



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

## فاعلية برنامج توجيه مهني لتنمية الطموحات المهنية لدى طلبة الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان

إعداد

عبدالحميد سعيد حسن

[umhood@squ.edu.om](mailto:umhood@squ.edu.om)

أستاذ مشارك/ جامعة السلطان قابوس

منى عبدالله البحرانيه

[munabh@squ.edu.om](mailto:munabh@squ.edu.om)

أستاذ مشارك/ جامعة السلطان قابوس

رانية سعيد البلوشي

[abhshk@squ.edu.om](mailto:abhshk@squ.edu.om)

باحث وزارة التربية والتعليم

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد السابع - جزء ثانى - يوليو ٢٠١٩ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى تقصي فاعلية برنامج توجيهي في تنمية الطموحات المهنية لدى طلبة الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة، حيث شملت عينة الدراسة (١٠٨) طالباً وطالبة، تم تقسيمهم عشوائياً إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، وتكونت المجموعة التجريبية من (٥٤) طالباً وطالبة، في حين تكونت المجموعة الضابطة من (٥٤) طالباً وطالبة، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي ذو التصميم شبه التجريبي وقد خضعت المجموعة التجريبية لبرنامج توجيهي مهني وتم تطبيق مقياس الطموحات المهنية بعد ترجمته، والمأخوذ من دراسة جريجور وأوبرن (Gregor & O'Brien, 2015)، في حين تلقت المجموعة الضابطة أنشطة في حصص التوجيه المهني، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلاب المجموعة التجريبية واستجابات طلاب الضابطة في التطبيق البعدي، وذلك لصالح المجموعة التجريبية، وقد أظهرت النتائج كذلك فروقاً ذات دلالة إحصائية في التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق البعدي. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية والنوع الاجتماعي، بخلاف التفاعل بين النوع الاجتماعي ومجموعات المعالجة لتشمل كافة أبعاد مقياس الطموحات المهنية حيث كانت هذه التأثيرات لصالح المجموعة التجريبية في كل الأبعاد كما أظهرت أن تفاعل الإناث في المجموعة التجريبية أعلى من الذكور، وبينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية بين القياسين البعدي والمؤجل لأفراد المجموعة التجريبية مما يشير إلى فاعلية البرنامج. وقد تم مناقشة النتائج وتقديم المقترحات والتوصيات في ضوء النتائج السابقة.

**الكلمات المفتاحية:** الطموح المهني، برنامج توجيهي مهني، الصف العاشر.

## Abstract

A quasi-experimental study aimed at investigating the effectiveness of a career guidance program to develop career aspirations among grade-ten students in south Al Batinah Governorate in Oman. The study sample included 108 students in grade ten divided into two groups: 54 students as an experimental and 54 students as a control group. The experimental group had undergone the career guidance program which relied on the scale of career aspirations after translated it, and which was taken from the study (Gregor & O'Brien, 2015), while the control group took alternative activities in career guidance classes. The results showed there were a significant differences between the average response of the experimental group and the control group in the per-experiment implementation indicating the favor for the experimental group, while no differences among the average responses in the experimental group in cognitive processes associated with career aspirations scale and gender. The results also illustrate that there is a statically significant difference for the effect of interaction between gender and experimental group, on the all the scale domains. The favor was for females. The results were discussed, a number of recommendations and suggestions were given based on these findings.

**Keywords:** career aspiration, career guidance program, tenth grade.

## المقدمة

يعتبر الطموح من العوامل والسمات المهمة التي ساعدت في ما نشهده من تطور سريع في العالم ، فهو الدافع الذي شحذت به الهمم ورتبت به الأفكار للارتقاء والسمو بمستوى الحياة من مرحلة لأخرى؛ فالطموح هو كل ما يسعى الفرد إلى تحقيقه مستقبلا، من أهداف وغايات، ولكل فرد طموحه المختلف والذي يتناسب مع قدراته ومرحلته العمرية، ولهذا وجدت حاجة ماسة لوجود برامج التوجيه والإرشاد المهني الفعالة التي تساعد في توجيه الطلبة نحو متابعة أهدافهم للوصول إلى ما يطمحون إليه واختيار التخصص المناسب لهم، ولذلك لا بد من العمل على توجيههم نحو المهن الأكثر ملائمة لهم ليصبحوا أشخاصا ناجحين ومنتجين مستفيدين من خدمات التوجيه والإرشاد المهني كما هو مرسوم ولا بد من تنشئتهم على القيم والمثل والأنماط السلوكية التي تجعلهم يتوافقون في حياتهم وينجحون في أعمالهم ويخططون لمستقبلهم لتحقيق أهدافهم وآمالهم وطموحاتهم المهنية.

إن طلبة الصف العاشر هم من فئات المجتمع الهامة، فهم من فئة الشباب، وتقع بين أيديهم مسؤولية التقدم والازدهار والتطوير، فهم يمتلكون طاقات وقدرات عقلية وجسمية مختلفة وهائلة، ولا بد من تقديم التوجيهات والإرشادات لهذه الفئة حول كيفية اتخاذ القرار لاختيار مهنة المستقبل والوصول بهم إلى النضج المهني والاختيار السليم وما يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وميولهم واهتماماتهم ( عياصرة ،٢٥، ٢٠١٠ ) . فعند وصول الطالب الى الصف العاشر فإنه من المفترض أن يبدأ في التفكير بمهنته المستقبلية بشكل جدي ويجب أن تكون عملية الاختيار عملية ناجحة إذ أنها يجب أن تبنى على الملائمة بين ما يحبه الطالب وبين طموحه المهني في هذه الحياة، فالطموح هو الوسيلة التي تستمر بها عجلة الحياة في تقدم مستمر، ويقدر ما يكون الطموح مرتفعا بقدر ما تكون الشخصية متميزة، وكذلك بقدر توفر هذا الطموح في عنصر الشباب بقدر ما يكون المجتمع متماسكا وقويا (التويجري، ١٣، ٢٠١٢)، وكما كان واضحا توجيه خطاب حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم بمناسبة العيد الوطني الثالث عشر في نوفمبر ١٩٨٣ لفئة الشباب حين ذكر "أن مرحلة الشباب التي يمر بها المرء هي مرحلة أفكار وتطلعات وتخطيط وطموح للمستقبل" (وزارة التربية والتعليم، ٢٣، ٢٠١٠).

إن الطموحات المهنية تكون عادة انعكاسا للذات المهنية أو للهوية المهنية للأفراد، بحيث تشير الطموحات المهنية إلى أهداف الفرد ونواياه المتعلقة بمهنة المستقبل (Silvia, 2001, P.50)، وقد أظهرت البحوث أن الطموحات المهنية للمراهقين هي من بين أكثر المؤشرات تنبؤا بالخيارات المهنية في مرحلة البلوغ (Schroon & Parson, 2002, P.15; Trice & McClellan, 1993, P. 24). وتتؤكد نظرية جوتفريدسون (Gottfredson, 2002, P. 69) أنه بعد سن ١٤ عاما يبدأ الطلبة في ضبط تطلعاتهم وطموحاتهم المهنية وفقا لذواتهم الشخصية وتسوية هذه الطموحات وفقا لعوامل أكثر واقعية كالنوع الاجتماعي وتأثير البيئة وهيبة المهن.

إن مرحلة المراهقة هي المرحلة التي يطور فيها المراهقون طموحاتهم وتطلعاتهم التعليمية والمهنية المستقبلية، في الطموحات تمثل وجهة نظر الشخص تجاه أهداف معينة، كما ذكر جونز ودومنيكو (Domenico & Jones , 2007, P.31) ، والتي قد تتأثر بعوامل عديدة مثل النوع، الحالة الاجتماعية والدعم الأسري؛ لذلك فإنه في مرحلة المراهقة تكون الطموحات والتطلعات المهنية ذات أهمية خاصة؛ لأنها تساعد المراهقين في تقييم الدرجة خياراتهم المختلفة أو إعاقاة فرصهم في تحقيق الأهداف المرجوة ولهذا فإن الاستعداد المهني في فترة المراهقة يعتبر مرحلة مهمة من مراحل التطور المهني الناجح خلال هذه الفترة الزمنية لتحقيق التوافق المهني وتطوير الهوية المهنية. (Skorikov, 2007, P.14)

وترى النظريات التقليدية للتنمية المهنية أن الطموحات المهنية تتطور في مراحل معينة من مرحلة الطفولة وصولاً إلى مرحلة البلوغ، وإن مرحلة المراهقة هي مرحلة الاستكشاف والتي يتم البدء فيها بتحديد الخيارات المبدئية لاتخاذ القرارات النهائية بشأن اختيار المهنة. إذ تؤكد نظرية جوتفريدسون (Gottfredson, 2002) أنه عندما يبلغ الطلبة سن ١٤ عاماً، فإنهم يبدأون في التوافق بين طموحاتهم المهنية والعوامل الذاتية الشخصية نحو تقديم خيارات واقعية أكثر. (Hirschi, 2010, P.280)

كما أكدت جوتفريدسون (Gottfredson, 2005, P. 77)، أن مرحلة المراهقة تنمي اثنين من الكفاءات المعرفية المتعلقة بالتطوير المهني في عمر ١٣ و ١٤ مثل فهم الذات والتصور حول المهن. ففي خلال مرحلة المراهقة يحقق الطلبة فهم وإدراك لمستويات البلوغ من حيث النوع ومستوى هوية المهن. على سبيل المثال، قد تتجنب الطالبات اختيار المهن التي ينظر إليها على أنها ذكورية مثل مهنة التعدين أو يتجنبون بعض المهن التي تتم عن انخفاض الهوية الاجتماعية مثل مهنة عاملة منزل مثلاً. وقد بينت الأبحاث أن الإناث يملن إلى التطلع إلى نطاق أضيق من المهن من الذكور لاعتقادهم بأن العديد من فرص العمل غير مناسبة لهم بينما الذكور يكون لديهم فهم مهني وتركيز أكثر لرؤية الفرص المهنية من الإناث. (Creed, Conlon & Zimmer, 2007, P.249).

وقد صنفت الأبحاث الحالية الطموحات المهنية ضمن النظريات التي تعترف بسهولة تأثير العوامل السياقية بشكل كبير. إحدى هذه النظريات المهنية هي النظرية المعرفية الاجتماعية والتي أسسها لنت وبراون وهاكت (Lent, Brown & Hacket, 2002, P.12) والتي ترى أن الطموحات المهنية تتأثر بالممارسات الاجتماعية المختلفة التي يتعرض لها المراهقون فضلاً عن مدى استيعابهم لتلك التجارب المختلفة. والتي تركز على التفاعل بين المتغيرات المعرفية الشخصية والسياقات التي تحد أو تشجع الشخصية في التطور المهني (Patton & Creed, 2007, P.135).

كما ذكر هيلي (Healy) بأن للظروف الاقتصادية والاجتماعية للأسرة دورًا هامًا في التنمية المهنية واختيار المهنة المناسبة أو اتخاذ القرار المهني المناسب. وعليه فإنه يمكن توجيه هذه العملية في مراحل الحياة، وذلك يتم من خلال العمل على تحقيق القدرات والاستعدادات والمويل والمساعدة على اختيار الواقع المهني الصحيح والمناسب للفرد؛ ولهذا تعد مرحلة الاستكشاف من أهم المراحل التي ترتبط مباشرة بالتنمية المهنية بالإضافة إلى كونها المرحلة التي يبلى الفرد خياراته المهنية فيها، وبالتالي يتكون مفهوم التمهين (الاختيار العلمي الصحيح لمهنة معينة)، وتمتد هذه المرحلة من سن الخامسة عشر حتى الرابعة والعشرين من العمر وبذلك تشمل طلبة الصف العاشر. (Landine, 2013, P.11).

وأكدت نتائج دراسة ماكي وميلر (Mackay & Miller, 1982, P.34) أنه في اغلب الدراسات كان اختيار الأولاد للمهن مستند على المال و المغامرة والحماس، اما البنات في اختيارهن للمهن مستند على القدرات المعنوية والوالدية والامومة ومساعدة الاخرين. وإن نتائج تلك الدراسات تدعم بشكل مباشر وغير مباشر تأكيد جوتفريدسون حول تنميط دور النوع الاجتماعي في النمو والتطور المهني عند الأطفال، إذ أن جوتفريدسون تترك بدائل مقبولة بشكل محدد أكثر. فإن المحيط ينبا بدور النوع الاجتماعي ويؤثر في التقضيلات المهنية من عمر ٨ سنوات فما فوق، وعلى الخلفية الاجتماعية أو مستوى السمعة والنفوذ. وتصبح السمعة والنفوذ أكثر أهمية. (Gottfredson, 2002,P.75), للأطفال في عمر ٩ سنوات أو أكبر.

كما تؤكد نظرية سوبر وجوتفريدسون أهمية توفر المعلومات أمام أطفال المدرسة الابتدائية، وأن أكثر المعلومات المهنية يجب ان تتوفر أو تكون مجهزة ضمن المناهج الدراسية أو مادة التربية المهنية، وليس مكاتب المرشدين. وتوفير مجموعة المعلومات المهنية خلال نظام التعليم، وقد يكون وفق برنامج توجيهي تعليمي من المدرسة إلى العمل من خلال مراجعة عدة برامج لتعلم حول عالم العمل. ويتم التعامل مع النتائج النظرية والتربية المهنية (Gottfredson, 2005, P. 81).

هدفت دراسة كينفيتون (Kinveton, 2004, P.54) للكشف عن تأثير ترتيب الطفل في الأسرة في صنع القرار وتحقيق الطموحات المهنية من خلال سلسلة من المقابلات والاستبيانات المعدة لهذه الدراسة والتي أجريت على ٣٨٤ من المراهقين والمراهقات. أشارت نتائجها أنه كان للأب والأم النفوذ الأكبر لاختيار المسار المهني لهؤلاء الطلبة، كما أن الطلبة الأكبر سنا كانوا يميلون لأخذ النصائح من آبائهم بينما الأصغر سناً اتبعوا نصائح أمهاتهم.

وفي دراسة نوعية للكشف عن الفروق بين النوعين في الطموحات المهنية للصفين السابع والعاشر أجراها كلا من لوبارت وكانون وتوفر (Lupart, Cannon, & Telfer, 2004) والتي تطابقت نتائجها مع فرانسيس (Francis, 2002, P. 87)، سئل الطلبة فيها عن الخصائص أو قيم العمل للاختيار المهني المستقبلي الأكثر أهمية بالنسبة لهم؛ حيث صنف الذكور ارتباط اختيارهم المهنية بحسب "كسب قدرا كبيرا من المال"، و"المركز العالي في المجتمع"، بينما صنفت الإناث الفرصة لجعل العالم مكانا أفضل بوصفها سمة هامة من سمات المستقبل في حين أن الذكور لم يشعروا بأهمية هذه السمة.

كما هدفت دراسة باسي وستيكا وديلي فاف وكابرا (Bassi, Steca, Delle Fave, & Caprara, 2007, P.18) إلى تقصي فاعلية برنامج إرشادي قائم على تعزيز الأهداف والطموح والهوايات والاهتمامات باستخدام التعزيز الإيجابي في تنمية مفهوم الذات الأكاديمي، لعينة من الطلاب بلغ عددهم ١٣٠ طالبا في إحدى المدارس بنيجيريا، حيث تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية ٣١ طالبا وضابطة ٣٢ طالبا، تراوحت أعمارهم ١٥-١٩ سنة، وطبق البرنامج خلال أسبوع تضمن أنشطة وأساليب في تعزيز الأهداف والطموح والهوايات والاهتمامات باستخدام التعزيز الإيجابي، واستخدم الباحثون مقياس مفهوم الذات الأكاديمي، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح أفراد المجموعة التجريبية تعزى للبرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة.

كما أجرى جيذانا (Githang'a, 2007, P.12) دراسة نوعية هدفت إلى استكشاف الطموحات المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية لذوي الإعاقات البصرية في كينيا. وقد تم اختيار ١٢ طالبا وطالبة منهم وتم وضع مقابلتهم أيضا وهم من عموم المدارس الخمس في عموم المحافظات الأربع. وأشارت نتائج الدراسة ان المتعلمين ذوي الاعاقات البصرية لديهم طموحات تعليمية ومهنية عالية نسبيا يطمح الكثيرون منهم للتعليم العالي والوظائف المهنية ذات المكانة العالية وتتأثر طموحاتهم بعوامل فردية وبيئية وغيرها.

كما هدفت دراسة تشيابا وغاريدو وبرينا (Chiapa, Garrido, & Prina, 2012, P.785) إلى تقصي فاعلية برنامج إرشادي يهدف إلى الكشف عن طموحات الطلبة الفقراء وتنمية الدور الحاسم للوالدين فيما يتعلق بمسارات النجاح الأكاديمي والمهني، تضمنت هذه الدراسة المنهجية المختلطة عينات عشوائية كمية، شكلت ٣٢٠ المجموعة التجريبية و١٨٦ المجموعة الضابطة وأظهرت نتائج اثر البرنامج بعد ٦ أشهر، زيادة في طموحات الآباء التعليمية. وأشارت أيضا إلى أن طموحات الآباء كانت لها قيمة تنبؤية فيما يتعلق بالنتائج التعليمية للأطفال.

وأجرى الزهراني (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين مستوى الطموح والمويل المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدارس الهيئة الملكية بالجبيل الصناعية بالمملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من ٢٣٩ طالبا من الصف الثالث الثانوي، وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع متوسط في مستوى الطموح، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الطموح تعزى لمتغير التخصص الدراسي، وكانت لصالح متوسطات التخصصات العلمية.

كما هدفت دراسة الساعدي (٢٠١٥،٦) إلى قياس الالتزام الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، والتعرف على مستوى الطموح المهني والأكاديمي لدى طلبة الجامعة، وهل توجد علاقة بين كل من الالتزام الأكاديمي والطموح المهني، طبقت المقاييس على عينة من طلبة الجامعة المستتصية من الجنسين (ذكور - أناث) ومن التخصص (علمي - إنساني). وقد أظهرت النتائج أن طلبة الجامعة يتمتعون بالترام أكاديمي عالي ولديهم طموح مهني وأكاديمي مرتفع وهناك علاقة إيجابية بين الالتزام الأكاديمي وكل من الطموح المهني والطموح الأكاديمي، وتوجد فروق في العلاقة لصالح التخصص العلمي، ولا توجد فروق في العلاقة بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي.

كما هدفت دراسة الرزيقي (٢٠١٥)، إلى الكشف عن البيئات المهنية السائدة لدى طلبة الصف الثاني عشر وعلاقتها بمستوى الطموح والاهتمامات، على عينة بلغ حجمها ٣٩٢ طالبا وطالبة. وأظهرت النتائج وجود ارتباط ايجابي بين البيئة المستكشفة والبيئة الاجتماعية مع مستوى الطموح، في حين وجد ارتباط سلبي بين البيئة الواقعية ومستوى الطموح. وكذلك أظهرت الدراسة وجود اختلاف في العلاقة لدى أفراد البيئة الواقعية بين مستوى الطموح والاهتمامات المهنية لصالح الذكور، كما كشفت الدراسة وجود اختلاف في العلاقة لدى أفراد البيئة المغامرة بين مستوى الطموح والاهتمامات المهنية لصالح الذكور.

كما هدفت دراسة أونوا (Ona, 2015, P.1884) البحث في الطموحات المهنية الموهوبين والذين هم في سن المراهقة وعلى وشك الاختيار المهني. أجريت الدراسة على ٤٣٧ طالبا في الجامعة التقنية في اياسي في رومانيا وتم تحديد عدد ٦٦ طالبا منهم من الموهوبين في مجال التقنية حيث تم استخدام مقياس الطموحات المهنية (CAS (Gregor & O'Brien, 2013). وأكدت النتائج صحة فرضيات الدراسة وجود طموح اعلى بكثير للطلبة ذوي المواهب الفنية مقارنة مع أولئك الذين لا توجد لديهم أية مواهب فنية، بالإضافة إلى أن الطلاب الموهوبين والذين لديهم طموحات مهنية أظهروا نتائج اعلى في الدرجات المتعلقة بالتعلم مدى الحياة، والرغبة في مواصلة الدراسة بعد الانتهاء من المستوى الحالي والمشاركة في الدورات التدريبية..



كما هدفت دراسة تيلمان (Tillman, 2015, P.405) للتحقق من مدى تأثير التدخل الأبوي في الطموحات المهنية للأبناء وعملية اتخاذ القرار المهني لمهنة المستقبل. على عينة بلغت ٦٦ من آباء الطلبة. وأشارت النتائج أن تأثير الوالدين المتعلمين على خيارات أبنائهم كان أكبر من تأثير الآباء الغير المتعلمين.

### مشكلة الدراسة

إن من أهم المشكلات التي تقلق الطلبة في هذه المرحلة هي جهلهم بمهنتهم المستقبلية التي سيحصلون عليها و يزاولونها، فهم يكونون المعتقدات حول المهن من خلال المناقشة مع الوالدين ومعرفة توجهاتهم ورغباتهم، ونصائح المعلمين وارشاداتهم، وتأثرهم بأصدقائهم، ونظرة المجتمع أو ما يقرؤونه في الكتب عن مهنة ما، وفي ضوء ذلك، تتكون الأفكار والرغبات حول مهنة المستقبل التي يسعى المراهق جاهدا للوصول إليها.(Kim, 2014, P.403)

ونظرًا لأهمية الطموحات المهنية تأتي هذه الدراسة استجابة لعدد من الدراسات والتوصيات دراسة آل اطميش (٢٠٠٦) ودراسة أبو سعدة (٢٠١٢) ، (Creed, Conlon & Zimmer, 2007, P.9) كما أظهرت بعض الدراسات أيضا أن المراهقين يرون حواجز مهنية كثيرة بما في ذلك التمييز العرقي والنوع الاجتماعي ، والسمات الاسرية ونقص الفرص التعليمية هذه الأدلة تشير ان العوائق المهنية قد تؤدي الى إرباك تطلعات وطموحات المراهقين وتؤثر في قدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية مثالية . (Lent, Brown & Hackett, 2002) إن العلاقة بين العوائق المهنية والتوافق في الأداء المهني قضية معقدة، في حين أن الحواجز المهنية قد تقيد الخيارات المهنية للبعض، إلا انها قد تحفز الآخرين أيضا نحو المزيد لتحقيق غاياتهم . (Lent et al., 2002; Creed et al., 2007, P256)

وعلى الرغم من وجود بعض الدراسات التي تناولت موضوع الطموحات المهنية، إلا أنها تعد مشكلة حقيقية بالغة الأهمية وتحتاج الى التدخل المهني المخطط والمنظم ومن هنا ظهرت فكرة الدراسة الحالية.

### أهمية الدراسة

#### ١. الأهمية النظرية:

- إن التعرف على الطموحات المهنية يعتبر من المتطلبات الأساسية التي تساعد الفرد للوصول نحو مسار مهني معين، ووفق أساس علمي سليم.
- ندرة الدراسة في البيئة العمانية وفي مجال التوجيه المهني.
- تعد هذه الدراسة استجابة لنتائج وتوصيات بعض الدراسات والبحوث العربية لدراسة آل اطميش (٢٠٠٦)، ودراسة أبو سعدة (٢٠١٢).

## ٢. الأهمية التطبيقية:

- إن تقديم برنامج توجيه مهني في تنمية الطموحات المهنية - بعد التحقق من فعاليته - يعد إثراء ميدان التوجيه والإرشاد المهني؛ حيث يوفر الموجهين والمرشدين برنامجاً جاهزاً للتطبيق.
- تفتح المجال أمام الباحثين لإعداد المزيد من البرامج التوجيهية لفئات عمرية أخرى أو التعمق فيها وتجربتها في مناطق أخرى، وذلك من شأنه إثراء المعرفة المعلوماتية في هذا الجانب.

## أهداف الدراسة

تنمية الطموحات المهنية لدى طلبة الصف العاشر في جنوب الباطنة من خلال تقديم برنامج توجيه جمعي لهم وتقصي فاعليته.

## تعريفات المصطلحات:

١. برنامج التوجيه المهني (**Career guidance program**) في الدراسة الحالية يعرف على أنه محتوى منظم، قائم على نظرية جوتفريدسون، تقدم فيه المعلومات من خلال الأنشطة والتمارين بطريقة تهدف إلى مساعدة الأفراد على أن يتعلموا المهارات والسلوكيات، وأن يتم تطبيقها في حياتهم اليومية بهدف تنمية طموحاتهم المهنية والحصول على مكامن القوة عند الاختيار المهني، ويتكون برنامج التوجيه الجمعي في الدراسة الحالية من (١٢) جلسة، بواقع (٣) جلسات في الأسبوع بمدة زمنية (٤٥-٦٠) دقيقة للجلسة التوجيهية الواحدة.

٢. الطموح المهني (**Career Aspiration**) هو رغبة شخصية لمهنة معينة، بحيث تكون هذه المهنة هي المهنة الأكثر تفضيلاً في مرحلة عمرية محددة (Gottfredson, 1999, P.98). وخلافاً للنظريات التقليدية قام (Leonard & Cranston, 1990 P.17) بتعريف الطموح المهني بأنه الرغبة المستمرة نحو مواصلة التعليم من أجل تحقيق مهنة ما يصبو إليها الفرد. وحديثاً تم تعريف الطموح المهني بأنه الدرجة التي يرغب بها الشخص ليكون ناجحاً في مجال عمله والرغبة نحو الإنجاز المهني والنزعة نحو القيادة أو الزعامة في مجال العمل والرغبة في تطوير الفرد لنفسه من خلال مواصلة التعليم في مجال التخصص أو العمل (Gray & O'Brien, 2007, P.6; Gregor & O'Brien, 2015, P.409; Kim, 2014, P.8).

والتعريف الإجرائي للطموحات المهنية في هذه الدراسة يقصد به : مجموع الدرجات التي يحصل عليها طلبة الصف العاشر من خلال استجاباتهم على مقياس الطموحات المهنية إذ هو الدرجة التي يتطلع إليها المفحوص للتخصصات والوظائف القيادية ومدى تطلعه لمواصلة التعليم ضمن تخصصه أو مجال عمل ومدى تطلعه إلى تحقيق إنجازات خاصة بمجاله المهني وذلك باستخدام مقياس الطموحات المهنية المستخدم في هذه الدراسة والذي أعده (Gregor & O'Brien, 2015, P.106) وترجم لهذه الدراسة.

### فرضيات الدراسة:

- توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى  $0.05 \leq \alpha$  بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات استجابات أفراد المجموعة الضابطة في التطبيق البعدي على مقياس الطموحات المهنية وأبعاده، لصالح المجموعة التجريبية.
- توجد فروق دالة احصائية عند مستوى  $0.05 \leq \alpha$  بين متوسط استجابات أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تنفيذ البرنامج التوجيهي الجمعي للطموحات المهنية لصالح التطبيق البعدي.
- لا يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطي أفراد المجموعة التجريبية الاختبار القبلي والبعدي في مقياس الطموحات المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
- لا توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى  $0.05 \leq \alpha$  بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتطبيق المؤجل لمقياس الطموحات المهنية وأبعاده.

### المنهجية

سعت الدراسة الحالية إلى تقصي فاعلية برنامج توجيهي مهني في تنمية الطموحات المهنية لدى طلبة الصف العاشر بجنوب الباطنة، ومن أجل ذلك تستخدم الدراسة المنهج شبه التجريبي، والذي يتمثل في تطبيق أداة الدراسة (مقياس الطموحات المهنية) قبلًا على المجموعتين التجريبية والضابطة، ثم تنفيذ المعالجة على المجموعة التجريبية من خلال البرنامج التوجيهي في تنمية الطموحات المهنية، ومقارنتها بالمجموعة الضابطة الغير خاضعة للمعالجة، والتي تتلقى أنشطة التوجيه المهني من قبل أخصائي التوجيه المهني، ومن ثم إجراء قياس بعدي المجموعات الضابطة والتجريبية، بهدف فحص المتغير المستقل الذي هو البرنامج التوجيهي المهني على المتغير التابع والذي هو تنمية الطموحات المهنية لدى طلبة الصف العاشر.

### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة للعام الدراسي ٢٠١٦ / ٢٠١٧م، والبالغ عددهم (٥٦٥٥) طالبًا وطالبة يتوزعون على ٤٠ مدرسة وذلك وفقا لإحصاء العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م (المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، ٢٠١٦)، وقد تم اختيار محافظة جنوب الباطنة لسهولة وصول الباحثة إليها، والتيسير اختيار عينة الدراسة، وتوفير الوقت اللازم لتطبيق البرنامج، والجدول (١) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب النوع الاجتماعي.

جدول ١

توزيع مجتمع الدراسة في محافظة جنوب الباطنة حسب متغير النوع الاجتماعي

المجموع	النوع الاجتماعي		الولاية
	إناث	ذكور	
1269	597	672	المصنعة
313	153	160	العوابي
397	194	203	نخل
1626	829	797	بركاء
276	157	119	وادي المعاول
1774	863	911	الرسحاق
5655	2793	2862	المجموع

العينة

تم اختيار ولاية بركاء من ولايات محافظة جنوب الباطنة بصورة قصدية، حيث تعد ولاية بركاء ثاني أكبر كثافة سكانية من ولايات المحافظة، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٠٨) طالباً وطالبة من طلبة الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة، يتوزعون على مدرستين، حيث تم اختيار المدارس بطريقة عشوائية عن طريق القرعة: وهما مدرسة الباسط للتعليم الأساسي للبنين (١٠-٥)، ومدرسة هند الأنصارية للبنات (١٠-١٢).

كما تم اختيار العينة العنقودية عشوائياً لتمثيل المجموعتين الضابطة والتجريبية، وتكونت المجموعة التجريبية من (٥٤) طالباً وطالبة، أما المجموعة الضابطة فتكونت من (٥٤) طالباً وطالبة من طلبة الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، ويرجع سبب اختيار أفراد عينة الدراسة من طلبة الصف العاشر؛ لأن في هذه المرحلة يقوم الطلبة باختيار المواد للصفين الحادي عشر والثاني عشر، وبالتالي اتخاذ القرار المهني بخصوص المهنة التي يطمحون بالعمل بها في المستقبل، مما يؤدي إلى ضرورة إكساب الطلبة المهارات الضرورية وتنمية هذه الطموحات المهنية، والتي قد تؤهلهم مستقبلاً في الاعتماد على أنفسهم في عملية الوصول لأهدافهم المهنية من خلال تعلم تنمية هذه الطموحات وجعلها أقرب للتحقيق في أرض الواقع، مما يؤدي إلى اختيار تخصصات ومهن تختلف عن ما كانوا يطمحون إليه، وجدول (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المجموعة والنوع الاجتماعي.

جدول ٢

توزيع عينة الدراسة وذلك حسب نوع المجموعة ومتغير النوع الاجتماعي (ن = ١٠٨)

المجموع	الضابطة	التجريبية	المجموعة
العدد	العدد	العدد	النوع الاجتماعي
44	24	20	ذكور
64	30	34	اناث
108	54	54	المجموع
%100	% 50	% 50	النسبة

يتبين من خلال الجدول (٢) أن المجموعتين (التجريبية - الضابطة) قد تم توزيعها بالنسبة المئوية ذاتها - تقريباً-، كما تم تمثيل النوع الاجتماعي في المجموعة الواحدة بالتساوي تقريباً، كما تم اختيار الطلبة الذين تقل درجاتهم على المتوسط النظري للمقياس الخماسي الذي وسطه يساوي (٢)، ومن ثم توزيعهم على المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة للمدارس المختارة.

### أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على أداتين هما: مقياس الطموحات المهنية والبرنامج التوجيهي المهني، وفيما يلي توضيح الخطوات الخاصة ببناء كل أداة من هاتين الأداةين:

#### ١. برنامج التوجيه المهني

تم إعداد برنامج توجيه مهني يهدف إلى تنمية الطموحات المهنية للصف العاشر، وذلك بعد الاطلاع على الدراسات والأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة، ويستند البرنامج على نظرية جوتفريدسون، ويتكون من ١٢ جلسة مدة كل جلسة تتراوح من (٤٥ - ٦٠) دقيقة، ويواقع (٣) جلسات في الأسبوع، ويستخدم البرنامج أساليب العصف الذهني الخرائط الذهنية وأساليب حل المشكلة وأسلوب الحوار والمناقشة والأسلوب القصصي والتعلم التعاوني والفردى واللعب وعرض المرئيات والأفلام القصيرة . كما تضمن البرنامج عدة مواضيع كالتعريف بالطموح المهني والوعي الذاتي وكيفية تحديد الأهداف المهنية والتخطيط والكفاءة الذاتية وحل المشكلات المهنية واتخاذ القرار المهني. وتضمن ايضا الجلسات الرئيسية الخاصة بأبعاد المقياس وهي الإنجاز والتعليم والقيادة.

واحتوى البرنامج كذلك العديد من الانشطة الهادفة والمتنوعة والتي أضافت تفاعلا ملموسا في تطبيقها وخاصة تمرين الرؤية الى ٥٠ سنة وفيه يقوم المتدرب بتصور مشروع يطمح بتنفيذه في قريته بعد خمسين سنة بشرط ان يكون هذا المشروع خياليا وكذلك تمرين تحدي الحاجز والذي تم وضع حاجز بين الطلبة ومشكلة مهنية متصلة بالبيئة العمانية أعطي الطلبة فيه وقت للتخطيط في حل لتجاوز وكسر ذلك الحاجز من أجل حل المشكلة وغيرها من الأنشطة المثرية.

## الصدق الظاهري للبرنامج

بعد الانتهاء من إعداد محتوى برنامج التوجيه المهني بما يتضمنه من أنشطة وتدريبات تم عرض جلسات البرنامج على مجموعة من المحكمين المختصين والأساتذة في علم النفس والإرشاد المهني وعددهم (٦)، لإبداء ملاحظاتهم حول البرنامج من حيث وضوح الأهداف والأهمية، وخطوات إعداد الجلسات والأنشطة والوسائل المستخدمة و زمن الجلسات ومدى ملائمتها لخصائص المرحلة العمرية والبيئة العمالية، واعتبر إجماع ٨٠% من المحكمين كافيًا لقبول الجلسة أو الأنشطة المتضمنة في الجلسة، وإن قدمت ملاحظات أكثر من ٢٠% عد ذلك كافيًا لتعديل الجلسة أو النشاط أو حذفها أو إضافة أخرى بديلة عنها، وقد أجرى تعديل الصياغة اللغوية لعدد من فقرات البرنامج وأنشطته وعباراته.

## ٢ . مقياس الطموحات المهنية: (Career Aspiration Scale)

تستخدم الدراسة الحالية مقياس الطموحات المهنية (Career Aspiration Scale) والذي قام ببنائه أويرن وجريجور (Gregor & O'Brien, 2015)، حيث أن الهدف الأساسي للمقياس هو مساعدة الأفراد على التقييم الذاتي من خلال معرفة درجة الطموحات المهنية لديهم، مما يساعدهم على تنمية هذه الطموحات للوصول إلى تطلعاتهم المهنية المستقبلية. وفي الدراسة الحالية تم ترجمة المقياس إلى اللغة العربية ملحق (١)، حيث يتكون من (٢٤) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد، وتختلف العبارات في توزيعها على الأبعاد الثلاثة، وتتضمن الإجابة من خلال التدرج الخماسي ليكرت الآتي: (٤) تنطبق علي دائماً، ٣ تنطبق علي غالباً، ٢ تنطبق علي أحياناً، ١ تنطبق علي نادراً، ٠ لا تنطبق علي ابداً) على الترتيب، وأعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الطالب هي (٩٦)، وأقل درجة هي (صفر) حيث تدل الدرجة المرتفعة على وجود طموح عالي وتدل الدرجة المنخفضة على مستوى طموح مهني منخفض لأفراد العينة. أما عن طريقة تصحيح المقياس فإن جميع العبارات الموجبة تخضع مع البند الذي يناظرها بحيث تكون ٤، ٣، ٢، ١، ٠، أما بالنسبة للعبارات السالبة وهي: ٢، ٤، ١٢، ٢٠، ٢٢، فإنه يتم عكس طريقة تصحيح الإجابات على النحو التالي: ٠، ١، ٢، ٣، ٤.

وتقسم أبعاد المقياس الثلاثة كالآتي:

- **البعد الأول:** طموح القيادة (**Leadership Aspiration**): يتكون من (٨) عبارات، ويقصد به التطلع نحو التخصصات والوظائف القيادية.
- **البعد الثاني:** طموح الإنجاز: (**Achievement Aspiration**) يتكون من (٨) عبارات، ويقصد به التطلع نحو تحقيق إنجازات في مجال التخصص.
- **البعد الثالث:** طموح التعليم (**Education Aspiration**): يتكون من (٨) عبارات، ويقصد به التطلع نحو مزيد من التعليم المستمر في مجال التخصص أو العمل.

### الصدق الظاهري للمقياس

للتحقق من صدق المقياس بعد ترجمة المقياس تم عرض المقياس في صورته الأولية، وقد تم إعداد جدول يتضمن العبارات والأبعاد وتعريف كل بعد تعريفًا مفاهيميًا، وتم حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين لكل عبارة، واعتبر اجماع ٨٠% من المحكمين كافيًا لقبول العبارة وإن قدمت ملاحظات من أكثر من ٢٠% بعد ذلك كافيًا لتعديل العبارة أو حذفها أو إضافة عبارة جديدة. والجدول (٣) يوضح عدد الأبعاد والعبارات المنتمية لكل بعد، العبارات السالبة مشار إليها بنجمة\*.

### جدول ٣

أبعاد المقياس، وعدد وأرقام العبارات التي تنتمي لكل بعد (ملحق ٥)

م	البعد	عدد العبارات	أرقام العبارات
١	طموح الانجاز	٨	* ٢٢-٢١-٢٠-١٧-١٣-٩-٨-٣
٢	طموح القيادة	٨	٢٤-١٥-١٢* -٧-٥-٤* -٢* -١
٣	طموح التعليم	٨	٢٣-١٩-١٨-١٦-١٤-١١-١٠-٦

\*العبارات السالبة مشار إليها بنجمة.

### ثبات المقياس

تم التحقق من الثبات من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية غير مشمولة في الدراسة وعددها (٣٢) طالبًا وطالبة من الصف العاشر، وتم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولكل بعد من أبعاده للحصول على معامل الاتساق الداخلي لدرجات المقياس، ويتضح من النتائج أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لنتائج تطبيق أبعاد المقياس تراوحت بين (٠,٦٢) في بعد "طموح القيادة"، و(٠,٨١) في بعد "طموح التعليم" وهذا يعني أن معامل الثبات في الأبعاد متوسط، كذلك معامل الثبات في دراسة (Gregor & O'Brien, 2015, P.103)، كان متوسط وتراوح بين (٠,٧٤) في بعد "طموح الانجاز" و(٠,٨٧) في بعد "طموح التعليم"، بينما معامل الثبات لجميع الأبعاد في الدراسة الحالية بلغ (٠,٨٦)، وهو متقارب مع دراسة (Gregor & O'Brien, 2015, P.100) والتي بلغ أيضا (٠,٨٨) ويمكن القول أنه جيد، ويتمتع بمعاملات ثبات جيدة وكافية لأغراض الدراسة.

### سادسًا: التكافؤ بين المجموعة التجريبية والضابطة في القياس القبلي

للتحقق من تكافؤ المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على المقياس القبلي، تم استخدام اختبار "ت" ويوضح جدول (٤) نتائج اختبار "ت" للمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي.

جدول ٤

نتائج اختبار "ت" للمجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الطموحات المهنية في التطبيق القبلي

الدرجة	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المجموعة	البعد
106	0,825	0,221	0,43	1,16	54	تجريبية	طموح القيادة
			0,42	1,14	54	ضابطة	
106	0,77	0,285	0,36	1,38	54	تجريبية	طموح الإنجاز
			0,38	1,40	54	ضابطة	
106	0,092	1,718	0,44	1,13	54	تجريبية	طموح التعليم
			0,49	0,98	54	ضابطة	
106	0,091	1,705	0,43	1,12	54	تجريبية	الدرجة الكلية
			0,48	0,97	54	ضابطة	

يتضح من الجدول (٤) أنه لا توجد فروق دالة احصائية في المتوسطات الحسابية لأبعاد المقياس الثلاثة، وهو ما يشير إلى تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في مستوى الطموحات المهنية قبل تطبيق البرنامج التوجيهي المهني؛ مما يسمح بإجراء المقارنة بين متوسطي المجموعة التجريبية والضابطة على التطبيق البعدي.

نتائج الدراسة

**الفرضية الأولى:** نصت الفرضية الأولى على "توجد فروق دالة احصائية عند مستوى  $\alpha \geq 0,001$  بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات استجابات أفراد المجموعة الضابطة في التطبيق البعدي لمقياس الطموحات المهنية لصالح المجموعة التجريبية"، وللتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية باستخدام اختبار "ت" على مقياس الطموحات المهنية لدى طلبة الصف العاشر ككل ولكل بعد من أبعاده (طموح القيادة، طموح الإنجاز، طموح التعليم) ، جدول (٥) يبين نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين.



جدول ٥

نتائج اختبار "ت" بين المجموعتين الضابطة (ن=٥٤) والتجريبية (ن=٥٤) في التطبيق البعدي لمقياس الطموحات المهنية.

البعـد	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	حجم الأثر
طموح القيادة	التجريبية	2,72	0,60	106	14,98	0,000	0,832
	الضابطة	1,20	0,44				
طموح الانجاز	التجريبية	3,18	0,46	106	18,49	0,000	0,871
	الضابطة	1,47	0,49				
طموح التعليم	التجريبية	2,64	0,57	106	15,11	0,000	0,823
	الضابطة	0,97	0,57				
الدرجة الكلية	التجريبية	2,85	0,42	106	20,37	0,000	0,890
	الضابطة	1,21	0,41				

يتضح من الجدول (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية ومتوسطات المجموعة الضابطة في التطبيق البعدي، ولصالح المجموعة التجريبية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية (٢,٧٢) مقابل (١,٢٠) للمجموعة الضابطة في بعد طموح القيادة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية (٣,١٨) مقابل (١,٤٧) للمجموعة الضابطة في البعد الثاني، وهو طموح الانجاز، وبلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية (٢,٦٤) مقابل (٠,٩٧) للمجموعة الضابطة في البعد الثالث، وهو طموح التعليم، كما يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية لكل الابعاد (٢,٨٥) في مقياس الطموحات المهنية لدى طلبة الصف العاشر أعلى من المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة (١,٢١)، كما تراوحت معدلات المجموعة التجريبية من (٢,٦٤) إلى (٣,١٨)، والمجموعة الضابطة من (٠,٩٧) إلى (١,٤٧)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الطموحات المهنية.

وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha \leq 0.010$ . بين المجموعتين في التطبيق البعدي لمقياس الطموحات المهنية لصالح المجموعة التجريبية" تعزى للبرنامج التوجيهي.

### الفرضية الثانية

نصت الفرضية الثانية على أن " توجد فروق دالة احصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0,001$  بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تنفيذ البرنامج التوجيهي الجمعي المهني لصالح التطبيق البعدي"، والتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق بين المجموعتين في التطبيق القبلي والبعدي على أبعاد مقياس الطموحات المهنية، و جدول (٦) يبين نتائج اختبار "ت".

جدول ٦

نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيقين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس الطموحات المهنية (ن = ٥٤).

حجم الأثر	مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التطبيق	البعد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي				
0,828	0,00	14,21	0,81	1,56	0,43	1,16	قبلي	طموح
					0,60	2,72	بعدي	القيادة
0,905	0,00	21,82	0,60	1,80	0,36	1,38	قبلي	طموح
					0,46	3,18	بعدي	الانجاز
0,831	0,00	13,80	0,80	1,51	0,43	1,12	قبلي	طموح
					0,57	2,64	بعدي	التعليم
0,900	0,00	19,41	0,61	1,62	0,35	1,23	قبلي	الدرجة
					0,42	2,85	بعدي	الكلية

يتضح من الجدول (٦) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الطموحات المهنية في الدرجة الكلية وجميع أبعاد المقياس وذلك لصالح التطبيق البعدي، وبذلك يتم قبول الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة

نصت الفرضية الثالثة على أنه "لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط استجابات أفراد المجموعة التجريبية في مقياس الطموحات المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي"، و للتحقق من هذه الفرضية، تم أولاً استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري على مستوى المقياس ككل، وجدول (٧) يوضح النتائج.

جدول ٧

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفق متغير النوع

بعدي		قبلي		النوع	
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0,419	2,68	0,35	1,33	ذكور	الدرجة الكلية
0,397	2,95	0,397	1,12	إناث	

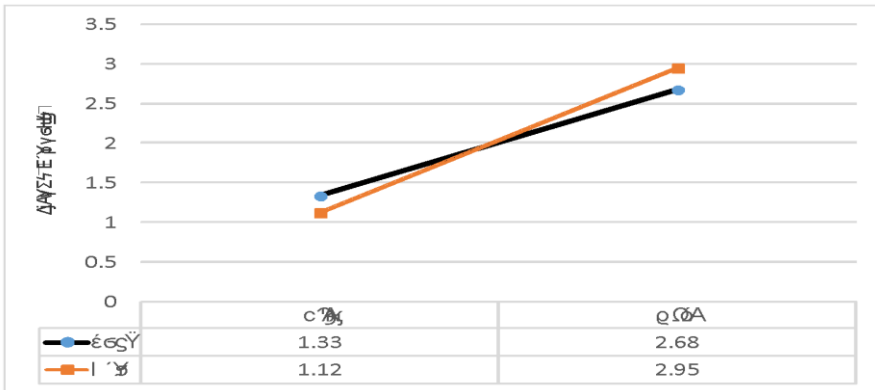
أما ثانياً، فقد تم اختبار الفرضية لمعرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الطموحات المهنية لمتغير النوع الاجتماعي والبرنامج التوجيهي المهني، وذلك باستخدام تحليل التباين المتكرر (Repeated Measures)، جدول (٨) يوضح ذلك.

جدول ٨

نتائج تحليل التباين المتكرر (Repeated Measures) لمعرفة فاعلية المجموعة والنوع الاجتماعي في مقياس الطموحات المهنية لدى طلبة الصف العاشر (ن = ٥٤)

الاختلال	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0,00	355,879	62,908	1	62,908	الاختبار (قبلي، بعدي)
0,030	4,966	0,878	1	0,878	التفاعل الثنائي (أ × ب)
		0,177	52	9,192	الخطأ
0,194	1,729	0,195	1	0,195	النوع الاجتماعي (ذكور، إناث)
		0,113	52	5,858	الخطأ

يتبين من جدول (٨) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختبار القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي، أما بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي فليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية، أما بالنسبة للتفاعل بين كل من الاختبار (القبلي، البعدي) والنوع الاجتماعي (ذكور، إناث) فهو ذو دلالة إحصائية وهذا يعني أنه على الرغم من الدلالة الإحصائية لتأثير البرنامج التوجيهي على المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي، إلا أن التفاعل بين متغيري الاختبار والنوع هو الذي أدى إلى وجود هذا الفرق في الدلالة الإحصائية.



شكل ١ التفاعل بين متغيري المجموعة والنوع الاجتماعي بالنسبة للكلي وكل الأبعاد

ويتضح من الشكل (١) التفاعل بين الاختبار (القبلي والبعدي) والنوع الاجتماعي (ذكور، اناث)، وأن التحسن لدى الاناث أفضل من الذكور حيث كان أقل من الذكور بالاختبار القبلي وازداد في الاختبار البعدي.

### الفرضية الرابعة :

نصت الفرضية الرابعة على أنه "لا توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتطبيق المؤجل لمقياس الطموحات المهنية".

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مترابطتين للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التطبيق البعدي والمؤجل لمقياس الطموحات المهنية، والجدول (٩) يعرض خلاصة النتائج.

### جدول ٩

نتائج اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين درجات التطبيق البعدي والمؤجل لمقياس الطموحات المهنية (ن=٥٤)

حجم الأثر	مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التطبيق	البعد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي				
0,017	0,419	0,81	0,23	0,01	0,60	2,73	بعدي	طموح القيادة
					0,57	2,71	مؤجل	
0,044	0,275	1,10	0,21	0,03	0,46	3,19	بعدي	طموح الانجاز
					0,42	3,15	مؤجل	
0,018	0,447	0,766	0,20	0,02	0,57	2,65	بعدي	طموح التعليم
					0,52	2,67	مؤجل	
0,012	0,529	0,633	0,11	0,01	0,42	2,85	بعدي	الدرجة الكلية
					0,18	4,17	مؤجل	

يتضح من الجدول (٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والمؤجل لمقياس الطموحات المهنية في الدرجة الكلية وجميع أبعاد المقياس وبذلك نقبل الفرضية الصفرية، وعليه يمكن القول بأن أثر البرنامج على الطلبة ما زال متواصلا.

## مناقشة النتائج

هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار فعالية برنامج توجيهي مهني في تنمية الطموحات المهنية قائم على نظرية جوتفريدسون لدى طلبة الصف العاشر، وقد أظهرت نتائج اختبار الفروق بين المجموعة التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة وذلك لصالح المجموعة التجريبية في جميع أبعاد مقياس الطموحات المهنية (طموح القيادة، طموح الانجاز، طموح التعليم)، وتشير هذه النتائج إلى فعالية البرنامج المهني المصمم في الدراسة الحالية.

وعموماً اتفقت هذه النتيجة مع دراسة باسي وستيكا وديلي فف وكابرازا (Bassi, Steca, Delle Fave, & Caprara, 2007, P.6)، والتي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية الذين طبقوا برنامج "إرشادي قائم على تعزيز الطموحات المهنية وتنمية الذات"، وقد كان سبب التحسن الذي طرأ على أفراد المجموعة تركيز البرنامج على تعزيز الأهداف والطموحات والهوايات والاهتمامات باستخدام التعزيز الإيجابي، كما اتفقت هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من توشيبا وجاريدو وبرينا (Chiapa, Garrido & Prina, 2012, P. 794)، ويدعم أيضاً هذه النتيجة، دراسة أبوسعدة (٢٠١٢) والتي أظهرت نتائجها بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على مستوى الطموح الأكاديمي لصالح المجموعة التجريبية، حيث ركز البرنامج على تقديم العديد من المعارف والمهارات والأنشطة لأفراد المجموعة التجريبية والتي كان لها الدور الفعال في تنمية مستوى الطموح الأكاديمي لديهم. وهذا يدعم أيضاً ما جاء في دراسة آل أطميش (٢٠٠٦) والتي أسفرت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح بين الطلبة في المدارس المشمولة بالإرشاد بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لصالح المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج، مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي في رفع مستوى الطموح لدى أفراد العينة التجريبية نظراً لاحتواء البرنامج على العديد من الاستراتيجيات والمهارات والأنشطة. ويدعم ما جاء في دراسة هيرشي (Hirschi, 2010, P.11)، والتي تؤكد أنه عندما يبلغ الطلاب سن ١٤ عاماً فما فوق، فإنهم يبدأون في التوافق بين طموحاتهم المهنية والعوامل الذاتية الشخصية نحو تقديم خيارات واقعية أكثر وفهم وإدراك أكثر عمقاً نحو الأهداف المهنية التي يطمحون بالوصول إليها وأنه يجب تعزيز وتزويد الإناث والذكور بالبيئة التي تساعد على التطور المهني والتي يتوفر الأنشطة والبرامج والمعلومات المهنية.

وهذا ما ركزت عليه جوتفريدسون ، (Gottfredson, 2005,P. 92) في نظريتها حول عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته بصورة متكاملة وملائمة لطموحاته وتطلعاته ودوره في عالم العمل، وكذلك على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة بحيث تكفل له السعادة ولمجتمعه المنفعة من خلال مساعدته في اكتشاف ذاته عبر سلسلة من الأنشطة والتدريب على المهارات لتلبية حاجاته ورغباته في هذه الجوانب من خلال البرامج المختلفة. وهذا أيضا يدعم ما ركز عليه سوبر في نظريته من خلال عرض المراحل العمرية وأهمية استغلال هذه المراحل في مساعدة الفرد بالبرامج الارشادية والتوجيهية وتدريبه على إنماء وتقبل صورته لذاته بحيث تكون متكاملة و متلائمة مع طموحاته وتطلعاته لدوره في عالم العمل (عبدالهادي والعزة، ٢٠١٢، ٦.٢) .

ونعزي النتيجة الحالية إلى استخدام برنامج توجيهي محكم من قبل المختصين، وتوفير ساعات تدريب مناسبة، وتنوع في الأنشطة المستخدمة، وزمن تنفيذ البرنامج ومناسبته للصف العاشر كلها عوامل ساعدت على فاعلية البرنامج التوجيهي، واكساب الطلبة المعرفة اللازمة لتنمية الطموحات المهنية.

وقد أظهرت نتائج التحليل أن هناك تحسناً ملحوظاً لدى المجموعة التجريبية في جميع أبعاد مقياس الطموحات المهنية، كما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي في الدرجة الكلية لمقياس الطموحات المهنية، ولكل بعد من أبعاده الثلاثة، وذلك لصالح التطبيق البعدي.

وعموماً اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة حنتول (٢٠١٢) والتي دلت نتائجها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق البعدي. بالإضافة الى انها اتفقت نتيجة الدراسة الحالية أيضا مع دراسة المشيخي (٢٠٠٩) ودراسة الجميلي (٢٠٠٩) والتي دلت نتائجها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي، وأن سبب هذه الفروق يعود إلى تأثير البرنامج واتفقت أيضا مع نتائج دراسة القرعاوي (٢٠١٢) والتي اثبتت نتائجها وجود فعالية للبرامج المقترحة من خلال نتائج التطبيق البعدي.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في المجموعة التجريبية وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي. وتفسر هذه النتيجة بأن البرنامج كان فعالاً في الدراسة الحالية للمجموعة التجريبية، وترجع هذه النتيجة أيضا إلى أن البرنامج كان مزوداً بالوسائل المناسبة والتي أدت إلى عدم وجود تفاعل بين النوع الاجتماعي والبرنامج، وكذلك فإن الأساليب والأنشطة المستخدمة مناسبة للذكور والإناث وبالتالي فإن البرنامج يمكن تطبيقه على الذكور والإناث بنفس الطريقة والأساليب المستخدمة والأنشطة الموجودة فيه.

كذلك تم تقديم البرنامج للذكور والإناث بنفس آلية التنفيذ من حيث الأساليب والوسائل المستخدمة في التطبيق، وعليه فإن النوع الاجتماعي ليس له تأثير في تنمية الطموحات المهنية، حيث يمكن تطبيق البرنامج لكل من الذكور والإناث بالطريقة نفسها وسيكون له التأثير نفسه. وقد تعود النتيجة أيضا إلى أن البرنامج ساهم إلى وجود النظرة المتقاربة لأهمية تنمية الطموحات المهنية بين الذكور والإناث؛ حيث كانت الفروق بين المجموعة التجريبية والضابطة دالة إحصائيا لكل الأبعاد الأمر الذي يدعم فاعلية البرنامج الحالي، كون تأثيره امتد ليشمل تنمية الجوانب الثلاثة المكونة لمقياس الطموحات المهنية؛ حيث كانت هذه التأثيرات لصالح المجموعة التجريبية في كل الأبعاد، كما أظهرت أن تفاعل الإناث في المجموعة التجريبية والضابطة، أعلى من الذكور في التجريبية والضابطة، وهذه النتيجة تتفق مع الدراسات السابقة مثل دراسة (Niles, & Harris 2005, P.102) والتي اهتمت بتحقيق الطموحات المهنية والتي أظهرت تحسن لدى طلبة المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي، دون النظر إلى النوع الاجتماعي وهذا يدعم ما جاء أيضا في دراسة (Leung, Conoley, & Schell, 1994) من أن النساء يعكس مستويات أعلى في التحصيل العلمي والطموحات إلى الوظائف القيادية بالمقارنة مع الرجال من نفس المستوى التعليمي. وهذا يدعم كذلك ما جاء في دراسة مينديز وكروفورد (Mendez & Crawford, 2002)، وهذا ما يعكس الواقع حقيقة من ناحية تحقيق الإناث مستويات علمية تفوق الذكور في نفس المستوى التعليمي لما جرت عليه العادة كونهن أكثر انشغالا بالذاكرة في المنزل من الذكور.

وهذا ما أكدته دراسة كلا من آل أطميش (٢٠٠٦)، ودراسة ابو سعدة (٢٠١٢)، وكذلك دراسة حنتول (٢٠١٢)، حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود الفروق الدالة إحصائيا بين البرنامج والنوع الاجتماعي.

كما أشارت نتائج اختبار "ت" للمجموعات المترابطة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس البعدي والمؤجل في مقياس الطموحات المهنية، مما أدى إلى قبول الفرضية الرابعة. ويمكن أن نعزي نتيجة استمرار فاعلية البرنامج التوجيهي المطبق إلى كمية المعلومات المعرفية التي وفرها البرنامج من حيث الأساليب واستراتيجيات التفكير والتمارين المختلفة التي تنمي الطموحات المهنية لدى الطلبة. كما يمكن أن نعزي نتيجة هذه الفرضية إلى التفاعل الاجتماعي للطلبة سواء فيما بينهم مباشرة أو بين أفراد المجتمع المحيط بهم، أو من خلال مواقع التواصل الاجتماعي والتقنيات الحديثة، كل هذا يساعدهم على تبادل الخبرات.

وهذا ما أكدته دراسة المشيخي (٢٠٠٩) ودراسة الجميلي (٢٠٠٩)، والتي دلت نتائجها على استمرارية أثر البرنامج، واتفقت أيضا مع دراسة كلا من القرعاوي (٢٠١٢) ودراسة محمد (٢٠١١)، والتي أعادت تطبيق مقياس الدراسة على عينة من الطلبة المشاركين في البرامج التدريبية في على المدى الطويل. ومن خلال عرض ومناقشة النتائج يمكن القول بفاعلية هذا البرنامج التوجيهي في تنمية الطموحات المهنية لدى الطلبة الذكور والإناث على حد سواء، مما يدل على إمكانية تطبيقه على عينات مماثلة في مناطق ومحافظات وأماكن أخرى.

## التوصيات

في ضوء النتائج التي أظهرتها هذه الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:

- يمكن للقائمين على البرامج التعليمية في المؤسسات التربوية، عقد ورشة تدريبية لأخصائي التوجيه المهني لتعزيز كفاءتهم في تنمية الطموحات المهنية، ومن ثم عرضها على الطلبة وتساعدهم على تنمية طموحاتهم المهنية وتطلعاتهم المستقبلية.
- إجراء دراسة للكشف عن تأثير أولياء الأمور على الطموحات المهنية لدى أبنائهم الطلبة وأهمية التعرف على المعوقات التي قد تحول دون وصول الطلبة لأهدافهم المهنية، والتعرف على كيفية معالجتها من خلال عقد الورش والدورات التدريبية والجلسات الارشادية والتوجيهية.
- إجراء دراسات حول تطلعات وطموحات المرأة نحو المهن القيادية والعراقيل التي قد تواجه الإناث في تحقيق طموحاتهن القيادية.



## المراجع

- أبو سعدة، نفوذ سعود (٢٠١٢). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مستوى الطموح الأكاديمي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة خان يونس (رسالة ماجستير منشورة). جامعة الأزهر: غزة.
- آل اطميش، سناء نعيم بدر (٢٠٠٦). أثر برنامج إرشادي في رفع مستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الإعدادية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة المستنصرية: العراق.
- التويجري، أسماء (٢٠٠٢). المتغيرات الاجتماعية المحددة لمستويات وأنماط الطموح الاجتماعي (رسالة دكتوراه منشورة). جامعة الملك سعود: المملكة العربية السعودية.
- الجميل، علي عليج (٢٠٠٩). أثر التدريب على حل المشكلات في خفض قلق المستقبل لدى طلاب كلية التربية، مجلة أبحاث كلية التربية جامعة الموصل (٤) ، ٨ ، ١٩ .
- حنتول، أحمد موسى (٢٠١٢). فاعلية برنامج إرشادي نفسي مقترح لتخفيف قلق المستقبل وأثره على دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى طلاب كلية المجتمع بجامعة جازان (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: السعودية.
- الرزقي، راشد خلفان (٢٠١٥). البيئات المهنية السائدة لدى طلبة الصف الثاني عشر وعلاقتها بمستوى الطموح والاهتمامات المهنية في مدراس محافظة مسقط (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس: سلطنة عمان.
- الساعدي، سعاد أحمد مولى (٢٠١٥). العلاقة بين الالتزام الأكاديمي والطموح المهني والأكاديمي لدى طلبة الجامعة. مجلة أداب المستنصرية، ٧٠، ١-٦٢ .
- السلوط، خالد سليمان (٢٠٠٧). النمط المعرفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات (أطروحة دكتوراه منشورة). جامعة اليرموك: الاردن.
- الشبيبي، يوسف علي (٢٠١٧). فاعلية برنامج توجيهي مهني لتنمية مهارات التفكير الإبداعي لاكتشاف الفرص في ريادة الأعمال لدى طلبة من الصف الحادي عشر بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس: سلطنة عمان.

أ / رانية سعيد البلوشيه  
د / منى عبدالله البحرانيه  
د / عبدالحميد سعيد حسن

فاعلية برنامج توجيه مهني لتنمية الطموحات المهنية

---

عياصرة، محمد نايف (٢٠١٠). مفاهيم ودراسات في علم النفس التربوي. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

عبدالهادي، جودت.، والعزة، سعيد (٢٠١٢). التوجيه المهني ونظرياته (ط٢). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

القرعاوي، أديب محمد (٢٠١٢). فعالية برنامج إرشادي معرفي لخفض قلق المستقبل لدى التلاميذ الأيتام في عنيزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبدالعزيز: المملكة العربية السعودية.

المشيخي، غالب بن محمد (٢٠٠٩). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٦). قسم الإحصاء والمؤشرات. الرستاق: المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٦). مسارك المهني للصف الحادي عشر (الطبعة الثالثة). المركز الوطني للتوجيه المهني: سلطنة عمان.

يوسف، دلال (٢٠١٣). فاعلية برنامج ارشادي مقترح لتنمية مستوى الطموح الاكاديمي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية دراسة ميدانية بثانوية حي القطب بالمسيلة (رسالة دكتوراه). جامعة محمد خضر: الجزائر.

- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development, 72*(1), 187-206.
- Bassi, M., Steca, P., Delle Fave, A., & Caprara, G. V. (2007). Academic self-efficacy beliefs and quality of experience in learning. *Journal of Youth and Adolescence, 36*(3), 301-312.
- Chiapa, C., Garrido, J. L., & Prina, S. (2012). The effect of social programs and exposure to professionals on the educational aspirations of the poor. *Economics of education review, 31*(5), 778-798.
- Creed, P. A., Conlon, E. G., & Zimmer, M. J. (2007). Career barriers and reading ability as correlates of career aspirations and expectations of parents and their children. *Journal of Vocational Behavior, 70*(2), 242-258.
- Domenico, D. M., & Jones, K. H. (2007). Career aspirations of pregnant and parenting adolescents. *Journal of Family and Consumer Sciences Education, 25*(1), 24-33.
- Francis, B. (2002). In the future really female? The impact and implications of 14-16 year olds' career choices. *Journal of education and work, 15*(1), 75-88.
- Githang'a, M. M. (2007). *Vocational Aspirations of Upper Primary School Learners with Visual Impairments* (Doctoral dissertation), University of Oslo: Kenya.
- Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting Theory and Research to Work, 4*, 71-100.
- Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007). Advancing the assessment of women's career choices: *The Career Aspiration Scale*. *Journal of Career Assessment, 15*(3), 317-337.

- 
- Gregor, M. A., & O'Brien, k. M. (2015). The changing face of psychology: *Leadership Aspirations of Female Doctoral Students Counseling Psychologist*, 43, 90-113.
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228-245.
- Hirschi, A (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 276-287.
- Kim, M. (2014). Family background, students' academic self-efficacy, and students' career an life success expectations, *International Journal for the Advancement of Counseling*, 36(4), 395-407.
- Kniveton, B. H. (2004). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in education*, 72(1), 47-59.
- Landine, J. R. (2013). The relationship between vocational self-concept, ego-identify development, and vocational decision-making. *The Canadian Journal of Career Development*, 12(2), 5-18.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4, 255-311.
- Leung, S. A Conoley, C. W & Schell, M. J. (1994). The careers and educational aspirations of gifted high school students: A retrospective study. *Journal of Counseling and Development*, 72, 298-303.
- Lupart, J. L., Canoon, E., & Telfer, J. A. (2004). Gender differences in adolescent academic achievement, interest, values and life-role expectations. *High ability studies*, 15(1), 25-42.

- Mackay, C. M., (1982). Relations of socioeconomic status and sex variables to the complexity of worker functions in the occupational choices of elementary school children. *Journal of vocational behavior*, 20, pp. 31-37.
- Mendez, L. M., & Crawford, K. M. (2002). Gender-role stereotyping and career aspirations: A comparison of gifted early adolescent boys and girls. *Journal of Secondary Gifted Education*, 13(3), 96-107.
- Niles, S. G. & Harris Bowsbey, J. (2005). *Career development interventions in the 21 century*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Ona, A. (2015). Professional aspirations in students with technical talent. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 191, 1881-1885.
- Patton, W., & Creed, P. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of career development*, 34(2), 127-148.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and Counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8-24.
- Stralnieks, R. (2003). The relationship of students domain specific self-concepts and self- efficacy to academic performance. *Psychology Cognitive. Dissertation abstracts international*, 65 (10-B). 525-543.
- Tillman, K. (2015). Parental influence on college students' career aspirations. San Francisco: Jossey- Bass.