

البحث الرابع : ٤

بناء وتقنين مقياس للوعي المهني لدى المراهقين من الجنسين في
المملكة العربية السعودية

إعداد:

مها بنت مرزوق الصبحي.
كلية التربية جامعة أم القرى بمكة المكرمة

" بناء وتقنين مقياس للوعي المهني لدى المراهقين من الجنسين في المملكة العربية السعودية "

أ / مها بنت مرزوق الصبحي

• أولاً : المدخل إلى الدراسة :

• تقديم :

يمثل الوعي المهني احد لبنات لنمو المهني، بل الأساس الحقيقي له وتشير أدبيات البحث في العالم الغربي على البداية المبكرة للوعي المهني خلال الطفولة مستمرا في النمو إلى أن تتحقق الهوية المهنية وينتهي الفرد إلى الاختيار المناسب لمهنته في الظروف المثالية ويشتمل الوعي على علاقة تفاعلية ديناميكية بين وعي الفرد بخصائصه الشخصية والعقلية والاجتماعية بل والبدنية وعالم العمل، كما يتضمن أيضا إدراكا بشروط ومطالب ومزايا كل مهنة.

ورغم أن من المفروض أن ينمو هذا الجانب بشكل طبيعي كنتاج للتربية إلا أن ضعف برامج التربية المهنية المبكرة المتضمن إعداد المعلومات حول المهن وتحليل متطلباتها وتوصيفاتها ووضع الاختبارات المتعلقة بمتطلبات كل مهنة مع التركيز على معرفة الذات والميول والقدرات والاستعدادات في مراحل التعليم العام و تطبيق الاختبارات المهنية والذي لا بد أن يقدم للطلاب من خلال برامج متخصصة في التربية المهنية Career Education وأيضا اتساع مجال عالم العمل جعل الكثير من المراهقين والشباب ضحية نقص وعيهم المهني والذي يقودهم في الغالب إلى خيارات مهنية لا تتفق مع قدراتهم وميولهم وأهدافهم، وهو ما يؤثر أيضا على إنتاجيتهم كأعضاء فاعلين في المجتمع.

وبالرغم من أهمية هذا الجانب فقد تبين للباحثة عدم وجود أي دراسة عربية أو محلية تناولت هذا البعد بالدراسة وقد كانت المحاولة الوحيدة للدراسة في مجال الوعي المهني في العالم العربي من خلال جهد مؤسسة المنار التابعة للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالأردن بالتعاون مع وكالة الإنماء الكندية الدولية وكانت عبارة عن إنتاج دليل للوعي مشتمل على بعض المقاييس منها مقياس الوعي المهني (دليل الوعي المهني ، ٢٠٠٦) إلا أنه ورغم تسمية المقياس التي توحى بأنه مقياسا للوعي المهني فان مقياس للنمو المهني وهذا اعم ومن هذا المنطلق تم في هذه الدراسة إعداد وتقنين المقياس على البيئة السعودية ، أمله أن يكون أداة للبحث العلمي في هذا المجال، إلى جانب مقياسي رتب الهوية المهنية، والقدرة على الاختيار المهني الذين تم إعدادهما من قبل الباحثة في محاولة منها للمساهمة في سد العجز في هذا المجال على المستوى المحلي.

• مشكلة الدراسة :

انطلاقاً من الأهمية التفاعلية لمكونات الوعي المهني وأثرها على عملية الاختيار باعتبار أن الوعي المهني من الناحية التكوينية عبارة عن إعداد المعلومات حول المهن وتحليل متطلباتها وتوصيفاتها ووضع الاختبارات المتعلقة بمتطلبات كل مهنة بالإضافة للمعلومات عن الفرد تشمل معرفة الذات ومعرفة الميول والقدرات والاستعدادات لأهمية الوعي المهني كأساس للخيار المهني السليم، وأن هذا الوعي لابد أن يقدم للطلاب من خلال برامج متخصصة في التربية المهنية Career Education و يمكن أن يتحسن وبشكل مؤثر مع التوجيه المهني السليم (Watkins, 1999; Sullivan, 1982; Jafar, 1993; Sisca, 1976)

وحيث أن هناك في جميع الثقافات خصوصية للاختيار المهني بعضها مبني على الفوارق الجنسية والمعرفية والاجتماعية والشخصية، وأن هناك ضرورة للوعي بهذه المتغيرات لتحقيق الهدف النهائي والمتمثل في الاختيار السليم. وبالرغم من ذلك فقد تبين للباحثة وجود قصور حقيقي في مجال قياس الوعي المهني أو البحوث المرتبطة ب هاو تلك التي تربط بين الوعي المهني والخيار المهني السوي. وبالبحث تبين عدم وجود أدوات لقياس الوعي المهني. ومن هنا فقد جاءت الدراسة الحالية حيث حاولت الباحثة من خلالها بناء مقياس للوعي المهني وحساب خصائصه السايكومترية ليكون مساهمة في مجال البحوث في مجال النمو المهني. ويتفرع عن مشكلة البحث مجموعة من التساؤلات المرتبطة بطبيعة وبناء المقياس وخصائصه السايكومترية والمتمثلة فيما يلي:

- ◀◀ ما طبيعة بناء المقياس؟
- ◀◀ ما مؤشرات ثبات واتساق المقياس؟
- ◀◀ ما مؤشرات صدق المقياس؟

• التحديدات الإجرائية للمصطلحات :

• الوعي المهني:

يشير سيسكا (1976) Sisca إلى أن الوعي المهني يعني "المعلومات التي يملكها الفرد عن العمل، والاتجاهات التي يحملها نحو الأدوار المهنية المختلفة، وفهم ذاته في علاقتها بعالم العمل". وحيث قامت الباحثة ببناء مقياساً لقياس الوعي المهني بما يخدم أهداف الدراسة الحالية، فإن الوعي المهني يعرف إجرائياً بالدرجة المتحصل عليها من مقياس الوعي المهني المستخدم في هذه الدراسة (من إعداد الباحثة).

• أهداف الدراسة وأهميتها:

تهدف الدراسة إلى بناء مقياس لقياس الوعي المهني، وحساب خصائصه السايكومترية. ولاشك في أن لذلك أهمية نظرية حيث ستألف الدراسة انتباه

الباحثين إلى مكون أساسي من مكونات النمو المهني، كما سيكون أساسا لقياس هذا الجانب من جوانب النمو المهني، وبالتالي فإنه إثراء لعملية التوجيه المهني وخاصة خلال مرحلة التعليم الثانوي

• ثانياً : أدبيات البحث :

• مفهوم الوعي المهني Vocational Awareness :

يعرف سكمول (1975) Schmoll الوعي المهني بأنه أدراك يتضمن المعلومات الكافية عن المهن المتاحة، والأهمية الشخصية والاجتماعية التي يعطيها الفرد للمهنة المختارة، وأيضاً إدراك الفرد لظروفه وقدراته الذاتية ومناسبتها لهذه المهنة. ويشمل الوعي المهني جانبيين مهمين ومن ثم المؤاممة بينهما لتحقيق أفضل درجات التكيف وهما

◀ وعي الفرد بنفسه والذي يتضمن قدراته وميوله وسماته الشخصية والاجتماعية والجسمية .

◀ وعي الفرد بعالم المهن والذي يتضمن وعيه بالمتغيرات المرتبطة بالمهن المختلفة ومتطلباتها وشروطها وما يمكن أن يترتب عليها من آثار ايجابية أو سلبية ، ومن ذلك المؤهلات التعليمية المطلوبة للمهنة وقيمة الدخل الذي يعود على المشتغل فيها، والتدريب اللازم للدخول في المهنة ، وظروف العمل في المهنة وأماكن تواجدها والأخطار المحيطة فيها ، المكانة الاجتماعية للمهنة، ما يتمتع به شاغلها من المزايا والضمانات كالتأمين، والتقاعد، والإجازات ، والعلاوات ، والترقيات والرعاية الصحية والاجتماعية والترفيهية، ومكان العمل وظروف النقل والمواصلات إليه ، ما تتطلبه المهنة من جهد وطاقة، ووقت ممارسة المهنة.

• نمو الوعي المهني :

يسير الوعي المهني Career Awareness تبعاً لخطة نمو تبدأ مبكراً خلال الطفولة وتستمر خلال المراحل التالية، حيث تكون فكرة الأطفال عن العمل عند سن الثامنة مهلهة ومختلطة بالخيالات إلا أن هذا التفكك ينتهي مع سن ١١ سنة حيث يصبح أكثر واقعية مع النمو المعرفي للأطفال ويربط باكتساب معرفة عن رواتب الوظائف ومتطلبات الوظائف من المهارات وبالوصول إلى سن ١٤ سنة تقريباً يصبح الوعي المهني أكثر ارتباطاً بالجانب الوجداني الانفعالي، حيث ينمو وعياً بالسلبيات المحتملة لبعض جوانب العمل مثل عدم الرضا ومتطلباته الدورية، ومتطلبات الأدوار العملية المختلفة وما يرتبط بها من توتر، كما يصبح قادراً على مقارنة عالم المهنة بقدرته أيضاً يصبح أكثر وعياً بان اتخاذ القرار التربوي والمهني هي القضية المحورية الأكثر أهمية من متطلبات النمو لديهم (Hartung et al. (2005

ولاشك في أن الوعي المهني الراشد يتشكل بشكل قوى خلال مرحلة المراهقة، حيث يرتبط فعلاً بالبحث عن الهوية ويشير اريكسون Erikson

(1968) إلى أن الفرد خلال هذا المرحلة يخبر أزمة الهوية، والتي تعني من أنا وما أهدافي في هذا الحياة، والى أين اتجه ولاشك في أن الاختيار المهني واحد من المحددات الأساسية لذلك، وهو ما أكده الباحثون من أمثال مارشا (1966, 1980) Marcia وادمز (1989) Adams، و هولاند Holland (1997) ومن الناحية النظرية والتطبيقية فإن عملية التشكل هذه تتطلب وعيا مهنيا، فعودة إلى وجهة نظر مارشا المبنية على فكر اريكسون، فإن الفرد يمر بمرحلة من الاستكشاف Exploration حيث يسعى في هذه المرحلة إلى اختبار المهن المتاحة ومتطلباتها ومناسبتها، قبل أن يلتزم بها وهذا يعني أن استمرارية نمو الوعي المهني خلال مرحلة المراهقة بل والرشد فهو عملية مستمرة ، بل ويمكن القول انه بداية النضج الحقيقي للوعي المهني.

ومن هذا المنطلق كان الاعتقاد إن عملية الاختيار المهني ليست سوى عملية أو حادثة معزولة عن خبرات الفرد الحيوية وقليلًا ما كان يوجه الاهتمام إلى ما يسبق عملية الاختيار وما ينتج عنها إلا إن هذه النظرة قد تغيرت في العقود الثلاثة الأخيرة وصار ينظر إلى عملية الاختيار المهني على أنها عملية طويلة تبدأ منذ الطفولة ويؤثر فيها خبرات المدرسة وعملية التعلم التي ترافق الفرد أثناء مراهقته وموجهته لمشاكل الحياة وأصبح الاختيار الصحيح والسليم يعتمد على الدراسة الواعية للمعلومات حول المهن وحاجات المجتمع الاقتصادية ولا بد أن يؤخذ بعين الاعتبار طبيعة المهن ذاتها ومشاعره الذاتية عند عمل اختيار جيد (نزال، ٢٠٠٥).

• العوامل المؤثرة على تشكل الوعي المهني:

تشير الدراسات إلى إن الوعي المهني يتأثر بالعديد من العوامل الشخصية والاجتماعية الثقافية ومنها مدركات الفرد عن الدور الجنسي والطبقة الاجتماعية الاقتصادية، وتأثير الأسرة ومستوى تعليم الوالدين ومهنتهما وأيضاً العديد من العوامل الشخصية المعرفية والوجدانية Hartung et al. (2005).

١. الدور الجنسي Gender Role:

تشير العديد من الدراسات إلى تأثير الوعي المهني بل والخيار المهني بالدور التقليدي للذكور والإناث ، وقد استعرض هارتونق ورفاقه Hartung et al. (2005) العديد من الدراسات التي حاولت كشف العلاقة بين الدور الجنسي والوعي المهني ، وتحديدا ما يعرفه الطلاب عن الوظائف والمهن وكيف يشعرون تجاهها . ووفقاً لمراجعتهم تبين أن غالبية الدراسات تشير إلى تأثير رؤية الأطفال ومعتقداتهم عن المهن بالدور الجنسي ، حيث تبين من دراسة مكماهون وباتون McMahon & Patton، أن الأطفال يدركون بعض الأعمال والمهن كأعمال غير مناسبة لجنسهم، وإن الذكور يملكون وعياً مهنياً ومعرفة عن المهن أكبر مما تملكه الإناث. وفي تأكيد لتأثير الدور

الجنسي التقليدي أشارت نتائج دراسة جورل و شو Gorrell and Show بان الذكور يعتقدون بان اغلب المهن مناسبة للذكور وليس للإناث. كما تؤكد دراسة ريد وستيفنز Reid and Stephens هذا الأثر، حيث تبين وجود فروق بين الجنسين في إدراكهم لاتساع الفرص المهنية. وتحديدا فان الإناث يعتقدن بمحدودية الفرص المهنية التي يمكن أن يحصلن عليها في مقابل كما أظهرت دراسة لارشر وماكري (Archer & Macrae,1991) إلى نتائج مماثلة تكشف تمييزا للحقول المهنية حيث صنفت مجالات تصميم المركبات والتكنولوجيا والاتصالات والفيزياء كمجالات ذكورية بينما صنفت مجالات التربية الاجتماعية والدينية والطباعة والاقتصاد المنزلي كمجالات أنثوية وبأخذ تقديرات الطلاب على أبعاد الصعوبة والسهولة أستنتج الباحثان أن المجالات الذكورية تحتل مكانة أعلى في نظر الطلاب من المجالات الأنثوية كما أكدت دراسة لبراون (Brown,1982) حول الدور الجنسي وأثره على الاختيار المهني لدى الذكور والإناث تم اخذ عينة مكونة من (٣٠٨) طالب وطالبة من صفوف السابع وحتى الثاني عشر وطلب من المفحوصين اختيار خمس مهن يفضلون العمل فيها في المستقبل وترتيبها حسب الأولوية أيضا وقد أشارت النتائج إلى وجود تمييز جنسي واضح في اختيارات الذكور والإناث حيث اختارت الفتيات بوجه عام مهنا اقل أهمية لأنفسهن عما اخترته فيما لو كن ذكورا أما الذكور فقد اختاروا لأنفسهم كذكور مهنا أكثر أهمية مما اختاروا لأنفسهم فيما لو كانوا إناثا وظهر أن ٩٨% من الذكور والإناث اختلفوا في خياراتهم المهنية حين كان الاختيار مبنيا على جنسهم الواقعي مقارنة بالوضع الذي كان فيه الاختيار مبنيا عل أنهم من الجنس الآخر كما ظهر أن التمييز الجنسي يزداد عند كل من الذكور والإناث عند الافتراض بأنهم من الجنس الآخر وبمقارنة المهن التي اختارها الذكور والإناث لأنفسهم لم تظهر فروق في درجة المهنية لتلك الخيارات ولكن الإناث اخترن لأنفسهن مهنا أعلى حين افترضن بأنهن ذكور مقارنة بما اختاره الذكور لأنفسهم. كما تبين من دراسة لميلر وباد (Miller&Budd,1999) حول تطور الصور النمطية المتعلقة بالمهن والتفضيلات المهنية والمواد الأكاديمية على عينة من (٥٩٢) طالبا وطالبة تتراوح أعمارهم ما بين ٨-١٦ سنة أن الأطفال الأصغر سنا لديهم أفكارا أكثر نمطية مقارنة بالإناث، كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن التفضيلات المهنية والأكاديمية للذكور والإناث تعكس الدور الجنسي التقليدي وان كانت درجة النمطية في التفضيلات الأكاديمية تتدنى بتقدم العمر وبناء على ذلك خلصت الدراسة إلى أن الصور النمطية للمواد الأكاديمية بدأت تضعف

٢. الطبقة الاجتماعية الاقتصادية:

أكد سوبر على أهمية الظروف الاجتماعية والاقتصادية في عملية التخطيط وان للوالدين دورا في تحديد المدركات المهنية لدى الفرد، وان التحاق الفرد بمهنة معينة يعود إلى المركز الاقتصادي والاجتماعي للوالدين

المرجع واستعرض هارتونق وآخرون (2005) Hartung et al. العديد من الدراسات التي حاولت كشف العلاقة بين الطبقة الاجتماعية/الاقتصادية وأثرها على الوعي المهني، حيث أشار إلى نتائج قون Gun والتي يشير فيها إلى أن الفهم الأولي للفروق في الطبقة الاجتماعية/ الاقتصادية يتطور مع بدايات الصف الثالث، إلا أن القدرة الفعلية على تحديد الفروق للطبقة الاجتماعية قد لا تحقق قبل الوصول إلى الصف السابع وهذا ما أكدته دراسة تيودر Tudor والتي أكدت قدرة الأطفال على تكوين فهم مبدئي عن الفروق المرتبطة بالطبقة الاجتماعية الاقتصادية ومن البديهي أن المكانة الاجتماعية والمستوى الاقتصادي للأسرة تترك أثر على النمو المهني للطلاب حتى وإن كان يظهر عدم تأثره بها حيث أن لكل طبقة اجتماعية تفكيرها الخاص ونظرتها الخاصة ولكل منها سلم من القيم تختلف أولوياته وتبين باختلاف هذا الانتماء والطبقات حيث أن الأطفال من طبقات اجتماعية دنيا يحملون اتجاهات أكثر تقليدية نحو نوع العمل الذي يقوم به الرجال والنساء، وبمعنى آخر فإنهم أكثر تقليدية حيال الأدوار الجنسية المهنية، وأن اتجاهاتهم نحو الأعمال أقل ارتباطاً بالمعرفة المهنية مقارنة بالأطفال من طبقات أعلى و يؤثر الوعي بالطبقة الاجتماعية على عالم العمل حيث تطور الأفراد في كل طبقة اعتقاداً بالمهن التي تناسب أوضاعهم الاجتماعية وبالتالي كلما ارتفعت الأسرة في سلم الطبقات الاجتماعية بقدر ما كان وعي الأطفال بالمكانة الاجتماعية للمهن يدفعهم إلى ربط الطبقة العليا بالوظائف التخصصية والإدارية والعكس من ذلك فإن الأطفال في المناطق فقيرة يعتقدون بأن الفرص الوظيفية أمامهم قليلة مقارنة بغير الفقراء وكثيراً ما هذا يحدث بين الذكور قبل الإناث ويمكن أن يرجع ذلك إلى تركيز الموضوعات في مادة القراءة على إعطاء هذه المهن جاذبية ومرغوبة أو طبقة اجتماعية أعلى من غيرها كمهن البيع والمحاسبة (شكور، ١٩٩٧)

٣. تأثير العائلة:

تشير نتائج العديد من الدراسات كدراسات ميلر Miller، و ريد وستيفنو Reid & Stephens، وسيلقمان ورفاقه Seligman et al. إلى أهمية المتغيرات العائلية في تشكيل ونمو الوعي المهني، ومن ذلك خلفية الوالدين، والقوة، وخبرات العائلة، فهي مؤثرة في تشكيل التميّز الجنسي للمهن، وتشكيل إدراك المكانة الاجتماعية للمهن ومستويات عالم المهن والاتجاهات نحوه ويشير سيلقمان وآخرون Seligman et al. في دراستهم إلى أن تأثير الوالد يكون أكبر إلى سن خمس سنوات حيث يتحول الوضع ويصبح دور الأم أكثر تأثيراً وفي سن العاشرة يصبح الطفل على درجة من الوعي والإدراك لمهن والديه كما تبين من دراسة لجوردن Jordan الطولية المنشورة على عينة من الأطفال (١٨٠) حيث تمت متابعتهم من الميلاد إلى عمر سبع سنوات أهمية بعض المتغيرات العائلية، وفي دراسة تتبعية لجوردن وبوب Jordan and Pope تبين أهمية هذه العوامل والتي شملت

الذكاء الوالدي ومستوى تعليم الوالدين واتجاه الوالدين نحو إكمال التعليم والترتيب الميلادي والخصائص العامة للبيئة المنزلية والمستوى الاقتصادي الاجتماعي للمنزل والطبقة الاجتماعية والعرق على الوعي المهني للأطفال (Hartung et al., 2005) ومن المؤكد أن الأسرة من أهم العوامل المؤثرة على جوانب النمو المهني للطلاب سواء بشكل مباشر على هيئة نصائح وتوجيهات أو بشكل ضغوط وأوامر بالاتجاه نحو هذا العمل أو ذاك أو بشكل غير مباشر من خلال عملية التنشئة الاجتماعية و غرس بعض المفاهيم خاصة تلك المتعلقة بالدور الجنسي حيث أن الآباء يؤثرون في الأبناء من خلال تشجيعهم على تبني أهداف تتسجم وأدوارهم الجنسية التقليدية يظهر تأثير العائلة من خلال تجاهل هذه الفترة كفترة مهمة في النمو المهني بما يكتسبه الفرد فيها من معرفة

٤. العوامل الشخصية:

يشير هارتونق وآخرون (Hartung et al., 2005) من نتائج مراجعته للأدبيات المتعلقة بالعوامل المؤثرة على تشكل الوعي المهني إلى أهمية العوامل الشخصية في تشكيله. وقد استعرض في مراجعته اثر القدرة العقلية ومستوى النمو العقلي المعرفي يشير هارتونق ورفاق إلى أهمية الذكاء في تشكل الوعي المهني اعتمادا على نتائج دراسة نيلسون Nelson والتي انتهت إلى تأكيد العلاقة بين مستوى الذكاء والمعلومات المهنية التي يملكها الأطفال ومن جهة أخرى تبين من دراسة باركلي Barclay والتي تبين من نتائجها ارتباط نمط التفكير المعرفي وفقا لنموذج بياجيه Piaget بحجم المعرفة المهنية لدى الأطفال في سن الروضة، حيث تبين أن الأطفال الذي دخلوا مرحلة التفكير العياني يملكون حجما معرفيا مهنيا اكبر مما يملكه الأطفال الذين ما زالوا في مرحلة ما قبل العمليات Hartung et al. (2005). وتظهر أهمية تقدير الذات، حيث تشير مراجعة أدبيات البحث كما يشير هارتونق وآخرون إلى ارتباط تقدير الذات بالوعي المهني، مدلا على ذلك بنتائج دراسة هوغيس وآخرون Hughes et al.، والتي أشار فيها إلى أن الإناث اللاتي يملكن تقديرا عاليا للذات يملن إلى تكوين اتجاهها غير تقليدي نحو عمل المرأة مقارنة باللاتي يملكن درجات اقل من تقدير الذات حيث تميل اتجاهاتهن المهنية إلى التقليدية، كما أن ذوات التقدير العالي للذات أكثر قبولا لتعدد الأدوار وعلى العكس من ذلك تبين أن الذكور من ذوي التقدير العالي للذات أكثر ميلا لتكوين اتجاهات تقليدية عن الأدوار المهنية للرجل والمرأة (Hartung et al., 2005).

• بعض نتائج الدراسات السابقة في مجال الوعي المهني:

في محاولة من الباحثة لمراجعة أدبيات البحث المتعلقة ببناء مقاييس للوعي المهني في مرحله المراهقة تبين وجود قصور في هذا الجانب، ولذلك وإبراز أهمية بناء مقياس لهذا الجانب ستعرض الباحثة نتائج بعض

الدراسات في هذا المجال، حيث ركز العديد من الباحثين على أثر برامج التوجيه المهني على رفع مستويات الوعي المهني للمنتمين لهذه البرامج (Watkins, 1999; Evanoski & Tse, 1989; Lwis, 1983; Sayer, 1980; Jafar, 1983; Sisca, 1976)

كما أشارت العديد من الدراسات إلى أن الوعي المهني واحداً من أهم العوامل المؤثرة على النجاح الأكاديمي وأيضاً على جوانب النمو الأخرى ومنها الاختيار المهني والالتزام به. تشير رسمية جعفر (1993) Jafar إلى أن الوعي المهني واحد من العوامل المؤثرة على النجاح المدرسي والقرارات الدراسية بما في ذلك العودة إلى مقاعد الدراسة، وهذا ما أكدته كل من ثومبسون ولندمان Thempson & Lindeman في دراستهما ويشير ليبرمان إلى أن التربية المهنية واحد من أهم عناصر النجاح في الكليات المتوسطة، وهي مدرسة ثانوية بديلة تتبع كلية المجتمع كما تشير ثامبسون و ثامبسون Thampson & Thampson إلى أن بعض الطلاب بمدرسة باهوا الثانوية تعلموا عن المهن من خلال سنوات الدراسة، حيث تم مساعدتهم لتطوير فهم أساسي عن المهن من خلال عدد من الأساليب شملت استضافة المحاضرين خلال الربع الأول من الدراسة، ثم يكلف الطلاب بكتابة مقالات عن الأهداف المهنية طويلة المدى وقصيرة المدى، وأيضاً عن الإنجاز في العمل، كما كلف الطلاب بإعداد بحوثهم عن المهن التي يختارونها، وأيضاً كتابة السيرة الذاتية، وأيضاً البحث عن مهن في مجال تخصصاتهم (Jafar, 1993) ويشير كل من ماتى ولندر Matthay & Linder، وديكنس Dickens، ومالفي Malvey إلى أن توفر برنامج الوعي المهني لطلاب المرحلة الابتدائية يحسن بمستوى دال وعيهم المهني، وأيضاً مفهوم الذات لديهم، إلا أنه وفي خلاف لذلك وجد بعض الباحثين محدودية أثر هذه البرامج في هذه المرحلة، حيث وجد سليفا Silva في دراسته للفروق بين الصنفين الخامس والسادس ممن انتموا إلى برنامج في الوعي المهني أن لا فروق بين هؤلاء الطلاب في الوعي والمعرفة المهنية مقارنة بالطلاب الذين لم ينتموا لهذا البرنامج (Jafar, 1993)

كما قام آخرون بدراسة العلاقة بين الوعي المهني وتأثره بمتغيرات أخرى كالجنس والثقافة وفي هذا السياق قام سوليفان Sullivan (1982) بدراسة للنضج التربوي المهني أو الوعي المهني المتضمن إدراك الأفراد بالمتطلبات التربوية للمهن المختلفة، مختبراً ذلك على طلاب الصف التاسع بمدينة متسجن، وقد حاول الباحث بدراسة علاقة الوعي التربوي المهني بكل من "الجنس، والوضع الاجتماعي الاقتصادي، والهوية العرقية"، حيث افترض أن يظهر الطلاب نضجاً تربوياً/ مهنيًا، وأن يكون الذكور، والطلاب من الطبقة العليا، والطلاب البيض أكثر وعياً أو نضجاً تربوياً مهنيًا مقارنة بالإناث والطلاب من طبقات اجتماعية/ اقتصادية أدنى، والسود (على التوالي). وقد

تبين أن غالبية الطلاب يتمتعون بدرجة من النضج التربوي المهني، وعلى وعي بالمتطلبات التربوية المناسبة للمهن المختلفة. وان الطلاب من الطبقات العليا يظهرون نضجاً أعلى مقارنة بالطلاب من الطبقات الأدنى كما أن الطلاب البيض يظهرون نضجاً أعلى مقارنة بالطلاب السود إلا أن الفروق كانت نتيجة لتفوق البيض مقارنة بالسود من نفس الطبقة، إذ لم يتبين فروق بين البيض والسود من الطبقة العليا في حين لم يتبين وجود فروق بين الجنسين في النضج التربوي المهني. كما لم يتبين وجود فروق بين السود والأقليات الأخرى.

وبمراجعة الدراسات العربية لم يتوفر للباحثة أي دراسة في هذا المجال فيما عدا إشارات متناثرة في دراسات الخيار المهني، ولعل من أوضحها ما أورده العيسوي (١٩٩٨) على عينة من ٨١٢ من طلاب جامعة الإسكندرية حيث فسّر وجود المشكلات التي يتعرض لها الطلاب وارتفاع نسبة الرسوب والتسرب، إلى ضعف معرفة الطلاب المسبقة بالتخصصات، وهذه المعرفة بطبيعة الحال تمثل جزء من الوعي المهني، كما أوصت الدراسة بضرورة تكثيف برامج التوجيه المهني السابق لدخول الجامعة لتمكين الطالب من تحديد التخصص المناسب لميوله واستعداداته وقدراته. وترى الباحثة إلى أن هناك عدم تناول لهذا الجانب رغم أهميته، وقد يرجع ذلك جزئياً إلى عدم وجود مقياس لقياس الوعي المهني خاصة في ظل تشعب مجالات العمل التي تضيق على الحصر وتحتاج فعلاً إلى وعي جيداً من المراهقين والشباب لتحقيق اختيار يتناسب وميولهم وقدراتهم واحتياجاتهم بدرجة أكبر من المؤامة بين العوامل الشخصية ومتطلبات العمل.

• ثالثاً: بناء ووصف مقياس الوعي المهني:

• المقياس في نسخته الأولى:

بالاعتماد أدبيات البحث ذات العلاقة بالنمو المهني وتحديدًا بالوعي المهني العربية (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (٢٠٠٦) والغربية (Super, 1985; Holand, 1990)، بل والدراسات في مجال النمو المهني على وجه العموم ((النبيتي، ١٤٢٢؛ الرومي، ١٩٩٩؛ الزهراني، ١٤٢٥؛ العصيمي ١٤١٥؛ العصيمي، ١٤١٤؛ عبد الهادي، ١٩٨٦؛ عبد الهادي والعزة، ١٩٩٩ غالي، ١٩٨٩) قامت الباحثة بتحديد مفهوم للوعي المهني مقسمة طبيعياً للوعي بهدف القياس الشامل إلى محاور كل منها يشتمل على العديد من الأبعاد، كما قامت بمناقشة وتطوير المقترح الأولي مع العديد من المتخصصين قبل تحكيمة، حيث انتهت إلى المحاور والأبعاد التالية:

• المحور الأول: الوعي بالذات المهنية وتشمل الأبعاد التالية:

- ◀ وعي الفرد بميوله ومهاراته وقدراته واتجاهاته المهنية
- ◀ الوعي بمتطلبات الشخصية للمهن (البدنية والنفسية والاجتماعية)
- ◀ معرفة الفرد بمعتقداته ومعتقدات الثقافة والمجتمع عن الدور الجنسي

◀◀ وعي الفرد بهويته المهنية.

• **المحور الثاني: الوعي بعالم العمل ويشتمل على الأبعاد التالية:**

- ◀◀ وعي الفرد بعالم المهن وسوق العمل
- ◀◀ وعي الفرد بأهمية الإعداد التربوي والتدريب المهني
- ◀◀ وعي الفرد بمهام المهن المختلفة
- ◀◀ وعي الفرد بالعلاقة بين المهن المختلفة
- ◀◀ وعي الفرد بالمهن المتاحة في المجتمع وحاجات سوق العمل.

• **المحور الثالث: الوعي بمميزات الأعمال المختلفة ويشتمل على الأبعاد التالية:**

- ◀◀ وعي الفرد بمميزات المهن المختلفة
- ◀◀ وعي الفرد بالمكانة الاجتماعية للمهن المختلفة
- ◀◀ وعي الفرد بمعتقداته عن تحقيق الذات والطموحات الشخصية والأهداف المهنية

وبمراجعة المفردات في نسختها الأولى تم اختصارها إلى (٣٦) مفردة بمعدل (٣) مفردات لكل بعد حيث عرضت على المحكمين مع مختصر عن الأساس النظري للمقياس، وقد اتفق المحكمون على سلامة المفردات وانتمائها للأبعاد والمحور المحددة لذلك فيما عدا عبارة واحدة. وعلى هذا الأساس تم إجراء دراسة أولية أظهرت نتائجها أن (٦) عبارات كانت أقل اتساقاً مع الدرجة الكلية، ورغم منطقية ذلك لاختلاف طبيعة محتوى الأبعاد والمحاور، إلا أن الباحثة رأت اختصار المقياس إلى (٢٤) عبارة، حيث تم الاحتفاظ بعبارتين لكل بعد يمثل اتساقها الاتساق الأفضل مع البعد والمحور والدرجة الكلية وقد اتخذ هذا القرار على أساس كفاية المفردات لإعطاء صورة كلية صادقة عن الوعي المهني (الملحق ١)

• **الصدق الظاهري للمقياس:**

للتحقق من سلامة المقياس قامت الباحثة بتحكيم المقاييس من مجموعة من المتخصصين في علم النفس حيث تم عرضة على نفس المتخصصين بعد اختصاره، مع نفس مختصر النظري للمقياس، وقد طلب من المحكمين تحكيم العبارات من حيث سلامتها اللغوية، مناسبة المفردة للمقياس، وللبعد الذي تنتمي إليه، كما طلب منهم تقديم أي مقترحات يمكن أن تحسن من فاعلية المقياس وتم استرجاع (٥) استمارات أجمعت جميعها على مناسبة العبارات، مع وجود مقترحات أخذت في الاعتبار لتحسين المقياس في صورته النهائية

• **رابعاً: الدراسة الاستطلاعية الأولى حسابات الاتساق والثبات :**

ونظراً لأن التحكيم لا يمثل وسيلة مثلى لحسابات الصدق، حيث يعتبر مؤشراً للصدق الظاهري، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية أولية ل (٥٧) طالباً من طلاب الصف الثالث الثانوي، وذلك بعد إجراء تحكيم أدوات بحثها، وقد هدفت الباحثة من هذا الإجراء التأكد من سلامة الخصائص

السايكومترية للأدوات وتطويرها قبل التطبيق النهائي لها، وفيما يلي نتائج هذه الدراسة

• **اتساق وثبات المقياس:**

قامت الباحثة بحساب الاتساق الكلي للمقياس بعد حذف العبارات الأضعف اتساقا في المقياس الأصلي، وقد اظهر هذا تحسنا طفيفا، حيث بلغت قيمة الفا (٠,٨٢)، كما قامت بحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية، وتبين أن المقياس يتمتع بثبات يساوي (سييرمان براون) (٠,٧٤) و(قتمان) تساوي (٠,٧٣) وهي قيم مقبولة خاصة إذا أخذنا حجم العينة الصغير في الاعتبار.

• **اتساق الأبعاد بالمحاور المنتمية إليها :**

حيث أن المقياس يتكون من ثلاثة محاور، هي محور الوعي بالذات والوعي بعالم العمل، والوعي بميزات العمل. وحيث أن كل محور يتكون من أبعاد فقد قامت الباحثة بحساب الاتساق بين درجة المحور والبعد الذي ينتمي إليه، وقد تبين أن جميع الأبعاد ترتبط بمحاورها بدلالة كما يتبين من الجدول التالي (٠,٠٠٠).

• **اتساق المحاور ببعضها وبالدرجة الكلية :**

قامت الباحثة بحساب العلاقات بنين محاور المقياس من جانبي وبين درجات المحاور من جانب والدرجة الكلية. وقد تبين من نتائج التحليل وجود علاقات ايجابية دالة عند مستوى (٠,٠١) بين المحاور، وأيضا بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس كما يلخصها الجدول التالي رقم (١).

جدول (١): اتساق المحاور ببعضها وبالدرجة الكلية

المحور ١: الوعي بالذات	المحور ٢: الوعي بعالم العمل	المحور ٣: الوعي بميزات العمل	
**٠,٦٦			المحور ٢: الوعي بعالم العمل
**٠,٥٧	**٠,٥١		المحور ٣: الوعي بميزات العمل
**٠,٨٩	**٠,٨٩	**٠,٧٦	الدرجة الكلية

• **اتساق الأبعاد بالمحاور المنتمية إليها :**

بحساب علاقة الأبعاد بالمحاور المنتمية إليها والدرجة الكلية تبين وجود تحسن طفيف في بعض الجوانب وثباتها أو حتى تراجعها في جوانب اخرى، الا ان جميع المعاملات حفظت على دلالات عند مستوى ثقة تساوي (٠,٠١) كما يظهر من الجدول التالي (٢).

جدول (٢): اتساق الأبعاد بالمحاور المنتمية إليها

الوحي بميزات العمل			محور ٢: الوحي بعالم العمل			محور ١: الوحي بالذات		
الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	البعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	البعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	البعد
** ٠.٣٥	** ٠.٦٥	١٠	** ٠.٦٣	** ٠.٧٤	٥	** ٠.٧٠	** ٠.٨٠	١
** ٠.٤٤	** ٠.٦٥	١١	** ٠.٥٨	** ٠.٦٠	٦	** ٠.٤٠	** ٠.٥٥	٢
** ٠.٦٦	** ٠.٦٥	١٢	** ٠.٦١	** ٠.٧١	٧	** ٠.٤٧	** ٠.٥١	٣
			** ٠.٤٦	** ٠.٥٤	٨	** ٠.٨٠	** ٠.٨٥	٤
			** ٠.٥٩	** ٠.٦٦	٩			

• اتساق المفردة مع الدرجة الكلية للبعد والمحور والدرجة الكلية للمقياس :

وبحساب اتساق كل مفردة مع البعد والمحور المنتمية إليهما وأيضاً بالدرجة الكلية، تبين وجود علاقات جميعها دالة عند (٠,٠١) مع البعد والمحور المنتمية إليهما كل عبارة ، ودلالات غالبيتها عند مستوى (٠,٠١) لاتساق العبارات بالدرجة الكلية ، حيث بلغ الاتساق عند مستوى (٠,٠٥) في ٧ عبارات فقط كما يظهر من الجدول التالي رقم (٣)

جدول (٣): اتساق المفردات مع الأبعاد والمحاور والمقياس ككل

بعد	رقم العبارة	معامل الارتباط مع درجة البعد	معامل الارتباط مع درجة المحور	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	بعد	رقم العبارة	معامل الارتباط مع درجة البعد	معامل الارتباط مع درجة المحور	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	
١	١	** ٠.٨٤	** ٠.٦٨	** ٠.٦٤	٧	١٣	** ٠.٦٦	** ٠.٤٣	** ٠.٤٣	
	٢	** ٠.٧١	** ٠.٤٩	** ٠.٤٥		٢	** ٠.٤٥	** ٠.٣٣	** ٠.٤٥	
	١٤	** ٠.٤٥	** ٠.٣٣	** ٠.٢٧		٨	١٤	** ٠.٤٥	** ٠.٣٣	** ٠.٢٧
٣	٣	** ٠.٦٠	** ٠.٤٢	** ٠.٢٦٣	٩	١٥	** ٠.٨٠	** ٠.٤٠	** ٠.٤٠	
	٤	** ٠.٤٤	** ٠.٦٠	** ٠.٦٥		١٠	٤	** ٠.٤٤	** ٠.٦٠	** ٠.٦٥
٥	١٦	** ٠.٧٧	** ٠.٥٩	** ٠.٥٩	١١	١٦	** ٠.٧٧	** ٠.٥٩	** ٠.٥٩	
	٥	** ٠.٦٦	** ٠.٥٤	** ٠.٥٧		١١	٥	** ٠.٦٦	** ٠.٥٤	** ٠.٥٧
	١٧	** ٠.٦٦	** ٠.٥٥	** ٠.٤٠		١١	١٧	** ٠.٦٦	** ٠.٥٥	** ٠.٤٠
	٦	** ٠.٦٧	** ٠.٥٣	** ٠.٤٨		١٢	٦	** ٠.٦٧	** ٠.٥٣	** ٠.٤٨
	١٨	** ٠.٧٦	** ٠.٥٧	** ٠.٤٨			١٢	١٨	** ٠.٧٦	** ٠.٥٧

• خامسا: الدراسة التقنية الثانية :

• عينة الدراسة :

تم إجراء الدراسة على عينة من الموهوبين من المرحلة الثانوية من الذكور والإناث من المراحل الدراسية المختلفة والتخصصات المختلفة ، وتم اختيار عينة عشوائية مقابلة كما يلخصها الجدول التالي رقم (٤).

جدول (٤): عينة الدراسة

نسب	مجموع	إناث	عدد	ذكور
	١٣٤	مجموع العاديات	٨٢	مجموع العاديين
	١٢٩	مجموع الموهوبات	٧٤	مجموع الموهوبين
%١٠٠	٢٦٣	مجموع	١٥٦	مجموع

• أدوات الدراسة المساعدة:

للتحقق من صدق المقياس قامت الباحثة بتطبيق مجموعة من المقاييس الأخرى والتي أثبتت درجة من الثبات والصدق ، وشملت مقياس رتب الهوية المهنية من إعداد الباحثة والذي يجري الإعداد لنشره ، حيث أظهر صدقا وثباتا مقبولين، ويقوم المقياس على أساس الرتب كما افترضها مارشا Marcia (1966) في نظريته للهوية المهنية المبنية على نظرية اريكسون (1968) Erikson في الهوية والتي ترجمها موضوعيا ادمز Adams (1989) في مقياسه لرتب هوية الأنا والمقنن عربيا ومحليا (عبدالرحمن ١٩٩٨؛ الغامدي ٢٠٠٧) . كما قامت باستخدام مقياس القدرة على الاختيار المهني المبني على البيئة السعودية والذي أظهر أيضا درجة من الثبات والصدق ، وأيضا مقياس هولاند الذي تم التأكد من خصائصه السايكومترية حيث أظهرت جميع المقاييس درجات جيدة من الثبات والاتساق والصدق تؤهلها للاستخدام في مجال البحث العلمي في المملكة العربية السعودية (الصبي، ١٤٣٠).

• ثبات المقياس:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من ٢٦٣ من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية من الموهوبين والعاديين ، وقد تبين أن المقياس في صورته الأخيرة المكونة من (٢٤) مفردة يتمتع بدرجة جيدة من الثبات حيث بلغت قيمة الفا كورنباخ للاتساق الداخلي (٠.٨٦)، في حين بلغ معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية باستخدام كل من معامل سبيرمان براون (٠.٨٨) وأيضا باستخدام معامل جوتمان للتجزئة النصفية (٠.٨٨) وهي قيم تؤكد ثبات واتساق المقياس.

• الصدق التقاربي للمقياس:

تم حساب الصدق التقاربي من خلال حساب العلاقة بين درجات المقياس على أفراد العينة (٢٦٣) ودرجات رتب الهوية والتي تشمل (تحقيق الهوية

وتعليق الهوية وانغلاق الهوية وتشنت الهوية)، ودرجات الأفراد على مقياس الهوية المهنية لهولاند (وضعي المهني)، ومقياس الاختيار المهني وقد أظهرت النتائج دعماً للمقياس حيث ارتبطت الدرجات إيجاباً مع الجوانب الإيجابية من النمو المهني وشملت (تحقيق الهوية، وأيضاً كل من الهوية المهنية (وضعي المهني) والقدرة على الاختيار المهني وذلك بدلالة عند (٠.٠١)، في حين ارتبطت سلباً بالجوانب السلبية وتشمل (تعليق وانغلاق وتشنت الهوية) وذلك بمستوى دلالة عند (٠.٠١) أيضاً كما يظهر من الجدول التالي رقم (٥).

جدول (٥): الصدق التقاربي للمقياس

المتغيرات	حجم العينة	الارتباط	تحقيق الهوية المهنية	تعليق الهوية المهنية	انغلاق الهوية المهنية	تشنت الهوية المهنية	الهوية المهنية (وضعي المهني)	الاختيار المهني
الوعي المهني	٢٦٣	الارتباط	.494	-.482	-.181	-.427	.602	.696
		الدلالة	.000	.000	.003	.000	.000	.000

• الصدق التمييزي للمقياس:

بحساب الصدق التمييزي للمقياس من خلال حساب الفروق بين عينتي الموهوبين وغير الموهوبين في درجة الوعي المهني حيث أظهرت النتائج اختبار (ت) وجود فروق دالة عند مستوى (٠.٠١) لصالح الموهوبين كما تشير المتوسطات في الجدول التالي رقم (٦).

جدول (٦): الصدق التمييزي للمقياس

المتغيرات	العينات	حجم العينات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة
الوعي المهني	عاديون	134	82.0821	16.15901	-4.372	261**	.000
	موهوبون	129	90.1395	13.55933			

• أساساً: خاتمة الدراسة:

كنتيجة للنقص الحقيقي في مجال قياس الوعي المهني رغم أهميته وعلاقته المباشرة بسلامة الاختيار المهني، وأيضاً لأهميته كأساس للتوجيه المهني السليم قامت الباحثة بتطوير مقياس الوعي المهني، معتمدة في ذلك على أدبيات البحث الغربية والعربية، وقد انتهت بعد مرحلة بناء محاور المقياس ومفرداته إلى الاقتصار على أفضل (٢٤) عبارة بعد التحكيم والحسابات الأولية للاتساق، ثم قامت في محاولة للتأكد من ثبات واتساق المقياس الكلي واتساق محاوره ومفرداته بتطبيق أولي على عينة صغيرة شملت (٥٧) طالباً من طلاب الصف الثالث الثانوي، تبعها دراسة أخرى على عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين من طلاب المرحلة الثانوية هدفت لحساب الثبات والاتساق الكلي للمقياس ولحساب صدقه التقاربي والتمييزي وفي الحالتين كما تبين من نتائج الدراسة فقد أظهر المقياس

درجات عالية من الثبات والاتساق كما اظهر درجات عالية من الصدق التقاربي والتمييزي (بين الموهوبين والعاديين) وعلى هذا الأساس يظهر المقياس صلاحية جيدة كأداة للقياس في هذا المجال المهم من مجالات النمو المهني. ويمكن أن يكون أداة من أدوات البحث العلمي في المجال، كما يمكن أن يكون أداة للكشف عن وعي الطلاب المهني ضمن عمليات التربية المهنية والتوجيه المهني بالمرحلة الثانوية للجنسين.

ملحق ١: مقياس الوعي المهني (MMS-SVA)

رقم	المفردات	مدى انطباق العبارة عليك			
		تماما	غالباً	أحياناً	نادراً
١	أجهل تماماً المهن التي تتناسب مع قدراتي ومهاراتي.				
٢	معرفة ضعيفة بالمهن التي تتطلب خصائص اجتماعية محددة كمواجهة الجمهور.				
٣	ساعمل بالمهنة التي أحبها بصرف النظر عن تحديد المجتمع لما يناسب الذكور والإناث.				
٤	اعرف نفسي وماذا أريد لمستقبلي المهني بشكل جيد.				
٥	لدي معرفة كافية بال التخصصات الجامعية المتاحة تمكنني من اختيار ما يناسبني.				
٦	تتقضي المعرفة بالمطلوبات التربوية والدراسية المطلوبة للمهن المختلفة.				
٧	أعي تماماً مهام الوظيفة التي أراغب فيها.				
٨	اعرف تماماً القيم والسلوكيات التي على الموظف مراعاتها لتحقيق النجاح المهني.				
٩	اعرف علاقة المهنة التي أراغب الالتحاق بها بغيرها وإمكانية التحول عنها.				
١٠	أجهل مميزات المهن المختلفة كالرعاية الصحية والإسكان والمكافآت.				
١١	فكرت في مستقبلي المهني، و سأختار ما يحقق لي القبول الاجتماعي.				
١٢	لم أفكر في ما إذا كنت سأكون سعيداً بمهنة المستقبل لأنني لم أحدها بعد.				
١٣	لم أفكر أبداً في اهتماماتي وطموحاتي المهنية.				
١٤	لدي معرفة مقبولة بالمهن التي تحتاج إلى مهارات ومواهب محددة.				
١٥	معرفة بالمهن المناسبة للذكور أو الإناث جيدة، وسوف أختار ما يناسب جنسي.				
١٦	يخبرني الناس أشياء مختلفة عن مزايا وعيوب المهن المختلفة، ولذلك لا أعرف المهنة المناسبة لي.				
١٧	تتقضي المعلومات عن مجالات العمل التي تهمني حتى لو أعطيت حرية الاختيار لتخصصي الدراسي، فأنني لا أعرف أي تخصص سأختار.				
١٩	لدي فكرة جيدة عن المهن التي تتطلب مرونة أكبر في وقت الدوام أو مكانه أو طبيعته.				
٢٠	أعي تماماً القيم الدينية والاجتماعية المرتبطة بالعمل.				
٢١	عند اختيار مجال عمل معين فإنه يجب أن يأخذ الشخص المهن المختلفة التي تقع ضمن هذا المجال بعين الاعتبار.				
٢٢	لدي فكرة جيد عن المرود المادي للمهنة التي أفكر فيها.				
٢٣	لدي فكرة جيدة عن المكانة الاجتماعية التي تحققها المهن المختلفة للعاملين بها.				
٢٤	فكرت في مستقبلي المهني واعتقد أن المهنة التي اخترتها ستحقق طموحاتي.				

• المراجع العربية :

١. النبيتي، حسن ردة (١٤٢٢). برامج التوجيه التربوي والمهني من وجهة مشرفي التوجيه والإرشاد والمرشدين والطلاب في المدارس الثانوية بالعاصمة المقدسة بين الواقع والمأمول رسالة ماجستير. جامعة أم القرى.
٢. الرومي، احمد بن عبد العزيز بن زيد (١٩٩٩). أهم محددات اختيار نوع التشعب الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير جامعة الملك سعود.
٣. الزهراني، عبد الرحمن علي احمد (١٤٢٥) علاقة اتخاذ القرار التعليمي المهني ببعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية لدى الطلاب المتحقين بكليتي التربية والمعلمين بالباحة رسالة ماجستير. جامعة أم القرى.
٤. العصيمي، دخيل ذاكر (١٤١٥). الاختيار المهني: دراسة لبعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية لدى طلاب الصف الثالث ثانوي بمدينة الرياض. رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود.
٥. العصيمي، عبد المحسن أحمد (١٤١٤) محددات اختيار قطاع العمل الخاص لخريجي الأقسام النظرية بالجامعات السعودية. رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود.
٦. العيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٩). دراسة ميدانية للميول الأكاديمية والمهنية لدى طلاب الجامعة. مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد ٢٤ : ٤٧ - ٦٠.
٧. الغامدي، حسين عبد الفتاح (٢٠٠٧). المقياس الموضوعي لتشكيل هوية الأنا نسخة مقنة على الذكور في المراهقة والشباب بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية. جامعة أم القرى.
٨. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (٢٠٠٦). دليل تطوير الوعي المهني. مطابع الدستور التجارية، عمان.
٩. شكور، جليل وديع (١٩٩٩). تأثير الأهل في مستقبل أبنائهم على صعيد التوجيه الدراسي والمهني (الدراسة و المهنة). بيروت : مؤسسة المعارف للطباعة والنشر.
١٠. عبدالرحمن، محمد السيد (١٩٩٨). مقياس موضوعي لرتب الهوية الأيديولوجية والاجتماعية في مرحلتى المراهقة والرشد المبكر. القاهرة : دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
١١. عبد الهادي، حامد عبد المقصود (١٩٨٦). التنمية الصناعية والاختيار المهني دراسة ميدانية للعوامل الاجتماعية المؤثرة على تحديد موقف الشباب السعودي من العمل الصناعي. مجلة جامعة الملك سعود، عدد ٢ : ٤٩٧ - ٥٧٥.
١٢. عبدالهادي، جودت عزت والعزه، سعيد حسني (١٩٩٩). التوجيه المهني ونظرياته. دار الثقافة للنشر.
١٣. غالي، احمد، (١٩٨٩) أسس التوجيه المهني، الطبعة الخامسة. عمان : دار الزهراء للتوزيع والنشر.
١٤. الصبحي، مها مرزوق (١٤٣٠). اطروحة دكتوراة غير منشورة. جامعة أم القرى.

• المراجع الأجنبية :

1. Adams, G. R., Bennion, L., & Huh, K. (1989). Objective Measure of Ego Identity Status: A reference manual. Department of Family Studies. University of Guelph, Guelph, Ontario, Canada.
2. Archer, j., Macrae, M. (1991) Gender – Perceptions of School subjects among 10-11 Years Old. British Journal of Educational Psychology, 16,9-103
3. Erikson, E. (1968). Identity: youth and crisis. London. Faber.
4. Evanoski, P. O. & Tse, F. W. (1989). Career awareness program for Chinese and Korean American parents. Journal of Counseling and Development, vol. 67.
5. Hartung, P. J. et al. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. Journal of Vocational Behavior , Vol. 66: 385–419.
6. Holland, J. L. et al. (1980) My Vocational Situation. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
7. Holland J. I. (1985). Making vocational choices. Nglewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
8. Holland (1997). Making vocational choices, (3ed ed.). Palo Alto. Consoling Psychologists Press.
9. Jafar. R. A. (1993). A study of self-concept, Motivation to work, career awareness, attitude toward school, and anticipated learning outcome of Students Attending as after native school or High school. Ph. D. Texas Woman's University.
10. Lewis, C. (1983). Assessing Career Awareness of black inner-city disadvantaged high school youth in the CETA program. Ph. D. dissertation, The University of Francisco
11. Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. Journal of Personality and Social Psychology. 3: 551-558.
12. Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Ed.) Handbook of adolescent psychology. New York: Wiley

13. Miller, L., & Budd, J. (1999) The development of occupational sex role stereotypes, occupational preferences in children at ages 6, 12 and 16. *Educational Psychology*, 19, 335-350
14. Sisca, M.F. (1976). *Career Awareness the effect of career education program on Black and non – black upper elementary students*. Ph.D. Dissertation. Brigham Young university.
15. Sayer, L. A. (1980). *Career Awareness of Grade nine Girls: Evaluation of Treatment Program*. Ph. D Dissertation, University of Toronto
16. Sullivan, R. G. (1982) *Occupational – Educational Maturity: A Measure of Career Awareness*. Ph. D. Dissertation, Western Michigan University.
17. Super D. E. (1990). A life-span approach to career development. In D. Boown, L. Brooks & Associates (Eds.). *Career choice and contemporary theory to practice (2nd ed.): 197-261*. San Francisco. Jossey Bass.
18. Watkins, B. W. (1999). The impact of career counseling on career awareness and decision co young adolescents. Ph. D. Texas Southern Univ

