أبعاد هي: (بعد الاهتمام)، ويعني مدى توجه الفرد نحو المشاركة في عملية اتخاذ القرارات المهنية، ورغبته في صنع القرار المهني، و(بعد حب الاستطلاع)، ويعني مدى استكشاف الفرد لعالم العمل وطلب معلومات عن المهن ومتطلباتها، و(بعد الثقة)، ويعني مدى إيمان الفرد بنفسه أو قدرته على اتخاذ قرارات مهنية حكيمة واختيارات مهنية واقعية، و(بعد الاستشارة)، ويعني مدى طلب الفرد مشورة الآخرين في اتخاذ القرارات والاختيارات المهنية.

ويمر قرار الاختيار المهني بناء على نظرية التطور المهني (Ginzberg's et al., 1951) خلال ثلاث مراحل عمرية هي: مرحلة التخيل (Fantasy stage): تبدأ من عمر (٣) سنوات حتى عمر (١٢) سنة، وتتضمن اللعب والتخيل والتفكير بالمستقبل المهني والعمل، والمرحلة التجريبية (Tentative stage): وتبدأ من عمر (١٢) سنة حتى (١٧) سنة، وتتعلق بالميول والقدرات والقيم ومعلومات عن العمل، ولها أربع مراحل فرعية هي: (تطور الميول، وتطور القدرات، وتطور القيم، ومرحلة الانتقال)، والمرحلة الواقعية (Realistic stage): وتبدأ بعد عمر (١٧) سنة، وتتضمن تحديد الأهداف المهنية للفرد، ويكون الفرد قادرًا على أن يختار مهنة من بين المهن ليعمل بها، وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد بلور فكرة عن ذاته وعن العمل المناسب مع استعداداته وقدراته وميوله في الاختيار المهني (أبو عطية، ٢٠١٥).

أما نظرية سوبر (Super Theory (1953,1957) فركزت على أهمية مفهوم الذات في النضج المهني، وأن النضج المهني للفرد عملية نمائية تمر بعدة مراحل متعددة (Coertse & Scheepers,2004:) (Kosine & Lewis, 2008: Super,1980) هي:

١- مرحلة النمو: Growth stage من الولادة حتى سن (١٤): وفيها يكوّن الفرد مفاهيم عن الذات والاتجاهات والقدرات والاهتمامات، وينمو لديه مفهوم الذات بوساطة علاقته مع أفراد الأسرة، ثم المدرسة.
٢- مرحلة الاستكشاف Exploratory stage (١٥-٢٤ سنة): في هذه المرحلة ينمّي الأفراد مهارتهم بوساطة لعب الأدوار المهنية، والاختيار المبدئي للمهنة، ومحاولة استكشاف عالم المهن.
٣- مرحلة التأسيس Establishment stage (٢٥-٤٤ سنة): وفيها يركز الفرد على الخيارات المهنية المتنوعة، ويحصل على مهنة تناسبه، مع السعي إلى الحفاظ عليها وتحقيق الاستقرار الوظيفي، وتزداد خبرة الفرد ومهارته المهنية بممارسته للعمل.

٤- مرحلة الاحتفاظ Maintenance stage (٤٥-٦٤ سنة): وهي مرحلة مصالحة عند الفرد، وتتميز بأنها عملية تكيف للفرد مع المهنة وظروفها، وسعيه إلى تطوير ذاته ومكانته والحفاظ على ما حققه من نجاح.
٥- مرحلة التراجع/ مرحلة الانحدار Disengagement (أكثر من ٦٥ سنة): وفي هذه المرحلة ينخفض أداء الفرد وإنتاجه، ويقل نشاطه نتيجة ضعف قدراته الجسمية والعقلية، ويكون اهتمامه الأكبر هو الحفاظ على ما حققه من مكتسبات، وتهيئة نفسه للتقاعد.

ويشير سوبر (Super, 1953) إلى أن النضج المهني يرتبط بعدد من العوامل، متمثلة بالعوامل البيولوجية: (وتشمل: العمر، والذكاء، مع وجود ارتباط بين الذكاء والنضج المهني)، والعوامل الأسرية: (وتشمل: مهنة الوالدين ومستوى تعليمهما، والتماسك الأسري، وأساليب التربية التي يتلقاها الابن)، والعوامل الشخصية: (مثل: مستوى الطموح، ومفهوم الذات).

واستنادًا إلى نظرية سوبر (Super)؛ فإن طلاب الجامعات الذين تتراوح أعمارهم بين (١٨ - ٢١ عامًا) هم في مرحلة الاستكشاف التي هي محور الدراسة الحالية، وهي المرحلة التي يقوم فيها الأفراد بتحليل أنفسهم واستكشاف أشياء مختلفة؛ ليقرروا مستقبلهم باختيار المهنة المناسبة لهم.

وعلاوة على ما تم استعراضه حول النضج المهني وأهميته في اتخاذ الفرد لقراراته المتعلقة باختياراته المهنية؛ فإن مستوى الطموح يعد عنصراً رئيساً ومهماً في تحفيز الفرد نحو تحقيق أهدافه، ويسهم في تمكينه من اتخاذ القرارات المهنية، ويشير عندليب والانصاري (Andleeb & Ansari, 2016) إلى إن اتخاذ القرار المهني الصحيح والمتناسب مع الميول والاهتمامات وما لدى الفرد من الاستعدادات التي تمكنه من النجاح في مهنته؛ يعتمد على مستوى نضجه المهني وطموحاته المهنية.

وترى ديمبو (Dembo, 1931) أن ثمة "مستوى معيناً من الطموح" يحدد ما إذا كان الفرد راضياً أو غير راضٍ عن أدائه في مهمة ما، وقد قام هوب Hoppe بالتحقق من واقعية هذا المفهوم في دراسة تجريبية حول مشاعر النجاح أو الفشل وعلاقتها بمستوى الطموح، ويعد Hoppe أول من تناول مستوى الطموح بالدراسة والتحليل (Ricciuti, 1951).

ولمفهوم الطموح تعريفات مختلفة، فقد عرّفه عندليب وأنصاري (Andleeb & Ansari, 2016) بأنه: "يتمثل في الأفكار والمشاعر والآمال والأهداف التي لدى الأفراد فيما يتعلق بعملهم، مما يؤثر على دوافعهم وصنع القرار فيما يتعلق باختيارهم المهني، ومشاركتهم اللاحقة في اتخاذ قرارهم المهني هي الهدف الذي يحدده الإنسان لتحقيقه مما يخلق (الرغبة) أو (الإرادة) فيه" (P.79)، أما دانا (Danaa et al., 2022) فيعرف مستوى الطموح بأنه: خاصية ثابتة نسبياً يتميز فيها الأفراد عن بعضهم بعضاً من حيث استعداداتهم لتحقيق أهدافهم تبعاً لصعوبتها، ومسؤوليتهم ومثابرتهم وميلهم إلى التفوق، ويعرف فرانك (Frank, 1935, P.119) مستوى الطموح بأنه: "مستوى الأداء المستقبلي لدى الفرد في مهمة مألوفة بالنسبة له -بناء على ادائه السابق- يسعى الفرد جاهداً في الوصول إليها"، كما يُعرف عبد الفتاح (١٩٩٠) الطموح بأنه: "سمة ثابتة نسبياً تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين تتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي، ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي يمر بها" (ص.14).

وللطموح ثلاثة مستويات:

- المستوى الأول: الطموح الذي يعادل الإمكانيات -أو ما يعرف بالطموح الواقعي أو السوي- بحيث تتناسب طموحات الفرد مع ما يملكه من إمكانيات وقدرات، ومن ثم يتحدد مستوى الطموح لديه بناء على ذلك.
- المستوى الثاني: الطموح الذي يقل عن الإمكانيات -أو ما يعرف بالطموح غير السوي- وهنا تكون طموحات الفرد أقل مما يملكه من إمكانيات وقدرات.
- المستوى الثالث: الطموح الذي يزيد عن الإمكانيات -أو ما يعرف بالطموح غير الواقعي- بحيث تكون الطموحات أعلى مما يملكه من قدرات (رمضان وسرحان، ٢٠١٦).

ينمو مستوى الطموح لدى الفرد ويتطور عبر مراحل العمر، ومن ثم فإن من شأن نجاحات الفرد في تحقيق أهدافه وما يتبعها من تحفيز وتشجيع؛ أن يرفع مستوى الطموح لدى الفرد، وفي المقابل يؤدي الفشل في تحقيق أهدافه وما يتبعها من إحباطات إلى انخفاض مستوى الطموح (عاقل، ١٩٩١).

ويُعد مفهوم الطموح أحد المفاهيم الأساسية المرتبطة بشخصية الفرد، ويؤدي دوراً مهماً في حياة الفرد والجماعة، فطموح الفرد هو أحد العوامل ذات التأثير البالغ فيما يصدر عن الإنسان من نشاط، وهو القوة الدافعة لسلوك الفرد نحو تحقيق أهدافه، ويختلف مستوى الطموح من شخص لآخر ومن وقت لآخر، ومن موقف لآخر،

فقد يكون مستوى الطموح لدى الفرد منخفضاً أو مجرد رغبة في تحقيق هدف معين، في حين يكون مرتفعاً لدى الفرد الآخر ويمثل قوة دافعة في تحديد أهدافه وتحقيقها (بلعري و ابو فاتح، ٢٠١٦؛ عبد الفتاح ١٩٩٠؛ عاقل، ١٩٩١؛ Danaa et al., 2022).

تأكيداً لما سبق، توصلت عدد من الدراسات السابقة إلى وجود علاقة بين الطموح والنضج المهني، فوجدت دراسة لال (Lal, 2014) أن الطلبة ذوي مستوى الطموح المنخفض يفتقرون إلى الاستقلالية في قراراتهم المهنية، وإلى الوعي المهني في اختيارهم للمهنة، كما أن تفضيلاتهم المهنية تتغير من وقت لآخر، ويؤمنون بعامل الصدفة في اختيار المهنة، ومن ثم ينعكس مستوى طموح الفرد على نظرتهم للمهنة المستقبل، ويصبح متطلباً مهماً في تحديد الاختيار المهني الصحيح، كما أكدت بعض الدراسات وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الطموح والنضج المهني، فالأفراد ذوو الطموح العالي كانوا أعلى في مستوى نضجهم المهني وأقدر على تحديد أهدافهم واتخاذ قراراتهم المهنية من الأفراد ذوي الطموح المنخفض (الشرعة، ١٩٩٨؛ ناصر، ٢٠١١؛ Jakhar, 2019) وأن مستوى الطموح عامل مهم ومؤثر في مستوى النضج المهني لدى الطلبة، ومن خلاله يمكن توقع مستوى النضج المهني (Shamshad, 2022; Hasan, 2006).

ومما سبق يمكن الإشارة بأنه على الرغم من اهتمام الدراسات السابقة بدراسة العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح والنضج المهني، فإن هناك ندرة شديدة في الدراسات التي تناولت الأثر أو القدرة التنبؤية لمستوى الطموح على النضج المهني لدى طلبة الجامعة، وخصوصاً في البيئة السعودية، ومن هنا جاءت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة لمعرفة القدرة التنبؤية لمستوى الطموح على النضج المهني لدى طلبة الجامعة، الأمر الذي قد يمكن ذوي الاختصاص في المملكة من تطوير برامج الارشاد والتوجيه المهني والتدخلات وفقاً لذلك.

مشكلة الدراسة:

تُعد المرحلة الجامعية من أهم المراحل الدراسية في الحياة التعليمية للطالب؛ كونها تحدد مستقبله الوظيفي، فهي بمثابة المرحلة الأخيرة من الدراسة، ومن خلالها ينتقل الفرد إلى مجال العمل الذي يطمح إليه وفق مؤهلاته التعليمية، ومما لا شك فيه أن القرار المهني الصحيح لاختيار المهنة الملائمة لقدراته واستعداداته واهتماماته وطموحاته يمثل حاجساً وتحدياً له؛ كونه يرتبط بالمهنة التي تمثل جزءاً مهماً من حياته المستقبلية، ومصدرًا لتلبية احتياجاته المادية والنفسية والاجتماعية.

ونتيجة للتطورات العلمية والصناعية والتكنولوجية السريعة التي شهدتها العالم، وما ترتب عليها من تغيرات في مجالات الحياة الاجتماعية عموماً؛ وفي عالم المهنة خصوصاً؛ تقلصت بعض المهن واختفى بعضها الآخر، وظهرت في المقابل مهن جديدة زادت معها متطلبات الالتحاق بها، وأصبحت أكثر دقة وتخصصية، وهذا يترتب عليه أن يكون الطالب أكثر وعياً بذاته وقدراته واستعداداته وميوله بما يتلاءم مع مهنة المستقبل، وأن يكون على قدر من النضج المهني يمكنه من اتخاذ قراراته الصحيحة في اختيار المهنة المناسبة التي تلبي احتياجاته وتحقق طموحاته.

وفي المقابل؛ قد يتسبب تدني مستوى النضج المهني في أخطاء يرتكبها الطلبة فيما يتعلق بقراراتهم المهنية بدءاً من اختيارهم التخصص التعليمي، ففي كثير من الحالات، يقوم الطالب باختيار المهنة أو تخصصه الدراسي نتيجة ضغط الوالدين، أو تأثير الأصدقاء، أو مكانة هذه المهنة أو تلك، ومن ثم يلتحقون عند تخرجهم بعالم المهنة وهم غير مهيين؛ لأن اختياراتهم لم تكن قائمة على رغباتهم واستعداداتهم وقدراتهم (صوالحة، ٢٠١٦؛ المسعود ٢٠١٨؛ Andleeb, & Ansari, 2016؛ Srianturi & Supriatna, 2020).

ونتيجة لذلك يصاب عدد منهم بصدمة مؤلمة، وغالبًا ما يدركون وقوعهم في هذا الخطأ في وقت متأخر جدًا، وفي أحيان أخرى ينتهي بهم الأمر إلى تحقيق تطلعات مهنية غير واقعية (Sirohi, 2013).

ومن خلال عمل الباحث أستاذًا في الجامعة وتقديم محاضرات للطلبة؛ لاحظ أن بعضهم يتقدمون بطلبات تغيير مسار تخصصاتهم والانتقال إلى تخصصات أخرى بديلة، معلمين ذلك بأن التخصصات التي التحقوا بها لا تتناسب مع ميولهم وقدراتهم واهتماماتهم ولا تحقق طموحاتهم، كما لاحظ الباحث أن رؤية بعض الطلبة حول مهن المستقبل غير واضحة بشكل كامل، حيث لوحظ طرحهم تساؤلات متكررة حول الفرص الوظيفية المتاحة في مجالات تخصصاتهم الدراسية، ومدى إمكانية الإلتحاق بها.

ويرجع ذلك - بحسب الباحث - إلى نقص كفاية الخدمات والبرامج الإرشادية والمهنية المتخصصة، التي من شأنها توجيه الطلبة ومساعدتهم في اتخاذ قراراتهم المستقبلية بناء على رؤية واضحة حول إمكانياتهم وطموحاتهم من جهة، وتوجهات سوق العمل من جهة أخرى، وعليه؛ فإن الحل يكمن في تعزيز خدمات التوجيه المهني المتخصصة، لتمكين الطلبة من وضع خططهم المستقبلية على أسس سليمة، وفي هذا الصدد يؤكد سوبر (Super, 1980) وسيليجمان (Seligman, 1980) أن النضج المهني يتطلب أن يكون الطلبة على دراية تامة بأنفسهم وبالعالم المهنة، من خلال عملية استكشاف المهنة وجمع معلومات عن طبيعتها ومتطلباتها، وذلك من أجل اتخاذ خيارات مهنية صحيحة.

على ضوء ما سبق؛ تظهر أهمية النضج المهني ومستوى الطموح في تشكيل الحياة المستقبلية المهنية للطلاب، ومن ثم سعت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الطموح في النضج المهني، وتمثلت مشكلة الدراسة في البحث عن إجابة للتساؤلات التالية:

- ١- ما مستوى النضج المهني لدى طلبة جامعة القصيم؟
- ٢- ما مستوى الطموح المهني لدى طلبة جامعة القصيم؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى الطلبة أفراد العينة تعزى لمتغيرات: (الجنس، والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي)؟
- ٤- هل يمكن التنبؤ بالنضج المهني من خلال مستوى الطموح لدى طلبة جامعة القصيم؟

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى كل من النضج المهني والطموح لدى طلبة جامعة القصيم.
- التعرف على الفروق في مستوى النضج المهني بين أفراد عينة هذه الدراسة بناءً على المتغيرات الديموغرافية: (الجنس، والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي).
- الكشف عن القدرة التنبؤية لمستوى الطموح على النضج المهني لدى طلبة جامعة القصيم.

أهمية الدراسة: وتتمثل في الآتي:

الأهمية النظرية:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الفئة المعنية بها، وهم طلبة المرحلة الجامعية الذين هم أساس بناء المجتمع في المستقبل.
- تسهم هذه الدراسة في الكشف عن مستوى النضج المهني والطموح لدى طلبة جامعة القصيم.
- ندرة الدراسات العربية التي بحثت مستوى النضج المهني والطموح، وبذلك تُمثل هذه الدراسة محاولة للإسهام في سد النقص المعرفي القائم حول هذا الموضوع الذي يمثل أهمية بالغة للخريجين وسوق العمل.

الأهمية التطبيقية:

- إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في بناء برامج إرشادية تسهم في رفع مستوى النضج المهني لدى الطلبة؛ ليصبحوا قادرين على اختيار قراراتهم الوظيفية واتخاذها.
- ستوفر معلومات وبيانات أولية تفيد الباحثين في إجراء دراسات مماثلة مستقبلاً.

مصطلحات الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة المصطلحين الرئيسيين التاليين:

- النضج المهني:

تعريف الباحث النضج المهني نظرياً بأنه: قدرة الفرد على اتخاذ القرارات والاختيارات المهنية السليمة والواقعية المتوافقة مع ذاته ومع متطلبات المهنة، ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: مجموع الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من أفراد العينة وفق مقياس على قائمة النضج المهني (النموذج-ج) المستخدم في البحث الحالي، والمتمثل بالأبعاد الأربعة التالية: (بعد الاهتمام، وبعد حب الاستطلاع، وبعد الثقة، وبعد الاستشارة).

- مستوى الطموح:

يعرفه معوض ومحمد (٢٠٠٥، ص ٣) بأنه "سمة ثابتة ثباتاً نسبياً تشير إلى أن الشخص الطموح هو الذي يتسم بالتفاؤل، والمقدرة على وضع الأهداف، وتقبل كل ما هو جديد، وتحمل الفشل والإحباط". ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: الهدف الذي يضعه (الطالب الجامعي) لنفسه، ويسعى إلى تحقيقه بناءً على إدراكه وتقييمه الذاتي لتجاربه الأكاديمية السابقة، ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب على مقياس مستوى الطموح المستخدم في هذه الدراسة.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تتمثل في معرفة مستوى النضج المهني والطموح لدى طلبة الجامعة وأثر متغيرات: (الجنس، والتخصص الدراسي، والمستوى الدراسي) على النضج المهني والطموح، وتحدد نتائج الدراسة تبعاً للأدوات المستخدمة في هذه الدراسة وهي مقياس النضج المهني، ومقياس مستوى الطموح.
- الحدود البشرية والمكانية: اقتصرت الدراسة على طلاب وطالبات جامعة القصيم، بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية.

- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣م.

الدراسات السابقة:

يمكن تصنيف الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بموضوع هذه الدراسة؛ إلى ثلاثة محاور، على النحو التالي:

أولاً: دراسات اهتمت بمستوى الطموح:

في هذا الإطار، قام كل من عبد السادة والرحيم (٢٠١١) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الطموح الأكاديمي والمهني، وعلى الفروق وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص لدى طلبة جامعة القادسية، تكونت عندها من (٢٠٠) طالب وطالبة، وفق المنهج الوصفي، ولجمع البيانات استخدمت مقياس مستوى الطموح المكون من جزئين، الأول لقياس مستوى الطموح الأكاديمي، والثاني لقياس مستوى الطموح المهني، وقد أظهرت نتائجها تمتع طلبة الجامعة بمستوى عالٍ من الطموح الأكاديمي والطموح المهني، كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين الطلبة تعزى لمتغير الجنس لصالح الطلبة الذكور، وتبعاً للتخصص الأكاديمي لصالح طلبة الأقسام العلمية.

وفي دراسة المقبالي والخواجة (٢٠٢١) الهادفة إلى التعرف على مستوى قلق المستقبل المهني ومستوى الطموح المهني لدى طلبة دبلوم التعليم العام بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان، تكونت عينتها من (٤٨٨) طالباً وطالبة، طبق عليهم مقياس قلق المستقبل المهني، ومقياس مستوى الطموح المهني، وأبرز ما كشفت عنه نتائجها أن

مستوى الطموح المهني لدى الطلبة كان مرتفعاً في الدرجة الكلية وفي أبعاده الثلاثة: بعد الطموح التعليمي، وبعد طموح الإنجاز، وبعد طموح القيادة، كما أظهرت النتائج أن الارتفاع في مستوى قلق المستقبل المهني يصاحبه انخفاض في مستوى الطموح لدى أفراد العينة.

وأجرى دانا وآخرون (Danaa et al., 2022) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الطموح وعلاقته بالميول المهنية لدى طلبة الجامعة، تكونت عينتها من (٥٠٠) طالب وطالبة، واستخدمت أدوات تمثلت في مقياس مستوى الطموح، ومقياس اتجاهات التطوير المهني، وفق المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت نتائجها وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح والميول المهنية لدى طلبة الجامعة، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى الطموح تعزى إلى تأثير عامل الجنس لصالح الإناث، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى إلى تأثير الجنس في جميع المجالات باستثناء مجال اختيار المهنة، وقد كانت هذه الفروق لصالح الذكور فيما يتعلق بمجال مواد الدراسة، ولصالح الإناث فيما يتعلق بسائر المجالات الأخرى.

واستقصت دراسة الحراصية وبادزييس (٢٠٢٣) واقع معتقدات الكفاءة الذاتية وأثرها في مستوى الطموح لدى طلبة التعليم العالي في سلطنة عمان، متبعة المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينتها من (٥٠٠) طالب وطالبة من طلبة الدبلوم والبكالوريوس، واستخدمت مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية، ومقياس مستوى الطموح، وكشفت نتائجها عن وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً لمعتقدات الكفاءة الذاتية على مستوى الطموح، وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى الطموح لدى الطلبة (٣,٩٣)، حيث جاء بعد تقبل الجديد بأعلى بمتوسط (٤,٠٣)، وجاء في المرتبة الثانية بعد تحمل الإحباط بمتوسط (٤,٠٠)، فيما جاء بعد التفاؤل في المرتبة الثالثة بمتوسط (٣,٩٣)، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد المقدرة على وضع الأهداف بمتوسط (٣,٨١)، كما كشفت نتائجها عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في المجموع الكلي لمقياس مستوى الطموح تبعاً لمتغير الجنس.

وهدف دراسة شميلة (٢٠٢٣) إلى التعرف إلى مستوى الطموح والتعرف على الفروق في مستوى الطموح تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي لدى طلاب الدراسات العليا في الجامعة الأسمرية الإسلامية في مصراته، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس مستوى الطموح، تكونت عينتها من (٨٠) طالباً وطالبة، وكشفت نتائجها أن مستوى طموح الطلبة كان مرتفعاً، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في مستوى الطموح تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وتبعاً لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح طلبة التخصصات الإنسانية.

ثانياً: دراسات اهتمت بالنضج المهني:

في هذا الاطار، قام كل من نيفل وسوبر (Nevill & Super, 1988) بإجراء دراسة تناولت العلاقة بين النضج المهني والالتزام الوظيفي، والكشف عن الفروق في مستوى النضج المهني تبعاً لمتغيرات: الجنس، والحالة الاجتماعية والاقتصادية، والمستوى الدراسي لدى طلاب الجامعة بأمريكا، تكونت عينتها من (٣٧٢) طالباً جامعياً، وقد استخدمت مقياس التطوير الوظيفي لجمع البيانات، وأظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية

بين الالتزام الوظيفي والعوامل السلوكية والمعرفية للنضج الوظيفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى النضج تعزى لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية والاقتصادية، كما أظهرت أن الطلاب في السنة الأخيرة كانوا أكثر نشاطاً في التخطيط الوظيفي من طلاب السنة الثانية والمستجدين، وأن الإناث الجامعيات أكثر التزاماً وظيفياً من الذكور.

وهدفت دراسة محمود (٢٠١١) إلى الكشف عن تأثير النضج المهني في قرار الاختيار المهني، وكذلك العلاقة بين النضج المهني وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلبة الدبلوم العام في التربية بكلية التربية بجامعة الإسكندرية، تكونت عينتها من (٣٣٠) طالباً وطالبة، وتمثلت أدواتها في مقياس النضج المهني، ومقياس القدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل، وكشفت نتائجها عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والقدرة على اتخاذ قرار مهنة المستقبل لدى الطلبة، وأنه يمكن التنبؤ بجودة اتخاذ القرار المهني في ضوء مستوى النضج المهني لدى الطلبة، كما كشفت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الطالبات، ومتغير التحصيل الدراسي لصالح الطلاب ذوي التحصيل الدراسي المرتفع، ومتغير التخصص لصالح طلاب التخصصات الأدبية.

وقام كل من تيكلي وغني (Tekke & Ghani, 2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى النضج المهني والكشف عن الفروق بين عينة الدراسة في مستوى النضج المهني تبعاً لمتغيري الجنس والمعدل الأكاديمي لدى الطلبة الدوليين المغتربين في إحدى الجامعات الحكومية الماليزية، تكونت عينتها من (٢٢٩) طالباً دولياً (الذكور = ١٠٦، الإناث = ١٢٣)، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس النضج الوظيفي المنقح (C-R)، كشفت نتائج الدراسة أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ من النضج المهني، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في مستوى النضج المهني تبعاً لمتغير المعدل التراكمي لصالح الطلبة ذوي المعدل التراكمي الأعلى، وأظهرت الطالبات في النضج المهني مستوى أعلى من الطلاب.

كما أجرى جوارينه (Jawarneh, 2016) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى النضج الوظيفي، والتعرف على العلاقة بين مستوى النضج الوظيفي ومتغيري الجنس والمستوى التعليمي لدى طلبة الجامعة، تكونت عينتها من (٢٨٤) طالباً وطالبة، وأظهرت نتائجها أن الطلبة لديهم مستويات عالية من النضج الوظيفي في معرفة الذات، واتخاذ القرارات المهنية، والالتزام الوظيفي، ومستويات معتدلة من النضج الوظيفي في المعرفة بالمهن، ومعرفة بيئة العمل، وكذلك في التخطيط الوظيفي، وعدم وجود فروق في مستويات النضج الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي، باستثناء بُعد التخطيط الوظيفي، حيث كان الطلاب الأصغر والأكبر عمراً أكثر نضجاً من طلاب السنة الثانية.

وهدفت دراسة بدرة (٢٠١٦) إلى التعرف على العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى طلبة الجامعة، والكشف عما إذا كانت هنالك فروق في النضج المهني بين الطلبة تعزى لمتغيري الجنس والمستوى الدراسي، وتكونت عينتها من (١٠٠) طالب وطالبة، وجمع البيانات تم استخدام مقياس تقدير الذات، ومقياس كرايتس للنضج المهني -الشكل الإرشادي (B-1)- وقد كشفت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروقات في مستوى النضج المهني بين الطلبة تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي.

وقامت المسعود (٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى التحقق من مستوى النضج المهني ومدى تأثير سبب اختيار الطلبة لتخصصهم الدراسي في مستوى نضجهم المهني، والكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى السنة الدراسية والنضج المهني لدى طلبة تخصص الإرشاد والصحة النفسية في الجامعة الأردنية، تكونت عينتها من (٦٢١) طالباً وطالبة، جمعت بيانات الدراسة باستخدام مقياس قائمة النضج المهني (النموذج-ج)، وأظهرت نتائجها أن مستوى النضج المهني كان متوسطاً لدى الطلبة في الدرجة الكلية وفي الأبعاد الأربعة، وقد حلّ بعد الاهتمام في المرتبة الأولى، يليه بعد الاستشارة، ثم بعد الثقة، وأخيراً بعد حب الاستطلاع، كما توصلت إلى أن مستوى النضج المهني يتأثر بمستوى السنة الدراسي لصالح الطلبة ذوي المستويات العليا.

وهدفت دراسة أجراها الخزاعي (٢٠٢٠) إلى التعرف على مستوى النضج المهني، ومستوى الأمن النفسي، وطبيعة العلاقة بينهما، والكشف عن الفروق بين الطلبة وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص، تكونت عينتها من (٢٠٠) طالب وطالبة من طلبة كلية التربية في الجامعة المستنصرية بالعراق، واستخدمت مقياس النضج المهني، ومقياس الأمن النفسي، ومن أبرز ما أظهرته نتائج الدراسة: أن عينتها تمتعت بمستوى عالٍ من النضج المهني، وكذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي.

وقام كل من معابرة والكوشة (٢٠٢٠) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى النضج والكشف عن الفروق في مستوى النضج تبعاً لمتغير الجنس والتخصص العلمي على عينة من طلبة الجامعة قوامها (٢٠٠) طالب وطالبة، مستخدمةً مقياس كرايتس للنضج المهني -الشكل الإرشادي (B-1)- وكشفت نتائجها أن مستوى النضج المهني لدى عينة الدراسة كان متوسطاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية لمستوى النضج؛ باستثناء بعدي الاهتمام في اتخاذ القرار المهني، وجاءت لصالح الذكور، فيما جاءت المواءمة والتوفيق في اتخاذ القرار المهني لصالح الإناث، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق بين الطلبة في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير التخصص في جميع المجالات؛ باستثناء بعد التأكد في اتخاذ القرار المهني، وفي الدرجة الكلية، وجاءت الفروق لصالح طلبة التخصص العلمي.

كما سعت دراسة زهور ومحمود (Zahoor & Mahmood, 2023) إلى التحقق من مستوى النضج الوظيفي لدى الطلبة والعلاقة بين مستوى النضج الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية، وقد تكونت عينتها من (٦٠٠) طالب وطالبة من الكليات العامة والخاصة، واستخدمت مقياس النضج الوظيفي المنقح (C-R)، وفق المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت نتائجها أن مستوى النضج الوظيفي لدى غالبية الطلبة كان منخفضاً، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج الوظيفي بين الطلبة تبعاً لاختلاف التخصص الدراسي لصالح طلبة المجموعة العلمية والكليات الخاصة مقارنة بطلاب الفنون والكليات العامة، وعدم وجود فروق بين الطلبة تبعاً لمتغير الجنس.

وأجرى سهير وعليم (Saher & Alim, 2023) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى النضج والكشف عن علاقته بمتغير الجنس لدى طلاب المرحلة الثانوية العامة، تكونت عينتها من (٦٠) طالباً وطالبة، طبق عليهم مقياس النضج المهني، وأظهرت نتائجها أن معظم الطلبة كشفوا عن مستوى أقل من المتوسط في مستوى النضج فيما يتعلق بالاتجاه نحو اختيار المهنة، وتقييم الذات، ومعرفة الوظائف، واختيار الوظيفة، في حين وجد مستوى متوسط من النضج بين الطلبة في جانب التخطيط الوظيفي وحل المشكلات، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في أربعة أبعاد هي: التقييم الذاتي، واختيار الأهداف، والتخطيط، وحل المشكلات، وكانت لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين فيما يتعلق بالاتجاه نحو اختيار المهنة ومعلومات الوظيفة.

ثالثاً: دراسات ربطت بين الطموح والنضج المهني:

في هذا الاطار، قام الشرعة (١٩٩٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح والنضج المهني، والكشف عن الفروق في مستوى النضج المهني ومستوى الطموح بين أفراد العينة تبعاً لمتغيري الجنس ومستوى تعليم الأب، وقد تكونت عينتها من (٤٩٢) طالباً وطالبة يدرسون في المرحلة الثانوية بالأردن، جمعت البيانات باستخدام مقياس كرايتس للنضج المهني - الشكل الإرشادي (B-1) - ومقياس مستوى الطموح، كشفت النتائج عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح والنضج المهني لدى الطلبة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الطموح والنضج المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

وأجرى ناصر (٢٠١١) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى النضج المهني ومستوى الطموح، والكشف عن الفروق في مستوى النضج المهني ومستوى الطموح تبعاً للمتغيرات الديموغرافية لدى طلبة المرحلة الثانوية، وقد تكونت عينتها من (١٩٧) طالباً وطالبة، منهم (١١٢) طالباً و(٨٥) طالبة، وجمع البيانات استخدمت الدراسة مقياس النضج المهني، ومقياس مستوى الطموح المطور من قبل الباحث، وكشفت نتائجها أن المستوى العام للنضج المهني وكذلك مستوى الطموح كان متوسطاً لدى أفراد العينة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد

العينة في مستوى النضح المهني ومستوى الطموح تعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص العلمي، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين النضح المهني ومستوى الطموح.

وهدفت دراسة لال (Lal, 2014) إلى التحقق من النضح الوظيفي ومستوى الطموح لدى طلاب المرحلة الثانوية، وقد تكونت عينتها من (١٢٠) طالباً وطالبة، واستخدمت مقياس نضح التوجه المهني ومقياس الطموح، وأظهرت نتائجها أن (٧٠,٨٣٪) من الطلاب لديهم مستوى متوسط من النضح المهني، و(١١,٦٧٪) لديهم مستوى مرتفع منه، في حين بدا مستواه منخفضاً لدى (١٧,٥٪) منهم، كما كشفت نتائجها أن (١١,٦٧٪) من الطلاب، و(٨,٣٣٪) من الطالبات لديهم تطلعات مهنية عالية واستقلالية في الاختيارات المهنية، في حين بدا (١٧,٥٪) من الطلاب و(١٨,٣٤٪) من الطالبات ذوي مستوى طموح مهني منخفض.

وسعت دراسة عندليب وأنصاري (Andleeb & Ansari, 2016) إلى معرفة العلاقة بين النضح الوظيفي ومستوى الطموح المهني في ضوء متغير الجنس لدى طلبة المرحلة الثانوي في دلهي، تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) طالب وطالبة، واستخدمت مقياس النضح المهني، ومقياس الطموح، وأظهرت نتائجها وجود علاقة سلبية بين الطموح المهني والنضح الوظيفي، ووجود فروق بين الطلبة في مستوى النضح المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق بينهم في مستوى الطموح المهني تبعاً لمتغير الجنس.

وهدفت دراسة جاخار (Jakhar, 2019) إلى معرفة العلاقة بين التطلعات المهنية والنضح الوظيفي لدى الطلبة وعلاقتها بالتخصص الدراسي، تكونت عينتها من (٢٠٠) طالب يدرسون في المرحلة الثانوية في شانديغار بالهند، وطبقت على أفراد عينة الدراسة مقياس النضح الوظيفي، ومقياس الطموح المهني، وأظهرت نتائجها عدم وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين التطلعات المهنية والنضح الوظيفي لطلبة المرحلة الثانوية، وكذا عدم وجود فروق بين أفراد العينة في مستوى النضح المهني والطموح تبعاً لمتغير التخصص الدراسي.

وفي دراسة أجراها شمشاد (Shamshad, 2022) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين النضح الوظيفي والطموح المهني ومفهوم الذات لدى الطلبة، تكونت عينة الدراسة من (٣٧٦) طالباً وطالبة يدرسون في المرحلة الثانوية الحكومية والخاصة، واستخدمت مقاييس اشتملت على مقياس النضح الوظيفي، ومقياس الطموح المهني، ومقياس مفهوم الذات، كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى الطموح والنضح المهني، وعدم وجود علاقة بين النضح المهني ومفهوم الذات، وأثبتت وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى النضح المهني ومستوى الطموح تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروقات بين الطلبة في مستوى النضح المهني والطموح تبعاً لمتغير نوع المدرسة، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الطموح المهني يعد عاملاً مهماً في التنبؤ بالنضح المهني.

التعليق على الدراسات السابقة:

في ضوء استعراض الدراسات السابقة؛ يمكن استخلاص المؤشرات التالية:

- هدفت الدراسات السابقة إلى التعرف على مستوى النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات، وأظهرت نتائج متباينة أو متماثلة مع بعضها بعضاً، وذلك بسبب الاختلافات الثقافية والاجتماعية بينها، وكذلك حجم العينات المدروسة وطبيعتها، فعلى سبيل المثال كان حجم العينة (٦٠) في دراسة سهير وعليم (Saher & Alim, 2023)، فيما بلغ حجمها (٦٢١) في دراسة المسعود (٢٠١٨)، و (٧٦٧) في الدراسة الحالية، ومن ثم فإن حجم عينة هذه الدراسة أكبر من حجم كل عينة من عينات الدراسات السابقة.
- تناولت الدراسات السابقة النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات مثل: (مفهوم الذات، وتقدير الذات، والالتزام بالعمل، واختيار التخصص الدراسي، ودافعية الإنجاز، وقرار الاختيار المهني، والالتزام الانفعالي).
- حاولت الدراسات السابقة التعرف على مستوى النضج المهني في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والديموغرافية مثل: (الجنس، والعمر، والتخصص الدراسي، والمستوى الدراسي، ونوع المدرسة، والحالة الاجتماعية والاقتصادية، ومستوى تعليم الوالدين).
- لا توجد دراسة أجريت على المجتمع السعودي - في حدود علم الباحث - حول العلاقة بين مستوى الطموح والنضج المهني، كما لا يوجد بين الدراسات السابقة دراسات تناولت متغير الطموح كمتغير منبئ بالنضج المهني لدى طلبة الجامعة.
- أسهمت نتائج الدراسات السابقة في إثراء الدراسة الحالية، وساعدت في بنائها وإعدادها.

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، وذلك للإجابة عن أسئلتها والتحقق من صحتها.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يشمل المجتمع الأصلي للدراسة الحالية من جميع طلاب وطالبات جامعة القصيم المنتظمين في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي (١٤٤٣هـ)، والبالغ عددهم (٤١٦٠٨) من الجنسين.

ثالثاً: عينة الدراسة: وتكونت من الآتي:

١- عينة تقنين الأدوات (العينة الاستطلاعية):

لغرض التأكد من صدق وثبات الأدوات التي تم استخدامها في الدراسة الحالية، طبق الباحث المقياس على عينة عشوائية مكونة من (٦٢) طالباً وطالبة من طلبة جامعة القصيم، تتراوح أعمارهم بين (١٨-٢٤) سنة بمتوسط عمر (١٩,٧٨) سنة، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وطلبت منهم الإجابة على المقياس المعد إلكترونياً خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٤٣هـ.

عينة الدراسة الأساسية:

تمثلت عينة الدراسة الحالية من العينة المتاحة من طلبة جامعة القصيم، بلغ عددهم (٧٦٧) منهم (٣٥٣) طالباً بنسبة ٤٦,٠٪ و ٤١٤ طالبة بنسبة ٥٤,٠٪، ممن اجابوا على مقياس الدراسة المصمم إلكترونياً عبر نماذج (Google Drive)، خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٤٣ هـ - ٢٠٢٢ م، والجدول (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الحالية وفقاً لمتغيرات الدراسة:

جدول ١

توزيع عينة الدراسة الأساسية تبعاً للمتغيرات:

المتغير	الوصف	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	٣٥٣	٤٦,٠
	إناث	٤١٤	٥٤,٠
التخصص	علوم إنسانية	٣٥٤	٤٦,٢
	علوم طبيعية	٤١٣	٥٣,٨
المستوى الدراسي	السنة الأولى	٢٩٧	٣٨,٧
	السنة الثانية	١٠٣	١٣,٤
	السنة الثالثة	٩٣	١٢,٢
	السنة الرابعة	٢٧٤	٣٥,٧

يتضح من الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة التي تمثلت في متغيرات: الجنس، والتخصص الدراسي، والمستوى الدراسي، وتبين أن النسبة الكبرى من عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس كانوا من الإناث، بنسبة بلغت (٥٤,٠٪)، فيما بلغت نسبة الذكور (٤٦,٠٪)، أما ما يتصل بمتغير التخصص الدراسي؛ فكانت النسبة الكبرى لعينة الدراسة من طلبة تخصص العلوم الطبيعية، حيث بلغت (٥٣,٨٪)، في حين بلغت نسبة طلبة العلوم الانسانية (٤٦,٢٪)، أما ما يختص بمتغير المستوى الدراسي؛ فيتضح أن معظم الطلبة كانوا من السنة الدراسية الأولى، بنسبة بلغت (٣٨,٧٪)، والسنة الدراسية الرابعة، بنسبة بلغت (٣٥,٧٪)، يليهم الطلبة الدارسون في السنة الثانية، بنسبة بلغت (١٣,٤٪)، ثم الطلبة الدارسون في السنة الثالثة، بنسبة بلغت (١٢,٢٪).

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس النضج المهني:

أستُخدم في هذه الدراسة مقياس النضج المهني (النموذج-ج) (Career Maturity Inventory -Form C) المطور من قبل سافيكاس وبروفي (Savickas & Porfeli, 2011)، تعريب وتقنين المسعود (٢٠١٨)، وهو مقياس تم تطبيقه سلفاً على عينة من طلبة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية، ويشتمل مقياس النضج المهني على أربعة أبعاد هي: بعد الاهتمام (Concern)، وبعد حب الاستطلاع (Curiosity)، وبعد الثقة (Confidence)، وبعد الاستشارة (Consultation) أما القائمة فتتكون من (٢٤) فقرة، تتوزع بواقع

(٦) فقرات لكل محور، وتتألف الاجابة على الفقرة من أحد الخيارين: "موافق" أو "غير موافق" وتعطى الدرجات (٢، ١) على التوالي، وتمثل الدرجة الكلية للمستجيب مستوى النضج المهني لديه.

- الكفاءة السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق: تم التأكد من صدق المقياس عن طريق:

١- الصدق الظاهري: *Face Validity*

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس أو ما يسمى ب(صدق المحكمين)؛ تم عرضه قي صورته الأولية على (٧) من الأساتذة المحكمين المختصين في علم النفس والصحة النفسية لإبداء آرائهم وملحوظاتهم حول الفقرات من حيث الصياغة والوضوح وصحة المضمون للمجال الذي تقيسه، وقد كانت نسبة الاتفاق على الفقرات بين المحكمين أكثر من (٨٠٪)، وتمت الاستفادة من الملاحظات والمقترحات المقدمة منهم في إجراء بعض التعديلات على المقياس بنسخته النهائية.

٢- صدق الاتساق الداخلي: *Internal consistency*

تم التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات المقياس عن طريق احتساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والنتائج موضحة بالجدول (٢):

جدول ٢

معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

بعد الاهتمام		بعد حب الاستطلاع		بعد الثقة		بعد الاستشارة	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
١	** .٦٤٩	٢	** .٨١٨	٣	** .٥٣٧	٤	** .٨٦٥
٥	** .٧٦٠	٦	** .٧٧٨	٧	** .٨٠٨	٨	** .٧٥٠
٩	** .٧٢١	١٠	** .٧٥٩	١١	** .٨١٤	١٢	** .٧٥٠
١٣	** .٦٤١	١٤	** .٦٠٨	١٥	** .٦١٠	١٦	** .٩٠٥
١٧	** .٧٥٨	١٨	** .٧٢٤	١٩	** .٥١١	٢٠	** .٨٤٧
٢١	** .٦٥٧	٢٢	** .٥١٣	٢٣	** .٦٤٩	٢٤	** .٩١٨

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٢) أن جميع معاملات الارتباط بين درجات فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة تراوحت بين (٠,٥٥١)** كأقل قيمة، و(٠,٩١٨)** كأعلى قيمة، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يؤكد اتساق فقرات كل بعد وتجانسها، وعليه يمكن القول: إن درجات فقرات المقياس تتمتع بصدق بناء جيد وفقاً لمعيار الاتساق الداخلي.

كذلك تم التحقق من تجانس أبعاد المقياس واتساقها فيما بينها بحساب معاملات ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficients بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت معاملات الارتباط كما هو موضح في الجدول (٣):

جدول ٣

معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

بعد الاهتمام	بعد حب الاستطلاع	بعد الثقة	بعد الاستشارة
**٠.٧١٢	**٠.٨٢٤	**٠.٧٩٩	**٠.٦٤٢

**دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يؤكد اتساق أبعاد المقياس وتجانسها فيما بينها، وعليه يمكن القول: إن المقياس يتمتع بصدق بناء جيد وفقاً لمعيار الاتساق الداخلي، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ثانياً: ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات درجات المقياس وأبعاده الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ -Alpha Cronbach، فكانت معاملات الثبات كما يوضحها الجدول (٤):

جدول ٤

نتائج حساب ثبات معامل ألفا كرونباخ لمقياس النضج المهني:

بعد الاهتمام	بعد حب الاستطلاع	بعد الثقة	بعد الاستشارة	المقياس ككل
٠,٧٩٠	٠,٧٩٣	٠,٧٣٩	٠,٧٤٣	٠,٩١٥

يتضح من الجدول (٤) أن للمقياس وأبعاده الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ وعلى ضوء ما سبق؛ نجد أن الصدق والثبات للمقياس تحققاً بدرجة جيدة، بما يمكن الباحث من تطبيق المقياس على عينة الدراسة الأساسية.

مقياس مستوى الطموح:

تم استخدام مقياس مستوى الطموح الذي أعده معوض ومحمد (٢٠٠٥)، والمكون من (٣٦) فقرة تتضمن أربعة أبعاد هي: (التفاؤل: ١٢ فقرة - المقدرة على وضع الأهداف: ١٠ فقرات - تقبل الجديد: ٨ فقرات - تحمل الاحباط: ٦ فقرات)، وتتم الاستجابة على فقرات المقياس بأحد أربعة مستويات هي: (دائمًا - كثيرًا - أحياناً - نادراً) لتقابل الدرجات (٣-٢-١-٠) على الترتيب، وتعكس الدرجة في الفقرات السالبة: (٦-٢٣-٣٠-٣٢)، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس (بين صفر-١٠٨) والدرجة المرتفعة على مستوى عالٍ من الطموح. (٣٦)

– الكفاءة السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق: تم التأكد من صدق المقياس عن طريق:

١- الصدق الظاهري: *Face Validity*

حرص الباحث على التحقق من صدق أداة الدراسة، بعرض مقياس الدراسة في صورته الأولية على (٧) من المحكمين المختصين في علم النفس والصحة النفسية، طُلب منهم إبداء آرائهم حول مدى وضوح فقرات المقياس وملاءمتها لقياس المتغير المراد قياسه، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين أكثر من ٨٠٪، ما يعكس ملاءمة المقياس، كما تمت الاستعانة بتقديراتهم للتأكد من صدق المحتوى، وأخذ ملاحظاتهم واقتراحاتهم بعين الاعتبار لإجراء تعديلات على بعض الفقرات في النسخة النهائية للمقياس.

٢- صدق الاتساق الداخلي: *Internal consistency*

تم التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات المقياس عن طريق احتساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (٥):

جدول ٥

معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

بعد تقبل الإحباط		بعد تقبل الجديد		بعد المقدرة على وضع الأهداف		بعد التفاؤل	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
** .٨٤٥	٥	** .٦٦٨	١٥	** .٧٦١	١	** .٦١٤	٦
** .٧٦٥	٢٠	** .٤٧١	٢٨	** .٧٦٦	٢	** .٧٧٨	٧
** .٨٢٦	٢١	** .٥٧٣	٢٩	** .٧١٦	٣	** .٧٥٣	٩
** .٨٥٨	٢٢	** .٦٠٦	٣٠	** .٦٩٥	٤	** .٧٨٤	١١
** .٨٠٨	٢٣	** .٦٩٠	٣١	** .٨٥٤	٨	** .٧٨٠	١٢
** .٧١٤	٢٧	** .٧٤٠	٣٣	** .٨٠٢	١٠	** .٨١٣	١٣
		** .٦٦٣	٣٤	** .٧٧٦	١٤	** .٧٦١	١٨
		** .٦٧٩	٣٥	** .٧٤١	١٦	** .٧٩١	١٩
				** .٨٤١	١٧	** .٨٨٨	٢٤
				** .٧٥٢	٣٦	** .٤٦١	٢٥
						** .٦٣٢	٢٦
						** .٤٧٣	٣٢

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٥) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة تراوحت بين (** .٤٧٣) كأقل قيمة، و(** .٨٨٨) كأعلى قيمة، وهي معاملات ارتباط دالة

إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يؤكد اتساق فقرات كل بعد وتجانسها فيما بينها، وعليه يمكن القول: إن درجات فقرات المقياس تتمتع بصدق بناء جيد وفقاً لمعيار الاتساق الداخلي. كما تم التحقق من تجانس أبعاد المقياس واتساقها مع الدرجة الكلية للمقياس بحساب معاملات ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficients بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وكانت معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول (٦):

جدول ٦

معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

التفاؤل	المقدرة على وضع الأهداف	تقبل الجديد	تحمل الإحباط
** .٩٢٣	** .٨٩٣	** .٩١٢	** .٩٠٧

**دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٦) أن جميع معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس معاملات ارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يؤكد اتساق أبعاد المقياس وتجانسها فيما بينها، وعليه يمكن القول: إن المقياس يتمتع بصدق بناء جيد وفقاً لمعيار الاتساق الداخلي، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ثانياً: ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات درجات المقياس وأبعاده الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ؛ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول (٧):

جدول ٧

نتائج حساب ثبات المقياس وأبعاده بمعامل ألفا كرونباخ:

المقدرة على وضع الأهداف	التفاؤل	تقبل الجديد	تحمل الإحباط	المقياس ككل
.٩٢٤	.٩٠١	.٩٢٠	.٨٨٨	.٩٦٩

يتضح من الجدول (٧) أن للمقياس وأبعاده الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ وعلى ضوء ذلك؛ نجد أن الصدق والثبات للمقياس تحققاً بدرجة جيدة، بما يمكن الباحث من تطبيق المقياس على عينة الدراسة الأساسية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت هذه الدراسة العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية

SPSS V. 22 على النحو التالي:

أولاً: للتأكد من صدق وثبات الأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية تم استخدام:

١- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من صدق الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة وأبعادها الفرعية.

٢- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach في التأكد من ثبات درجات أدوات الدراسة وأبعادها الفرعية.

ثانياً: للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام:

١- اختبار "ت" للمجموعة الواحدة One Sample T-Test في التعرف على مستوى النضج المهني ومستوى الطموح لدى طلبة الجامعة، وذلك بمقارنة متوسط درجات الطلاب الفعلي بمتوسط فرضي.

٢- اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test للكشف عن دلالة الفروق في مستوى النضج المهني باختلاف (الجنس، التخصص).

٣- اختبار "تحليل التباين أحادي الاتجاه" One Way ANOVA للكشف عن دلالة الفروق في مستوى النضج المهني لدى طلبة الجامعة باختلاف (المستوى الدراسي).

٤- اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنة البعدية في حالة دلالة تحليل التباين.

٥- تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regarrison Analysis بطريقة الخطوات المتتابعة Stepwise في التنبؤ بالنضج المهني من خلال مستوى الطموح لدى طلاب الجامعة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: نتائج السؤال الأول:

نص السؤال الأول للدراسة الحالية على: "ما مستوى النضج المهني لدى طلبة الجامعة؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعة الواحدة One Sample T-Test في المقارنة بين متوسط درجات طلاب عينة الدراسة بالمتوسط الفرضي للدرجات، وتم حساب المتوسط الفرضي على أنه يساوي (١,٥×عدد فقرات البعد)، بحيث تم الاعتماد على الاستجابات الثنائية في الاستجابة لعبارات المقياس (موافق، غير موافق)، لتقابل الدرجات (٢، ١) على الترتيب، وتم الاعتماد على المحكات الموضحة في الجدول (٨) لتقييم مستوى النضج المهني لدى طلاب عينة الدراسة.

جدول ٨

محكات الحكم على مستوى النضج المهني لدى طلبة الجامعة:

مستوى النضج المهني	نسبة التحقق	متوسط الاستجابات للفقرة
منخفض	أقل من ٧٥٪	أقل من ١,٥
مرتفع	من ٧٥٪ فأكثر	أكبر من أو يساوي ١,٥

ووفقاً لما سبق؛ جاءت النتائج كما يوضحها الجدول (٩):

جدول ٩

دلالة الفروق بين المتوسطين التجريبي والفرضي للنضج المهني لدى طلبة الجامعة وأبعاده الفرعية (درجات الحرية = ٧٦٦):

النضج المهني	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" ودلالاتها	نسبة التوافر	النضج المهني
الاهتمام	٩	٩,٨٩٣	١,٤٥٨	** ١٦,٩٧٠	٨٢,٤٤٪	مرتفع
حب الاستطلاع	٩	٩,٠٩٧	١,٦٨٩	١,٥٨٢	٧٥,٨١٪	مرتفع
الثقة	٩	٩,١٦٢	١,٥٩١	** ٢,٨١٣	٧٦,٣٥٪	مرتفع
الاستشارة	٩	٩,٩٢١	١,٤٩٩	** ١٧,٠٠١	٨٢,٦٨٪	مرتفع
الدرجة الكلية	٣٦	٣٨,٠٧٢	٤,٥٤٤	** ١٢,٦٢٨	٧٩,٣٢٪	مرتفع

** دالة عند مستوى (٠,٠١).

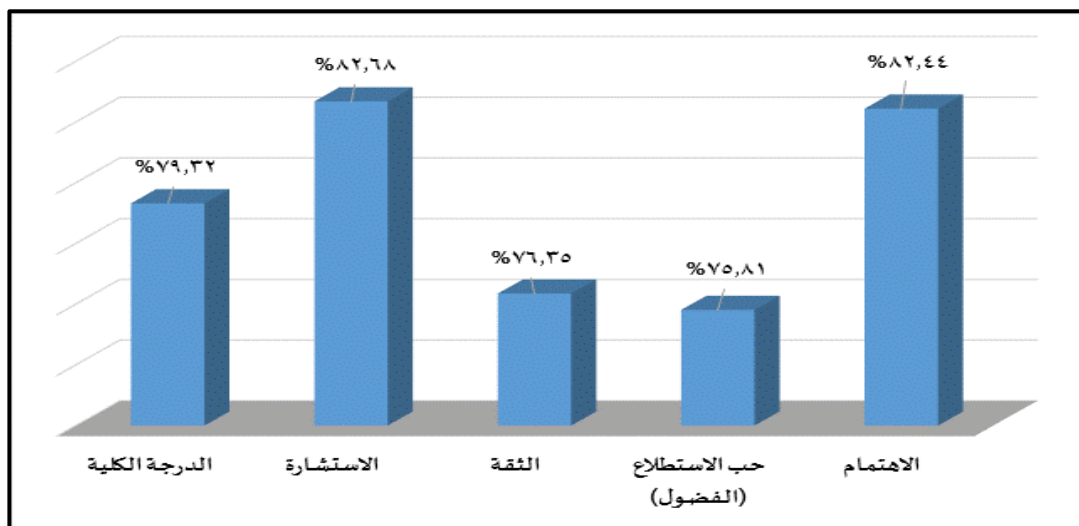
يتضح من جدول (٩) أنه:

- بالنسبة للدرجة الكلية للنضج المهني لدى طلبة الجامعة: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠١) بين المتوسطين الفرضي والفعلي، لصالح المتوسط الفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٨٢,٤٤٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى النضج المهني لدى طلبة الجامعة مرتفع، اما بالنسبة للأبعاد الفرعية فنلاحظ ما يلي:
- بالنسبة لبعد الاهتمام: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠١) بين المتوسطين الفرضي والفعلي، لصالح المتوسط الفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٨٢,٤٤٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى الاهتمام مرتفع.
- بالنسبة لبعد حب الاستطلاع: لا توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٧٥,٨١٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى حب الاستطلاع مرتفع.
- بالنسبة لبعد الثقة: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠١) بين المتوسطين الفرضي والفعلي، لصالح المتوسط الفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٧٦,٣٥٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى الثقة مرتفع.
- بالنسبة لبعد الاستشارة: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠١) بين المتوسطين الفرضي والفعلي، لصالح المتوسط الفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٨٢,٦٨٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى الاستشارة مرتفع.

تؤكد النتائج السابقة في مجملها أن مستوى النضج المهني لدى طلبة الجامعة مرتفع، وأن أعلى الأبعاد من حيث المستوى هو بعد الاستشارة، ثم بعد الاهتمام، يليه بعد الثقة، يليه بعد حب الاستطلاع، على ما يوضحه الشكل (١):

شكل ١

مستوى النضج المهني لدى طلبة الجامعة



وهي نتائج تتفق مع نتائج الدراسات التي وجدت أن مستوى النضج المهني لدى الطلبة متوسط فما فوق، كدراسات لال (Lal, 2014)، ودراسة ناصر (٢٠١١)، ودراسة تيكي وغني (Ghani, 2013)، ودراسة جوايرنه (Jawarneh, 2016)، ودراسة الكوشة (٢٠٢٠)، والخزاعي (٢٠٢٠)، ودراسة زهور ومحمود (Zahoor & Mahmood, 2023) التي أشارت إلى أن مستوى النضج الوظيفي لدى الطلبة كان منخفضاً، ودراسة سهير وعليم (Saher & Alim, 2023) التي توصلت إلى أن معظم أفراد العينة لديهم مستويات متوسطة وأقل من المتوسط في النضج المهني وأبعاده.

يرجع الباحث ارتفاع مستوى النضج المهني لدى الطلبة إلى عوامل تتعلق بطبيعة المرحلة التعليمية ودور التكنولوجيا؛ ذلك أن مرور الطلبة بمراحل نمو مهمة أثناء المرحلة الجامعية ساعدهم في فهم ذواتهم واكتساب الخبرات، وزيادة وعيهم بقدراتهم وميولهم المهنية، وبناء معرفة عميقة بالمهن المستقبلية ومتطلباتها، كما سهل التقدم التكنولوجي - مثل الإنترنت - الوصول إلى معلومات وافية عن المهن المختلفة، وهو ما يؤكد أهمية مرحلة الاستكشاف المهني التي أوردها سوپر (Super, 1953) في نظريته حول بناء النضج المهني لدى الطلبة.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني للدراسة الحالية على: "ما درجة مستوى الطموح المهني لدى طلبة الجامعة؟".

وللإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخدام اختبار "ت" للمجموعة الواحدة One Sample T-Test في المقارنة بين متوسط درجات طلاب عينة الدراسة بالمتوسط الفرضي للدرجات، وتم حساب المتوسط الفرضي على أنه يساوي (١,٥ × عدد فقرات البعد)، بحيث تم الاعتماد على التدرج الرباعي في الاستجابة لفقرات المقياس (دائمًا، كثيرًا، أحيانًا، نادرًا)؛ لتقابل الدرجات (٣، ٢، ١، صفر) على الترتيب، وتم الاعتماد على المحكات الموضحة في الجدول (١٠) لتقييم مستوى الطموح لدى طلاب عينة الدراسة:

جدول ١٠

محكات الحكم على مستوى الطموح لدى طلبة الجامعة:

مستوى الطموح	نسبة التحقق	متوسط الاستجابات للفقرة
منخفض جدًا	أقل من ٢٥٪	أقل من ٠,٧٥
منخفض	من ٢٥٪ لأقل من ٥٠٪	متوسط درجات البعد
متوسط	من ٥٠٪ لأقل من ٧٥٪	مقسومًا على النهاية
مرتفع	من ٧٥٪ فأكثر	العظمى لدرجة البعد

ووفقًا لما سبق كانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (١١):

جدول ١١

دلالة الفروق بين المتوسطين التجريبي والفرضي لمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة وأبعاده الفرعية (درجات الحرية = ٧٦٦):

مستوى الطموح	مستوى الطموح	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" ودلالاتها	نسبة التوافر
مرتفع	بعد المقدر على وضع الأهداف	١٨	٢٧,٥٦٢	٦,٥٢٦	٤٠,٥٧٧**	٧٦,٥٦٪
متوسط	بعد التفاؤل	١٥	٢١,٣٤٣	٥,٨٤٩	٣٠,٠٣١**	٧١,١٤٪
متوسط	بعد تقبل الجديد	١٢	١٧,٥٣٥	٤,٦٦١	٣٢,٨٨٦**	٧٣,٠٦٪
مرتفع	بعد تحمل الإحباط	٩	١٣,٥٣٩	٣,٢٥٤	٣٨,٦٣٢**	٧٥,٢٢٪
متوسط	الدرجة الكلية	٥٤	٧٩,٩٧٨	١٦,٨٦٨	٤٢,٦٥١**	٧٤,٠٥٪

** دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

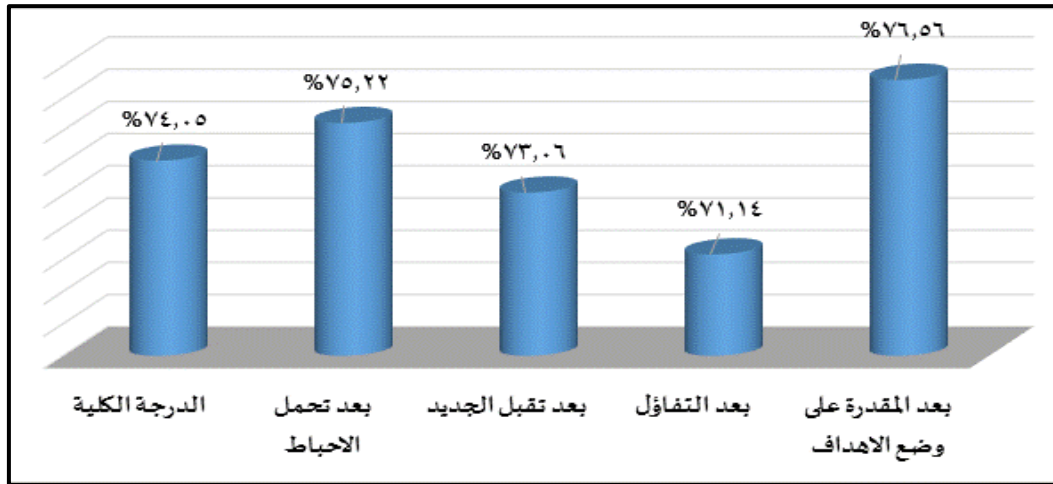
يتضح من جدول (١١) أنه:

- بالنسبة للدرجة الكلية لمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠١) بين المتوسطين الفرضي والفعلي، لصالح المتوسط الفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٧٤,٠٥٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى الطموح لدى طلبة الجامعة مستوى متوسط، أما بالنسبة للأبعاد الفرعية فنلاحظ أنه:
- بالنسبة لبعد المقدر على وضع الأهداف: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠١) بين المتوسطين الفرضي والفعلي، لصالح المتوسط الفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٧٦,٥٦٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى المقدر على وضع الأهداف مرتفع.

- بالنسبة لبعء التفاؤل: توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والفعلي، لصالح المتوسط الفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٧١,١٤٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى التفاؤل متوسط.
 - بالنسبة لبعء تقبل الجديد: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠١) بين المتوسطين الفرضي والفعلي، لصالح المتوسط الفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٧٣,٠٦٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى تقبل الجديد متوسط.
 - بالنسبة لبعء تحمل الإحباط: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠١) بين المتوسطين الفرضي والفعلي، لصالح المتوسط الفعلي، وبلغت نسبة التوافر (٧٥,٢٢٪)، وهو ما يؤكد أن مستوى تحمل الإحباط مرتفع.
- والنتائج السابقة تؤكد في مجملها أن مستوى الطموح لدى طلبة الجامعة متوسط، وكان أعلى الأبعاد من حيث المستوى هو بعد المقدرة على وضع الأهداف، ثم بعد تحمل الغموض، وجاء مستواهما مرتفعاً، يليهم بعد تقبل الجديد، ثم بعد التفاؤل، وجاء مستواهما متوسطاً، وهو ما يتضح في الشكل (٢):

شكل ٢

مستوى الطموح لدى طلبة الجامعة



- ويمكن تفسير هذه النتيجة والتي اشارت إلى وجود مستوى متوسط للطموح المهني لدى طلبة الجامعة إلى بعض القيود المحتملة في فرص العمل والتحديات التي تواجه الخريجين مما قد يخفف توقعاتهم المهنية، وأهمها اثنان:
- ١- قلة فرص التوظيف المتاحة بعد التخرج، فيواجه الخريج صعوبات في الحصول على وظيفة مناسبة.
 - ٢- احتمال طول فترة الانتظار للالتحاق بوظيفة تتناسب مع تخصصه.

ويرى الباحث أن هذه التحديات التي قد يواجهها الخريج في سوق العمل؛ تؤثر سلباً في طموحه المهني في ضوء ملاحظاته لتجارب الخريجين السابقين.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة ناصر (٢٠١١) التي وجدت أن مستوى الطموح لدى الطلبة كان متوسطاً، ولا تتفق مع دراسات: (عبد السادة والرحيم، ٢٠١١؛ المقبالي والخواجة، ٢٠٢١؛ والحراصية وبادزييس، ٢٠٢٣؛ وشميلة، ٢٠٢٣)، إذ توصلت إلى مستوى مرتفع من الطموح المهني لدى طلبة الجامعة.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث للدراسة الحالية على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى طلبة الجامعة تعزى لمتغيرات: (الجنس، والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي)؟".

١- متغير الجنس:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في مستوى النضج المهني، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (١٢):

جدول ١٢

دلالة الفروق في مستوى النضج المهني وفقاً للجنس (درجات الحرية = ٧٦٥):

النضج المهني	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الاهتمام	ذكور	٩,٨٠٢	١,٤٤٠	١,٦٠٥	٠,١٠٩
	إناث	٩,٩٧١	١,٤٦٩		
حب الاستطلاع	ذكور	٨,٩٨٣	١,٧١٧	١,٧٢٠	٠,٠٨٦
	إناث	٩,١٩٣	١,٦٦٠		
الثقة	ذكور	٨,٩٧٥	١,٥٧٥	٣,٠٢٤	٠,٠١
	إناث	٩,٣٢١	١,٥٩٠		
الاستشارة	ذكور	٩,٦٤٣	١,٥١٦	٤,٧٩٩	٠,٠١
	إناث	١٠,١٥٧	١,٤٤٥		
الدرجة الكلية	ذكور	٣٧,٤٠٢	٤,٥٤٦	٣,٨٠١	٠,٠١
	إناث	٣٨,٦٤٣	٤,٤٦٩		

يتضح من جدول (١٢) أنه:

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠١) في مستوى النضج المهني لدى طلاب الجامعة فيما يتعلق بالدرجة الكلية وبعدي (الثقة والاستشارة) ترجع لاختلاف الجنس، والفروق لصالح الإناث.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى طلاب الجامعة فيما يتعلق ببعدي (الاهتمام، حب الاستطلاع) ترجع لاختلاف الجنس.

وتختلف نتائج هذه الدراسة عن دراسة ناصر (٢٠١١) ومعايرة والكوشة (٢٠٢٠) ودراسة جوايرنه (Jawarneh, 2016) ودراسة زهور ومحمود (Zahoor & Mahmood, 2023)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير الجنس، في حين تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة نتائج نيفل وسوبر (Nevill & Super, 1988) ودراسة شمشاد (Shamshad, 2022) ودراسة عندليب وانصاري (Andleeb & Ansari, 2016) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في المستوى العام للنضج المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الطالبات، في حين كانت الفروق لصالح الذكور في دراسة الشرعة (١٩٩٨)، ودراسة سهير وعليم (Saher & Alim, 2023) ويعزو الباحث انخفاض مستوى النضج المهني لدى الذكور مقارنة بالإناث إلى بعض الاعتبارات الثقافية التي قد تكون سبباً وراء انخفاض النضج المهني لدى الذكور مقارنة بالإناث؛ فالثقافة تحدد مجالات عمل كل من الذكور والإناث، وهو ما يجعل فرص العمل المتاحة للذكور أوسع وأكثر تنوعاً وقد تكون بعيدة عن تخصصاتهم، في حين تكون مجالات العمل للإناث أضيق ومرتبطة بتخصصاتهن الدراسية، الأمر الذي يحفزهن على التفكير المبكر في مستقبلهن المهني والاستعداد له جيداً.

٢- متغير المستوى الدراسي:

تم استخدام اختبار "تحليل التباين أحادي الاتجاه" One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى النضج المهني، والتي ترجع إلى اختلاف المستوى الدراسي: (المستوى الأول والثاني، المستوى الثالث والرابع، المستوى الخامس والسادس، المستوى السابع والثامن)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (١٣):

جدول ١٣

المتوسطات والانحرافات المعيارية للنضج المهني وفقاً لمتغير المستوى الدراسي:

المستوى الدراسي								النضج المهني
السابع والثامن		الخامس والسادس		الثالث والرابع		الأول والثاني		
انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
١,٤١٧	١٠,٠٤٧	١,٥٢٥	٩,٦٨٨	١,٣٢٧	٩,٩٤٢	١,٥٠٧	٩,٧٩٨	الاهتمام
١,٦٦٧	٩,٢٣٤	١,٥٨٧	٩,٠٤٣	١,٦٣٠	٨,٩٩٠	١,٧٥٨	٩,٠٢٤	حب الاستطلاع
١,٥٤٥	٩,٤٠١	١,٥١١	٨,٩٧٨	١,٥٤١	٨,٨٦٤	١,٦٥١	٩,١٠١	الثقة
١,٤١٨	٩,٩٧٤	١,٤٩٣	٩,٩٨٩	١,٥٣٦	٩,٩٥١	١,٥٦٤	٩,٨٣٨	الاستشارة
٤,٤٣٧	٣٨,٦٥٧	٤,٢٦٨	٣٧,٦٩٩	٤,١٢٢	٣٧,٧٤٨	٤,٨٢٢	٣٧,٧٦١	الدرجة الكلية

جدول ١٤

دلالة الفروق في مستوى النضج المهني وفقاً للمستوى الدراسي:

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	النضج المهني
٠,٠٩٨		٤,٤٥٥	٣	١٣,٣٦٤	بين المجموعات	الاهتمام
غير دالة	٢,١٠٦	٢,١١٥	٧٦٣	١٦١٣,٨٦٩	داخل المجموعات	
			٧٦٦	١٦٢٧,٢٣٣	الكلية	
٠,٤١٤		٢,٧١٩	٣	٨,١٥٦	بين المجموعات	حب الاستطلاع
غير دالة	٠,٩٥٣	٢,٨٥٣	٧٦٣	٢١٧٦,٧٠٤	داخل المجموعات	
			٧٦٦	٢١٨٤,٨٦٠	الكلية	
٠,٠١		٩,٦٩٧	٣	٢٩,٠٩٠	بين المجموعات	الثقة
	٢,٨٧٢	٢,٥٠٤	٧٦٣	١٩١٠,٨٦٣	داخل المجموعات	
			٧٦٦	١٩٣٩,٩٥٣	الكلية	
٠,٦٨٧		١,١١٣	٣	٣,٣٣٩	بين المجموعات	الاستشارة
غير دالة	٠,٤٩٤	٢,٢٥٣	٧٦٣	١٧١٨,٨١٠	داخل المجموعات	
			٧٦٦	١٧٢٢,١٤٩	الكلية	
٠,٠٦٩		٤٨,٧٥٧	٣	١٤٦,٢٧١	بين المجموعات	الدرجة الكلية
غير دالة	٢,٣٧٥	٢٠,٥٣٣	٧٦٣	١٥٦٦٦,٧٨٦	داخل المجموعات	
			٧٦٦	١٥٨١٣,٠٥٦	الكلية	

يتضح من جدول (١٤) أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني وأبعاد: (الاهتمام، حب الاستطلاع، الاستشارة) لدى طلبة الجامعة ترجع إلى اختلاف المستوى الدراسي.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) في بعد الثقة لدى طلبة الجامعة ترجع إلى اختلاف المستوى الدراسي.

وللتعرف على الفروق ذات الدلالة بين المستويات الدراسية المختلفة في الثقة؛ تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنات البعدية المتعددة في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه، وذلك بالمقارنة بين المستويات الدراسية المختلفة في الثقة، فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (١٥):

جدول ١٥

المقارنات البعدية بين المستويات الدراسية المختلفة في بعد الثقة:

المستوى الدراسي	الأول والثاني	الثالث والرابع	الخامس والسادس
الثالث والرابع (م=٨,٨٦٤)	٠,٢٣٧	(م=٨,٨٦٤)	(م=٨,٩٧٨)
الخامس والسادس (م=٨,٩٧٨)	٠,١٢٣	٠,١١٤	
السابع والثامن (م=٩,٤٠١)	*٠,٣٠٠	**٠,٥٣٧	*٠,٤٢٣

*الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى (٠,٠٥). **الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى (٠,٠١).

ومن الجدول (١٥) يتضح أن أعلى المستويات الدراسية في بعد الثقة بوصفه بعداً للنضج المهني كان لدى طلاب المستويين السابع والثامن، حيث كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستويات دلالة (٠,٠٥) أو (٠,٠١) بينهم وبين طلاب المستويات الأخرى في هذا البعد.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المسعود (٢٠١٨) التي وجدت فروقاً في مستوى النضج المهني لدى الطلبة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي لصالح الطلبة ذوي المستويات العليا، وتختلف عن نتيجة دراسة جويرانه (Jawarneh, 2016)، التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى الطلبة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

يفسر الباحث هذه النتيجة والتي كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية بين فئات الطلبة باختلاف مستوياتهم (الأول والثاني، الثالث والرابع، الخامس والسادس) لصالح طلبة المستويات العليا (السابع والثامن) بعدة أسباب؛ أهمها أن طلبة المراحل العليا خضعوا لمزيد من النضج العقلي ما انعكس إيجاباً على نضجهم المهني؛ إذ إن طلبة هذه المستويات على وشك التخرج وهو ما جعلهم أكثر إدراكاً لمستقبلهم المهني وتقبلاً له، فضلاً عن أن بلوغهم هذه المرحلة يعكس قدرتهم على تحقيق أهدافهم بشكل أفضل من غيرهم، ذلك أن النضج المهني عملية نمائية تزداد مع الوقت حسب نظرية سوبر.

٣- متغير التخصص:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى النضج المهني لدى طلاب الجامعة وفقاً للتخصص (علوم إنسانية، علوم طبيعية)؛ فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (١٦):

جدول ١٦

دلالة الفروق في مستوى النضج المهني لدى طلاب الجامعة وفقاً للتخصص (درجات الحرية = ٧٦٥):

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	التخصص	النضج المهني
٠,٠١	٢,٥٥١	١,٤٨٣	٩,٧٤٩	علوم إنسانية	الاهتمام
		١,٤٥٢	١٠,٠١٧	علوم طبيعية	
٠,٠٨٥	١,٧٢٤	١,٧٥٤	٨,٩٨٣	علوم إنسانية	حب الاستطلاع
		١,٦٢٧	٩,١٩٤	علوم طبيعية	
٠,٠٥	٢,٢٩٣	١,٥٨١	٩,٠٢٠	علوم إنسانية	الثقة
		١,٥٩٢	٩,٢٨٣	علوم طبيعية	
٠,٠٥	١,٩٧٧	١,٥٢٤	٩,٨٠٥	علوم إنسانية	الاستشارة
		١,٤٧٣	١٠,٠١٩	علوم طبيعية	
٠,٠١	٢,٩٢٢	٤,٧٢٦	٣٧,٥٥٧	علوم إنسانية	الدرجة الكلية
		٤,٣٣٩	٣٨,٥١٣	علوم طبيعية	

يتضح من جدول (١٦) أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في بعد حب الاستطلاع بوصفه بعداً من أبعاد النضج المهني ترجع إلى اختلاف التخصص.

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في مستوى النضج المهني فيما يتعلق بالدرجة الكلية وبعد (الاهتمام) ترجع إلى اختلاف التخصص، والفروق لصالح طلاب تخصصات العلوم الطبيعية.

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ في مستوى النضج المهني فيما يتعلق ببعدي (الثقة، الاستشارة) ترجع إلى اختلاف التخصص، والفروق لصالح طلاب تخصصات العلوم الطبيعية.

وهي نتائج تتفق مع دراسة معايرة والكوشة (٢٠٢٠) و دراسة زهور ومحمود (Zahoor & Mahmood, 2023) في إثبات وجود هذه الفروق التي جاءت لصالح طلبة التخصص العلمي، ولا تتفق مع دراسة جاخار (Jakhar, 2019) ودراسة شمشاد (Shamshad, 2022)، ودراسة ناصر (٢٠١١)، التي لم تجد فروقاً دالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى إلى اختلاف التخصص.

يرجع الباحث هذه النتيجة التي أشارت إلى ارتفاع مستوى النضج المهني لدى طلبة التخصصات العلمية مقارنة بالأدبية؛ إلى اختلاف مستوى النضج المهني تبعاً لنوع التخصص، وأهم أسباب هذا الاختلاف هو أن التخصصات العلمية تتيح فرص عمل أوسع في مختلف القطاعات مقارنة بالتخصصات الأدبية؛ لذا كانت قرارات اختيار التخصص لدى الطلبة تأخذ بعين الاعتبار متطلبات المهنة وإمكانية الالتحاق بها في المستقبل، وهو ما يتماشى مع الأدبيات التي تؤكد أن النضج المهني يعتمد على التعرف على طبيعة عالم العمل ومتطلباته.

رابعًا: نتائج السؤال الرابع:

نص السؤال الرابع للدراسة الحالية على: "هل يمكن التنبؤ بالنضج المهني من خلال مستوى الطموح لدى طلاب الجامعة؟"

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث في البداية بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين النضج المهني ومستوى الطموح كشرط من شروط استخدام تحليل الانحدار المتعدد، فكانت معاملات الارتباط كما هو موضح في الجدول (١٧):

جدول ١٧

معاملات الارتباط بين النضج المهني ومستوى الطموح:

الدرجة الكلية	مستوى الطموح				النضج المهني
	تحمّل الإحباط	تقبل الجديد	التفاؤل	المقدرة على وضع الأهداف	
**٠,٢٤٤	**٠,١٣٣	**٠,٢٠٧	**٠,١٩٢	**٠,٢٤٤	الاهتمام
**٠,١٨٠	*٠,٠٨٠	**٠,١٠١	**٠,٢٣١	**٠,١٤٦	حب الاستطلاع
**٠,١٨٤	*٠,٠٨٢	**٠,١٠٥	**٠,٢١٨	**٠,١٦٥	الثقة
*٠,٠٧٩	٠,٠٣٦	*٠,٠٩٠	٠,٠٤٩	*٠,٠٧٨	الاستشارة
**٠,٢٣٦	**٠,١١٣	**٠,١٧٠	**٠,٢٠٤	**٠,٢١٦	الدرجة الكلية

*دالة عند مستوى (٠,٠٥). **دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من الجدول (١٧) وجود علاقات موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى ثقة (٠,٠١) أو (٠,٠٥) بين النضج المهني وأبعاده الفرعية وبين مستوى الطموح وأبعاده الفرعية لدى طلاب الجامعة، وكانت أضعف هذه العلاقات في حالة بعد الاستشارة بوصفه بعدا للنضج المهني، فيما كان أقواها في حالة بعد الاهتمام، أما من حيث إسهامات مستوى الطموح في التنبؤ بالنضج المهني لدى طلاب الجامعة؛ فقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة الخطوات المتتابعة Stepwise، والجدول التالي (١٨) يوضح نتائج التنبؤ بالنضج المهني من خلال مستوى الطموح:

جدول ١٨

معاملات الانحدار المعيارية Beta وغير المعيارية B ومعاملات الارتباط المتعدد R ومعامل التحديد R^2 والنسبة المئوية للفائض لتحليل تباين الانحدار المتعدد للتنبؤ بالنضج المهني وأبعاده الفرعية من خلال مستوى الطموح لدى طلاب الجامعة:

النضج المهني					معامل الانحدار	المتغيرات
الدرجة الكلية	الاستشارة	الثقة	حب الاستطلاع	الاهتمام		
**٣٣,٠٣٧	**٩,٤١٤	**٧,٨٩٣	**٧,٦٧٠	**٨,٣٨٩	B	الثابت
**٠,١٣٤		**٠,٠٥٩	**٠,٠٦٧		B	المقدرة على وضع الأهداف
٠,١٧٣		٠,٢١٨	٠,٢٣١		Beta	
**٠,٠٧٩				**٠,٠٥٥	B	التفاؤل

النضج المهني					معامل الانحدار	المتغيرات
الدرجة الكلية	الاستشارة	الثقة	حب الاستطلاع	الاهتمام		
**٣٣,٠٣٧	**٩,٤١٤	**٧,٨٩٣	**٧,٦٧٠	**٨,٣٨٩	<i>B</i>	الثابت
٠,١١٣				٠,٢٤٤	<i>Beta</i>	
	*٠,٠٢٩				<i>B</i>	تقبل الجديد
	٠,٠٩				<i>Beta</i>	
**٠,٢٥٧	*٠,٠٩٠	**٠,٢١٨	**٠,٢٣١	**٠,٢٤٤	<i>R</i>	معامل الارتباط المتعدد
٠,٠٦٦	٠,٠٠٨	٠,٠٤٨	٠,٠٥٤	٠,٠٦	<i>R2</i>	معامل التحديد
**٢٦,٩٨٨	*٦,٢١٦	**٣٨,٣٢٦	**٤٣,٣١٠	**٤٨,٥٥٩		قيمة "ف" ودالاتها ودرجات الحرية
(٧٦٤, ٢)	(٧٦٥, ١)	(٧٦٥, ١)	(٧٦٥, ١)	(٤٦٥, ١)		

*دالة عند مستوى (٠,٠٥). **دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من جدول (١٨) أنه:

- بالنسبة للدرجة الكلية للنضج المهني: تتمثل أبعاد مستوى الطموح ذات الإسهامات الدالة في التنبؤ بالنضج المهني في "المقدرة على وضع الأهداف، والتفاؤل"، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (٠,٢٥٧)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (مربع معامل الارتباط المتعدد) ٠,٠٦٦، وهو ما يعني أن قيمة التباين المفسر في النضج المهني التي ترجع لإسهامات المتغيرات ذات الدلالة في التنبؤ تبلغ حوالي (٦,٦٪)، وكانت قيمة "ف" لتحليل تباين الانحدار دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يؤكد دلالة بعدي "المقدرة على وضع الأهداف، والتفاؤل" في التنبؤ بالنضج المهني، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ على النحو التالي:

$$\text{النضج المهني} = ٣٣,٠٣٧ + ٠,١٣٤ \times \text{المقدرة على وضع الأهداف} + ٠,٠٧٩ \times \text{التفاؤل}$$

- بالنسبة للاهتمام كبعد للنضج المهني: تتمثل أبعاد مستوى الطموح ذات الإسهامات الدالة في التنبؤ بالاهتمام في بعد التفاؤل فقط، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (٠,٢٤٤)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (مربع معامل الارتباط المتعدد) ٠,٠٦، وهو ما يعني أن قيمة التباين المفسر في الاهتمام التي ترجع لإسهام بعد التفاؤل تبلغ حوالي (٦٪)، وكانت قيمة "ف" لتحليل تباين الانحدار دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يؤكد دلالة بعد "التفاؤل" في التنبؤ بالاهتمام، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ على النحو التالي:

$$\text{الاهتمام} = ٨,٣٨٩ + ٠,٠٥٥ \times \text{التفاؤل}$$

- بالنسبة لحب الاستطلاع كبعد للنضج المهني: تتمثل أبعاد مستوى الطموح ذات الإسهامات الدالة في التنبؤ بالاهتمام في بعد المقدرة على وضع الاهداف فقط، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (٠,٢٣١)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، في حين بلغت قيمة معامل التحديد (مربع معامل الارتباط المتعدد) ٠,٠٥٤، وهو ما يعني أن قيمة التباين المفسر في حب الاستطلاع التي ترجع إلى إسهام بعد المقدرة على وضع الأهداف تبلغ حوالي (٤,٥٪)، وكانت قيمة "ف" لتحليل تباين الانحدار دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يؤكد دلالة بعد "المقدرة على وضع الأهداف" في التنبؤ بحب الاستطلاع، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ على النحو التالي:

$$\text{حب الاستطلاع} = ٧,٦٧٠ + ٠,٠٦٧ \times \text{المقدرة على وضع الأهداف}$$

- بالنسبة للثقة كبعد للنضج المهني: تتمثل أبعاد مستوى الطموح ذات الإسهامات الدالة في التنبؤ بالاهتمام في بعد المقدرة على وضع الأهداف فقط، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (٠,٢١٨) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، في حين بلغت قيمة معامل التحديد (مربع معامل الارتباط المتعدد) (٠,٠٤٨)، وهو ما يعني أن قيمة التباين المفسر في الثقة والتي ترجع إلى إسهام بعد المقدرة على وضع الأهداف تبلغ حوالي (٤,٨٪)، وكانت قيمة "ف" لتحليل تباين الانحدار دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يؤكد دلالة بعد "المقدرة على وضع الأهداف" في التنبؤ بالثقة، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ على النحو التالي:

$$\text{الثقة} = ٧,٨٩٣ + ٠,٠٥٩ \times \text{المقدرة على وضع الأهداف}$$

- بالنسبة للاستشارة كبعد للنضج المهني: تتمثل أبعاد مستوى الطموح ذات الإسهامات الدالة في التنبؤ بالاهتمام في بعد تقبل الجديد فقط، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (٠,٠٩)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٥)، في حين بلغت قيمة معامل التحديد (مربع معامل الارتباط المتعدد) ٠,٠٠٨، وهو ما يعني أن قيمة التباين المفسر في الاستشارة والتي ترجع إلى إسهام بعد تقبل الجديد تبلغ حوالي (٠,٨٪)، وكانت قيمة "ف" لتحليل تباين الانحدار دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٥)، وهو ما يؤكد دلالة بعد "تقبل الجديد" في التنبؤ بالاستشارة، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ على النحو التالي:

$$\text{الاستشارة} = ٩,٤١٤ + ٠,٠٢٩ \times \text{تقبل الجديد}$$

- والنتائج السابقة تؤكد في مجملها أهمية أبعاد المقدرة على وضع الأهداف والتفاؤل وتقبل الجديد بوصفها أبعادا لمستوى الطموح في التنبؤ بالنضج المهني وأبعاده الفرعية، فيما لم تكن هناك إسهامات دالة لبعدها تحمل الإحباط بوصفه بعدا لمستوى الطموح في التنبؤ بالنضج المهني أو أبعاده الفرعية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة شمشاد (Shamshad, 2022) التي كشفت نتائجها عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح والنضج المهني، وأن مستوى الطموح يعد عاملاً مهماً في التنبؤ بالنضج المهني. ودراسة ناصر (٢٠١١) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين النضج المهني ومستوى الطموح، ودراسة الشرعة (١٩٩٨) التي كشفت عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح والنضج المهني لدى الطلبة.

يرجع الباحث العلاقة التنبؤية للنضج المهني من مستوى الطموح إلى أن طلبة الجامعة ذوي الطموح المرتفع يكونون أكثر استعداداً للتعلم والتطور، الأمر الذي يدفعهم إلى اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لحياتهم المهنية، وهو ما ينعكس إيجاباً على دافعيتهم للنجاح، فضلاً عن أن ذوي الطموح المرتفع لديهم قابلية واستعداد للتفاعل والمشاركة بفاعلية في أنشطة تنمي مهاراتهم المهنية، وتجعلهم أكثر قدرة على فهم ذواتهم ومهاراتهم، ما يرفع من مستوى نضجهم المهني.

التوصيات والمقترحات:

أولاً: التوصيات: في ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بما يلي:

١. توفير برامج إرشادية نفسية ومهنية تساعد في رفع مستوى الطموح المهني لدى الطلبة الجامعيين من أجل تحقيق رؤية مستقبلية نحو المهن المميزة في سوق العمل والتي تنسجم مع اهتماماتهم وقدراتهم وتخصصاتهم العلمية، ولاكتسابهم مهارات النضج المهني كاتخاذ القرار المهني والاختيار المهني.
٢. عقد ندوات توعوية لأولياء الأمور؛ بهدف تبصيرهم بأهمية فهم احتياجات أبنائهم وما لديهم من استعدادات وقدرات وميول، ودورهم في نجاح أبنائهم في اختيار التخصصات التي تناسبهم.
٣. تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة في نشر ورفع مستوى الوعي المهني بين أفراد المجتمع بمختلف أطيافه، وعلى وجه الخصوص لدى الطلبة.
٤. التوسع في إنشاء وحدات إرشادية طلابية؛ لتوجيه وتقديم المساعدات الإرشادية المهنية للطلبة فيما يتعلق باختيارات التخصصات الدراسية أو قراراتهم المهنية المستقبلية.

ثانياً: المقترحات:

- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول النضج المهني لدى الطلبة وربطها بمتغيرات أخرى، نفسية ومهنية واجتماعية.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على عينات ومراحل دراسية مختلفة، ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.

المراجع:

أولاً: مراجع عربية

- أبو عطية، سهام درويش (٢٠١٥). نظريات الإرشاد والتطور المهني. عمان، دار الفكر.
- الجندي، نبيل؛ وأبو حماد، ريم (٢٠٢٢). النضج المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٣ (٤٠)، ٢٥٤-٢٦٥.
- الحراصية، صابرة بنت سيف بن أحمد؛ وبادزيس، مستورة (٢٠٢٣). واقع معتقدات الكفاءة الذاتية وأثرها في مستوى الطموح لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧ (٨)، ٨٩-١١٥.
- الحزاعي، ماجد حمزة (٢٠٢٠). النضج المهني وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلبة الجامعة المستنصرية. مجلة المستنصرية للعلوم والتربية، ٢٠ (٤)، ٢٩٤-٢٦٩.
- الشرعة، حسين (١٩٩٨). علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي. مؤتمّر للبحوث والدراسات، ١٣ (٥)، ٣-١١.
- المقبالي، علي بن حميد بن سيف؛ والخواجة، عبدالفتاح محمد سعيد (٢٠٢١). قلق المستقبل المهني وعلاقته بمستوى الطموح المهني لدى طلبة دبلوم التعليم العام بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ٦٣ (٦٣)، ٢٤٨-٢٦١.
- المسعود، هالة فاروق (٢٠١٨). الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني (النموذج-ج) في المجتمع الأردني. دراسات: العلوم التربوية، ٤٥ (١)، ٣٣١-٣٤٥.
- بدره، حورية (٢٠١٦). تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٨ (٢٦)، ٣٩٧-٤١٤.
- بلعربي، مليكة؛ وبو فاتح، محمد (٢٠١٦). العوامل المؤثرة في مستوى الطموح الدراسي للتلاميذ - دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ السنة الثانية ثانوي بالأغواط. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٨ (٢٦)، ٣٩-٥٣.
- رمضان، هادي صالح؛ وسرحان، حنان قحطان (٢٠١٦). الحاجات الإرشادية والطموح الأكاديمي لدى طلبة الجامعة الساكنين وغير الساكنين في الأقسام الداخلية، مجلة الأستاذ، ٢ (٢١٨)، ٢٥٤-٢٣٣.
- شميلة، نجاة موسى الفيتوري (٢٠٢٣). مستوى الطموح لدى طلبة الدراسات العليا الأكاديمية الليبية فرع مصراتة، قاعات الجامعة الأسمرية الإسلامية أنموذجاً. المجلة الليبية لعلوم التربية، ٢ (٢٢)، ١٠١-١١٧.
- صوالحة، عبد المهدي (٢٠١٦). مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن. المجلة الجزائرية للطفولة والتربية، ٤ (٣)، ١٥٥-١٨٨.
- عاقل، فاخر (١٩٩١). علم النفس دراسة في التكيف البشري (ط.١١)، دار العلم للملايين.
- عبد السادة، صفاء وديع؛ والرحيم، زينة على صالح (٢٠١١). قياس مستوى الطموح لدى طلبة جامعة القادسية. مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، ١٤ (٣)، ٣٠٧-٣٢٤.
- عبد الفتاح، كاميليا (١٩٩٠). دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية (ط.٣)، نهضة مصر للنشر والتوزيع.

محمود، هويدة حنفي (٢٠١١). النضج المهني وتأثيره على جودة اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية في ضوء بعض المتغيرات: دراسة تنبؤية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢١(٧٣)، ٦٥٩ - ٧٢٦.

معاينة، شروق محمد؛ والكوشة، فايز ضيف الله مصلح. (٢٠٢٠). نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة جدارا واختلافه باختلاف بعض المتغيرات. *دراسات العلوم التربوية*، ٤٧(٤)، ٢٦١ - ٢٧٨.

معوض، محمد عبدالنواب؛ ومحمد، سيد عبد العظيم. (٢٠٠٥). مقياس مستوى الطموح، مكتبة الأنجلو المصرية.

ناصر، فيفيان (٢٠١١). النضج المهني ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس في المرحلة الثانوية في مدينة الناصرة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الاردن، جامعة اليرموك.

ثانياً: مراجع أجنبية

- Andleeb, Z., & Ansari, M. (2016). A comparative study of occupational aspiration and career maturity of senior secondary school students in relation to gender. *International Education & Research Journal*, 2(7), 79-81.
- Bae, S.-M. (2022). The Analysis of a Causal Relationship between Career Maturity and Academic Achievement on Korean Adolescents Using Autoregressive Cross-Lagged Modeling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.3390/ijerph19095572>
- Brown, S.D., & Lent, R.W. (Eds.). (2021). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Crites, J. O. (1978a). *The career maturity inventory* (2nd ed.). Monterey, CA: CTB/McGrawHill.
- Crites, J. O. (1978b). *Administration and use manual for the Career Maturity Inventory*. McGraw-Hill/CTB.
- Coertse, S. & Scheepers, J.M. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56-73.
- Danaa, H. M., Al-mzary, M. M., Halasa, W. N., Obeidat, L. M., Rababah, M. A., & Al-Alawneh, M. K. (2022). University students' ambition levels and vocational tendencies associated with common culture. *The Education and Science Journal*, 24(6), 153-176.
- Frank, J. D. (1935). Individual differences in certain aspects of the level of aspiration. *The American Journal of Psychology*, 47, 119-128. <https://doi.org/10.2307/1416711>

- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., & Herma, J.L. (1951). *Occupational choice: An approach to general theory*. New York: Columbia University Press.
- Hasan, B. (2006). Career Maturity of Indian Adolescents as a Function of Self Concept, Vocational Aspiration and Gender. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32 (2), 127-134
- Jakhar, R. L. (2019). Role of Stream on The Occupational Aspirations and Career Maturity of The Students of Senior Secondary. *Issues and Ideas in Education*, 7(1),13-17.
- Jawarneh, M., (2016). Career maturity among university students in Jordan: The case for social studies. *Australian Journal of Career Development*,25(3), 110-116.
- Karahan, E., Kara, A., & Akcay, A. O. (2021). Designing and implementing a STEM career maturity program for prospective counselors. *International Journal of STEM Education*, 8, 1-16. <https://doi.org/10.1186/s40594-021-00281-4>
- Kosine, N. R., & Lewis, M. V. (2008). Growth and exploration: Career development theory and programs of study. *Career and Technical Education Research*, 33(3). 227-243.
- 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.
- Nevill, D.D. & Super, D. E. (1988). Career maturity and commitment to work in university students. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2)139-15
- Ricciuti, H. N. (1951). A review of procedural variations in level of aspiration studies. *ETS Research Report Series*, (2), 1-25
- Saher, N., & Alim, P.F. (2023). career maturity level among adolescents at senior secondary school stage. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 11(2), 397- 405
- Savickas, M. L. (1984). Career maturity: The construct and its measurement. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32(4), 222-231.
- Savickas, M. L. (1990). *The use of career choice measures in counseling practice*. In E. Watkins, & V. Campbell (Eds.), *Testing in counseling practice* (pp. 373-417). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Savickas, M., & Porfeli, E. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Schreuder, A.M., & Coetzee, M. (2021). *Careers: An organisational perspective*. (6th ed.). Cape Town: Juta.
- Seligman, L. (1980). *Assessment in developmental career counseling*. Cranston, RI: Carroll Press.
- Shamshad, F. (2022) Career Maturity in Relation to Vocational Aspiration and Self Concept among Senior Secondary School Adolescents. *International Journal of Social Science and Human Research*. 5(9). 4120-4128.
- Sirohi, V. (2013). Vocational guidance and career maturity among secondary school students: an indian experience. *Annual International Interdisciplinary Conference, AIIIC*, 24-26, Azores, Portugal. <http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/1350/1359>
- Srianturi, Y., & Supriatna, M. (2020). Analysis of career maturity on high school students. *Proceedings of the 2nd International Seminar on Guidance and Counseling*, 128-134. <http://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.200814.029>
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5),185-190.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Tekke, M., & Ghani, F. (2013). Examining career maturity among foreign Asian students' Academic level. *Journal of Education and Learning*, 7(1), 29 – 34.
- Ulusoy, F. M., & Onen, A.S. (2014). The Effects of the Professional Maturity Levels of Secondary School Students on their Academic Motivations. *Procedia Social and Behavioral Science*, 143, 1153 -1157. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.570>
- Zahoor, I., & Mahmood, m. (2023). Career Maturity Level of Intermediate Students: A Comparative Analysis. *Pakistan Journal of Educational Research*, 6(1). 49- 60.