



Journal of Education for Humanities

A peer-reviewed quarterly scientific journal issued by College of Education for Humanities / University of Mosul



THE PROFESSIONAL MATURITY AND ITS RELATION WITH MAKING DECISION FOR EDUCATORS LECTURES

Osama Jaber Abdulsadah

Ministry of Education - General Directorate for Education of Najaf Institute of Fine Arts for Boys / Najaf - Iraq

Article information

Accepted: 4/2/2025

Published 31/7/2025

Keywords

maturity, professional maturity, relationship , decision making ,
EDUCATORS LECTURES

Correspondence:

Osama Jaber Abdulsadah
osamaalshybany77@gmail.com

Abstract

The aim of the research is to identify professional maturity and decision-making, and what is the relationship between them among educational lecturers. For the purpose of verifying this, the researcher built a professional maturity scale consisting of (31) items, and he adopted the decision-making scale of (Solow 1996), and the scale consisted of (26) items. After verifying the psychometric properties of the two research tools according to the research sample of (200) educational lecturers, they were selected by random stratification

The results showed that educational lecturers enjoy professional maturity, and that educational lecturers' possession of professional maturity is of great importance, as the element of professional maturity is a basic requirement in school work, and the nature of the lecturer's personality and the matters assigned to them require an emotional understanding of the situations they face, in addition to their educational requirements. And psychological. The results also showed that there is a correlation between the two variables. The higher the educational lecturer's ability to

attain professional maturity, the higher his ability to make decisions free of fear and anxiety. This indicates that the relationship is positive (direct) between the two variables, and this result is consistent with the research through the theoretical framework. Both professional maturity and problem solving share an emotional and cognitive atmosphere. Based on the results of the current research, some future recommendations and proposals have been reached.

DOI: *****, ©Authors, 2025, College of Education for Humanities University of Mosul.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار لدى المحاضرين التربويين

أسامة جابر عبد السادة

وزارة التربية / المديرية العامة للتربية النجف الاشرف معهد الفنون الجميلة للبنين / النجف - العراق

معلومات الارشفة

المخلص

هدف البحث التعرف على النضج المهني واتخاذ القرار، وماهي العلاقة بينهما لدى المحاضرين التربويين، ولغرض التحقق من ذلك قام الباحث ببناء مقياس النضج المهني والمكون من (٣١) فقرة، وتبنى مقياس اتخاذ القرار(سولو, 1996) وتالف المقياس من (٢٤) فقرة، وبعد التأكد من الخصائص السايكومترية لأداتي البحث طبقا على عينة البحث والبالغة (٢٠٠) محاضر تربوي اختبروا بطريقة الطبقة العشوائية. أظهرت النتائج أن المحاضرين التربويين يتمتعون بالنضج المهني، أن امتلاك المحاضرين التربويين للنضج المهني على درجة كبيرة من الأهمية إذ أن عنصر النضج المهني هو مطلب أساسي في العمل المدرسي و أن طبيعة شخصية المحاضر والامور المكلف بها تتطلب فهما انفعاليا للمواقف التي تواجههم، فضلاً عن متطلباتهم التربوية والنفسية. وكذلك أظهرت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين، فكما ارتفعت قدرة المحاضر التربوي حلى النضج المهني يقابلها إمكانيه مرتفعة في اتخاذ القرارات بعيداً عن الخوف والقلق، ويدل هذا على أن العلاقة إيجابية (طردية) بين المتغيرين، وهذه النتيجة تتسجم مع البحث من خلال الاطار النظري اذ يشترك كل من النضج المهني وحل المشكلات بالجوانب الانفعالية والمعرفية. وبناءً على نتائج البحث الحالي لقد تم التوصيل بعض التوصيات والمقترحات المستقبلية.

تاريخ القبول : ٢٠٢٥/٢/٤

تاريخ النشر : ٢٠٢٥/٧/٣١

الكلمات المفتاحية :

النضج , النضج المهني , العلاقة , اتخاذ القرار , المحاضرين التربويين

معلومات الاتصال

أسامة جابر عبد السادة

osamaalshybany77@gmail.com

DOI: *****,, ©Authors, 2025, College of Education for Humanities University of Mosul.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

الفصل الاول

أولاً : مشكلة البحث

تعتبر مهارة النضج المهني لدى التربوي أمر في غاية الأهمية، وبالأخص من خلال المرحلة التي يجب عليه أن يحدد المواد الدراسية التي من الممكن ان يدرسها الى الطلب، والتي تتلاءم مع اختصاصه وقدراته وميوله الشخصي ، ويقصد بمهار القرارات المهنية، هي مهارة الايجابية نحو القرار وال منطقية في تحديد الخيار، وكذلك القدرة في اختيار المسار الصحيح، و أيضاً" تصنيف البدائل المتعددة والجدول الزماني في الحكم او لتنفيذ القرار، والقدرة على تقييم المهنة التي يسعى لها فاذا ما توافرت هذه المهارات عند الشخص فإنه يصبح له القدرة على اتخاذ القرار المهني ال مناسب. (الصاعدي، ٢٠١٢).

واكد هولاند(Holland) في نظريته، أن المعلم لا يكون لديه مهارة في اتخاذ القرارات إلا إذا ظهرت عليه الاهتمامات الذاتية، واصبح توافق بينها وبين السمات الشخصية، مع القدرة على معرفة مميزات او صفات المهن المرغوبة تحديداً دقيقاً، واسقاط المهن الأخرى (العزيمي، ٢٠١١).

أن عملية اتخاذ القرار بشكل عام هي حجر الأساس الذي تبنى عليه أغلب أمور الحياة المعاصرة، لما تتركه من آثار كبيرة في حياة الأفراد والجماعات ، بل قد يتعدى أثرها لتشمل حياة الدول باعتبارها مهارة أساسية في الحياة العلمية المعاصرة(البلوشي،٢٠٠٧).

وفي ظل التطور والتنمية التي تشهدها الدول في عالم المهن، أصبح على الافراد أن يتخذوا قرارات مهمة، ومن هذه القرارات عملية اختيار تخصص الدراسة الذي سيعدهم لمهنة المستقبل لذلك تعد مشكلة اختيار نوع الدراسة أو اختيار التخصص الدراسي من بين أهم المشكلات التي تواجه الطلاب، بحيث يترتب عليه تحديد التوجه المستقبلي لمرحلة التعليم الجامعي وما بعدها، أو اختيار نوع المهنة. وتك من صعوبة اتخاذ القرار في قدرة المتعلم على استخدام مهاراته الأدائية، وقدراته الفكرية وميزاته الشخصية، ب انسجام متناغم من أجل وضع استراتيجية متميزة، وإبداع حلول متعددة، و انتقاء أكثرها انسجاماً مع رغباته من جهة ومتطلبات المجتمع وقيمه من جهة اخرى، كي يحافظ على توافقه مع ذاته والمجتمع الذي ينتمي اليه (Keene & Eysenck, ٢٠٠٠).

وحتى يتمكن الفرد من الوصول الى مرحلة اتخاذ القرار الواقعي والذي يحدد الهوية المهنية، ف أنه يمر بعدة مراحل متتالية، أولها مرحلة التخيل ثم مرحلة الاختيار المبدئي، ثم مرحلة الميول المهنية، ثم مرحلة القدرات، ثم مرحلة القيم، ثم تأتي المرحلة الواقعية (العطاس، ٢٠١٠).

وفي أحي كثيرة تلعب أساليب التنشئة الوالدية، ومبادئ التعلم الاجتماعي، والميول المهنية للفرد، والوضع الاجتماعي والاقتصادي للأسرة دوراً مؤثراً على السلوك المهني في اتخاذ القرارات المهنية (عبد الهادي، والعزة، ١٩٩٩).

ويعد مستوى النضج المهني لدى التربويين أساساً مهماً في اتخاذ قرار مهني مناسب، حيث يتضمن من النضج المهني إدراك الطالب أهمية اتخاذ القرار المهني وإعطاءه الوقت والجهد المناسبين (جرو أن، ١٩٨٦).

ولكي يصبح الفرد ناضجاً مهنيًا، عليه أن يختار مهنة واضحة ومحددة متحررة من التبعية إلى الاستقلال بالنسبة لتأثيرات المحيط الذي يعيش فيه، و منسجمة مع قدراته واهتماماته ورغباته. (Gelatt, 2003) ، وتأتي مرحلة الاستكشاف التي يمر الفرد في سن (١٥-٢٤)، والتي يبدأ فيها بجمع المعلومات المناسبة عن العمل، وعن المهارات المطلوبة للوظيفة التي يسعى إليها، دليل على نمو مفهوم الذات المهني لديه (المطارنة، ١٩٩٥).

ثانياً: أهمية البحث

تأتي أهمية الدراسة الحالية في تناولها لأحد الموضوعات البحثية ذات الأهمية في مرحلة مهمة من حياة الطالب، وهو النضج المهني ومهارات اتخاذ القرار المهني السليم، باعتبار أن القرار الذي سيتخذه في اختيار مهنته من أهم القرارات التي يتخذها في حياته، حيث يتوقف على القرار

مستقبل الفرد ومدى نجاحه في الحياة المهنية كما يتأثر الفرد في اتخاذه لهذا القرار بمجموعة من الاعتبارات الذاتية، واعتبارات البيئة الاجتماعية، ويتوقف نجاح الفرد في مهنته على مدى اختيار مهنته على أساس سليم. (Keene & Eysenck, ٢٠٠٠).

والدراسة الحالية تأتي أهميتها من أنها تتناول عينة مهمة من الحاضرين، فهي تلامس واقع الافراد في مجتمعاتنا عامة، والمجتمع العراقي بصفة خاصة. ونظراً لأهمية النضج المهني ومهارات اتخاذ القرار لدى المحاضرين التربويين فيمكن تحديد أهمية الدراسة في الآتي:

اهتمت كثير من الدراسات السابقة ببرامج الإرشاد المهني ودراسة أثرها على النضج المهني ثم اتخاذ القرار المهني لدى فئات عمرية مختلفة، إذ بدت الحاجة ماسة إليها لمساعدة الفرد في اختيار مهنة تناسبه في الحياة، فالتوجيه المهني كما يرى سوبر (Super) عملية سيكولوجية تتميز بمساعدة الفرد على تنمية صورته لذاته، بحيث تتلاءم مع إمك أناته المختلفة من استعدادات وميول ورغبات وقيم واتجاهات.. وفي الإطار النظري سوف نتطرق لعرض أهم الأفكار والنتائج التي توصلت إليها البحوث والدراسات في هذا الموضوع المهم، ويكون ذلك تحت عناوين أساسية ذات صلة (البلوشي، ٢٠٠٧).

الأهمية النظرية

يمكن الإشارة الى الأهمية النظرية للبحث الحالي من خلال تسليط الضوء على النظريات التي تناولت موضوع مفهوم النضج المهني داخل المجتمع والتعرف على دور المحاضرين ، وايضا اهمية النظرية من خلال الدراسات السابقة التي درست النضج المهني في السنوات الماضية .

الأهمية التطبيقية

بناء مقياس النضج المهني وتبني مقياس اتخاذ القرار ، لتشخيص المحاضرين الذين لديهم انخفاض في النضج المهني في المدارس.

ثالثاً: أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

١. درجة النضج المهني لدى المحاضرين التربويين.
٢. درجة القدرة على اتخاذ القرار لدى المحاضرين التربويين.
٤. العلاقة الارتباطية بين النضج المهني والقدرة على اتخاذ القرار لدى المحاضرين التربويين.

رابعاً: حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المحاضرين التربويين لكلا الجنسين من الذين يمارسون مهنة التدريس في المدارس الحكومية التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة النجف الأشرف للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

خامساً: تحديد المصطلحات:

أولاً/النضج المهني professional maturity

- سوبر (Super,1963) :

يتيح المجال أمام المراقب لتقييم نسبة ومستوى تطور الفرد بالنسبة إلى المسائل المتعلقة بالعمل. (السفاسفة، وأبو سعد، ٢٠١١).

-خواجة (٢٠١١):

(فهم عملية الاختيار المهني، وبعد الاستقلال والثقة بالنفس في اتخاذ القرار، وبعد فهم خطوات اتخاذ القرار المهني) (الخواجة، ٢٠١١: ٣٧).

- الصاعدي (٢٠١٢) النضج المهني ب أنه هو "استعداد الفرد وقدراته على اختيار المهنة ال مناسبة والتخطيط لها والإلمام بكل الوسائل والغايات التي تمكنه من اتخاذ القرار المهني الملائم. (الصاعدي، ٢٠١٢، ٥٠)

اعتمد الباحث تعريف سوبر (Super,1963) تعريفاً نظرياً للبحث الحالي.

أما التعريف الإجرائي للنضج المهني:

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المحاضرين التربويين من خلال أجابته على فقرات مقياس المحاضرين التربويين.

ث أنياً/ اتخاذ القرار Make decision

- سولو (Solso , 1996) :

(عملية التفكير الموجه من أجل اتخاذ قرار لحل لمشكلة محدودة) (سولسو، ١٩٩٦: ٣٠)

- هيربرت سيمون (Herbert Simon 1999)

(هو ردود الفعل الناتجة حول اتخاذ القرارات بين الجو أنب الرشيدة وغير الرشيدة بمعنى أن المختص يتخذ قرارات على أساس المعلومات المتوفرة لديه) (الموسوي، ٢٠٠٠: ٤٤).

اعتمد الباحث تعريف هيربرت سيمون (Herbert Simon 1999) تعريفاً نظرياً للبحث الحالي.

أما التعريف الإجرائي للنضج المهني:

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المحاضرين التربويين من خلال أجابته على فقرات مقياس اتخاذ القرار.

الفصل الثاني

النظريات التي فسرت أالنضج المهني:

- نظرية سوبر (نظرية) مفهوم الذات الارتقائي للسلوك المهني)

سوبر في نظريته يرى أن مفهوم الذات المهني ينمو من خلال النمو الجسمي والعقلي للفرد، كما أنه يفترض أن عملية النمو المهني تتم من خلال مراحل هي:

١-مرحلة النمو Growth Stage تمتد هذه المرحلة من الولادة حتى سن ٤ سنة، ويتشكل مفهوم الذات في هذه المرحلة، ويتكون لدى الفرد فهم عام لعالم العمل.

٢-مرحلة الاستكشاف Exploration Stage تمتد هذه المرحلة من سن (١٥-٢٤)، في هذه المرحلة يبدأ بجمع معلومات مناسبة عن العمل من خلال خبراته عن سوق العمل،

وينمو لديه اختيار أولي ومهارات مناسبة للعمل.

٣-مرحلة التحقيق (التأسيس) Establishment Stage: تمتد هذه المرحلة من سن(٤٤- ٢٥) وهي مرحلة بناء المهارات التي تتكون لديه من خلال خبرته في العمل، وقسمها سوپر إلى مرحلتين هما مرحلة الثبات ومرحلة التماسك و اندماج.

٤-مرحلة الاستقرار (الاحتفاظ Maintenance Stage: تمتد هذه المرحلة من سن-٦٥ ٤٥)، يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو اكتسبه من المهنة، مع الميل إلى عدم تغيير المهنة.

٥-مرحلة الانحدار (الشيخوخة) Decline Stage وتبدأ من سن (٦٥) فما فوق)، حيث يتم خلالها ترسيخ المكتسبات والتقليل من الالتزامات ثم يقل ال إنتاج وتبدأ مرحلة التحضير للتقاعد.

أن النضج المهني هو الأساس الذي تقوم عليه عملية التوجيه المهني، فإذا أردنا أن نشرع في عملية التوجيه المهني، فأننا يجب أن ننظر أولاً إلى مرحلة النمو عند الفرد، ومستوى نضجه المهني فالفرد غير الناضج يستند توجيهه إلى الإرشاد والاكتشاف أما الفرد الأكثر نضجا فيستند توجيهه إلى مساعدته على اتخاذ القرار السليم.

-عناصر النضج المهني:

تشير جرادات (١٩٩١) إلى أن عناصر النضج المهني تنحصر في الآتي:

ال أنهماك في عملية الاختيار وتعتمد على فعالية الشخص وحيويته في الاختيار.

.الاستقلالية في اتخاذ القرار وتحدد بدرجة اعتماد الفرد على الآخرين في اتخاذ القرار المهني

الخاص به.

التوجه نحو العمل ويعتمد على توجه الشخص للعمل.

التفضيل لعوامل الاختيار ويعتمد على أساس الاختيار، مثل القدرات والميول، والقيم،

والسمات الشخصية.

مفهوم عملية الاختيار ويحدد بدقة اختيار الشخص.

-أبعاد النضج المهني

يشير مطر (١٩٨٦) إلى أن أبعاد النضج المهني تتمثل في الآتي:

التوجه نحو الاختيار المهني. ويتحدد ذلك بمدى اهتمام الطالب بالمشاكل المهنية والتكيف في

اتخاذ القرار .

المعلومات والتخطيط للمهنة المفضلة ويتحدد بالمعلومات التي يمتلكها الطالب عن مهنته المفضلة.

- ثبات التفضيلات المهنية لدى الأفراد من خلال ثبات التفضيلات المهنية في المستويات والمجالات المحددة. بلورة السمات. ويتم التعرف عليها من خلال نتائج الميول المهنية والرغبة في العمل. الاستقلال المهني. ويظهر مدى الاستقلال في العمل.

التفضيلات المهنية الحكيمة وذلك من خلال الاتفاق بين القدرة والاختيار المتغيرات أو العوامل المؤثرة والتي ترتبط بشكل عام مع أنضج المهني:

ويرى الدايري (٢٠٠٥) أن العوامل المؤثرة للنضج المهني تنحصر في العوامل التالية:

-العوامل البيولوجية والاجتماعية، كعلاقة أنضج المهني بالذكاء، والتخطيط.

- العوامل البيئية كارتباط أنضج المهني بشكل إيجابي مع المستوى المهني للأبوين والتماسك العائلي وال منهاج المدرسي.

-العوامل المهنية: أن مؤشر أنضج يرتبط ارتباطاً ذا دلالة مع الطموحات المهنية والتوافق بين الطموحات والتوقعات.

- تحصيل المراقبين حيث يتناسب التحصيل المدرسي للفرد ومشاركته في ال أنشطة داخل المدرسة وخارجها، تناسب طردياً مع نضجه المهني.

- مفهوم الذات يكون ال أنس أن أفضل عملاً، عندما يتلاءم مفهوم الذات الشخصي مفهوم الذات المهني للفرد.

فيما حدد سوبر وثومبسون سنة ١٩٧٩ ستة عوامل ضرورية للنضج المهني وذكر منها مهارات اتخاذ القرار، وقد ركز سوبر (super) على ضرورة الاهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية ال مناسبة والتي تستخدم أساساً في اتخاذ القرار المهني (الخطيب، ٢٠٠٣).

النظريات التي فسرت اتخاذ القرار:

أولاً / نظرية القرارات:

ويرى هيربرت سيمون (Herbert Simon 1999) في نظريته هو أن يفهم الاخرن أن كل شخص له رغباته و دوافعه و أهدافه، و أن جميع العمليات المعرفية والتنظيمية تدور حول اتخاذ القرارات و أن سلوك الاخرين ما

هو إلا نتيجة لاتخاذ القرارات، لذلك ف أنه يرى ضرورة معرفة كيفية اتخاذ القرارات والمؤثرات التي تحددها من أجل أدراك سلوك الآخرين ، ويرى سيمون أن العلاقات بين مجموعة من الأفراد يمتلك كل فرد ج أنبا كبيرا من المعلومات والقيم والاتجاهات التي تحكم عملية اتخاذ القرارات كما أن الإدراك يتكون من توقعات الأعضاء من خلال أنواع السلوك المتبادل فيما بينهم، و من هنا يرى "سيمون" أن ردود الفعل الناتجة حول اتخاذ القرارات بين الجو أنب الرشيدة وغير الرشيدة بمعنى أن المختص يتخذ قرارات على أساس المعلومات المتوفرة لديه(الموسوي، ٢٠٠٠: ٤٤).

وتقوم هذه النظرية على العناصر التالية:

١-اتخاذ القرار: أن التحكم في اتخاذ القرار يتكون من العلاقات بين الأفراد ويقوم على أساس هرمي بحيث يتعلق كل قرار بنشاط معين لتحقيق هدف معين الذي يصبح خطوة أو مرحلة في تحقيق هدف لا آخر.

٢-البيئة: عند يتخذ أالمختص قراراته، ف أنه يستمد معايير وقيم الإختبار من الاحكام الخاصة، إلا أن البيئة هي التي تحدد بدائل الإختيار المتاحة.

٣- الجماعة: أن اتخاذ القرارات عمل جماعي، ولا بد من تقسيم العمل وتنسيق الجهود على هذا الأساس.

٤-التخصص: لا بد أن يكون الفرد متخصص ومهني في إصدار الاحكام و القرارات، أما الآخرون فيتولون التنفيذ.

٥- التأثير: لكي يتمكن المختص من تحقيق أهدافه، فلا بد من الآخرين الالتزام بالقرارات المتخذة في أ على المستويات ، وذلك أن يمارس المختص بعض المؤثرات المعينة كالسلطة وخلق الولاء والاتصال والتدريب ووضع معايير الكفاءة.. وغيرها.

٦- التوازن: أن الهدف هو تحقيق التوازن بين المغريات والمساهمات التي يقدمها للآخرين و التي يجب أن يحصل عليها بالمقابل.

أن نظرية اتخاذ القرارات تعتمد على حقيقتين أساسيتين هما:

الجانب النظري لاتخاذ القرارات والجانب العملي الذي يعبر عن الواقع الاجتماعي، ففي الحج أنب الأول يسعى المختصون لحل المشكلات، أما في الحج أنب العملي ف أن المعرفة و التحليل الدقيق يشكل أساسي و منطقي لكل قرار يتخذه المختص من خلال تحديد المشكلة الأساسية، أي أن أغلب القرارات تقوم على الخبرة وتحقيق الفائدة والعثور على الحل ال مناسبة لجميع المشكلات. (الغمري، ١٩٨٢: ١٦٦).

و من خلال هذه الدراسات والنظريات تبين أهمية أنضج في فهم الذات والميول والقدرات الشخصية وفهم متطلبات العمل وظروفه والاطلاع على الوضع الاجتماعي والاقتصادي، والوعي بمراحل النمو والمستويات العمرية للفرد في اتخاذ القرار المهني.

أن عملية اتخاذ القرار هي محور العملية الإرشادية المهنية وهي الهدف الأساسي الذي

تهدف برامج التوجيه المهني إلى تحقيقه من خلال العمليات الإرشادية والتوجيهية المختلفة، وهو الوصول إلى اتخاذ قرار مناسب لتطوير الذات المهنية أو إلى حل مشكلة ما تواجهه؛ وتتخذ هذه العملية عدة مراحل ووسائل أبرزها: العصف الذهني للتخصص الذي يرغب فيه، والتي يتم فيها طرح الرغبة والأفكار الجيدة والجديدة لل مناقشة مع الأخصائي المهني والوالدين وأصحاب المهن، وبعد أن تنتهي هذه المرحلة، يبدأ الفرد بتحليل تلك المقترحات من توضيح نقاط قوتها ونقاط ضعفها، ثم يتم التوصل إلى التخصص ال أنسب وإجراء التعديلات عليه حتى الوصول إلى القرار ال أنسب الذي يمكن الفرد من القيام بأهدافه بأعلى درجات الكفاءة والفاعلية (الزيادات، والعدو أن، ٢٠٠٩: ٧٨).

الفصل الثالث

إجراءات البحث

يتض من هذا الفصل مجتمع البحث وحجم العينة والخصائص السايكومترية، وتعريفاً بالمقياس المستخدم وإجراءاته المناسب، فضلاً عن ذكر الوسائل الإحصائية المستخدمة في هذا البحث.

أولاً: مجتمع البحث

يتحدد البحث الحالي من المحاضرين التربويين بمركز محافظة النجف الاشرف للعام (٢٠٢٢-٢٠٢٣)، فقد تألف مجتمع البحث من (١١٢٠) محاضر تربوي في مديرية تربية النجف الاشرف

ثانياً - عينة البحث :

تكونت عينة البحث الحالي من (٢٠٠) مرشد تربوي في مديرية تربية النجف الاشرف ، بالطريقة الطبقية العشوائية .

ثالثاً - اداتا البحث :

الغرض تحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث بالاجراءات الآتية :

١ - مقياس **النضج المهني**: الغرض بناء أداة قادرة على قياس مستوى النضج المهني تتمتع بخصائص القياس النفسي لجا الباحث إلى سلسلة من الاجراءات التي تتض من ماياتي :

١- جمع وصياغة الفقرات :

تحقيقا لهذا الاجراء قام الباحث بجمع وصياغة (٢٠) فقرة من خلال عدة اجراءات علمية تمثلت في تنظيم استبي أن استطلاعي قدم للخبراء في ميد أن علم النفس وعلم النفس الاجتماعي تض من سؤالا مفتوحا كما لجا الباحث إلى صياغة بعض الفقرات بالاستناد الى الاطار النظري والتعريف العلمي للمفهوم **النضج المهني**.

ب - صياغة تعليمات المقياس وبدائله :

بعد التأكد من صياغة فقرات المقياس اصبح لزاما على الباحث صياغة تعليماته وتحديد مدرج بدائل الاستجابة على فقرات المقياس والتأكد من وضوحها لدى المستجيبين وبذلك تم اختيار عينة مكونة من (٣٠) محاضر تربوي وبطريقة عشوائية و من ثم توزيع استمارة المقياس عليهم والطلب منهم الاستفسار عن اي غموض يكتنف اي فقرة من فقرات المقياس او طريقة الاستجابة عليه او ما تتضمن منه تعليماته علما أن مدرج الاستجابة تض من طريقة ليكرت في المقياس وهو من النوع الثلاثي ، و أن الوقت التقريبي للاستجابة على المقياس تراوح ما بين (٢٠-١٠) ، وقد اثمر الأجراء عن وضوح المقياس بشكل عام لعينة البحث وعدم ظهور اي ملاحظات تذكر.

ج - القوة التمييزية :

أن الهدف من التطبيق هو الحصول على بي أنات يتم من خلالها حساب ما اذا ك أن المقياس قادرا على تشخيص في استجاباتهم على المقياس ، و من أجل ذلك قام الباحث باستخراج القوة التمييزية للمقياس من خلال تطبيقه على عينة بلغت قوامها (٢٠٠) محاضر تربوي، وتم استخراج تمييز الفقرة وبينت النتائج أن جميع فقرات المقياس ك أنت مميزة عند مستوى دالة (٠,٠٥) فاكثر.

الخصائص السايكومترية للمقياس :

١-**الصدق الظاهري** :- اذ تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي بعرض فقراته على

مجموعة من الخبراء بش أن صلاحية المقياس ومدى ملائمة لمجتمع الدراسة .

٢- **مؤشر صدق البناء** :- وتحقق ذلك من خلال استعمال القوة التمييزية الفقرة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين.

٣ **الثبات** :- اعتمد الباحث في ايجاد الثبات على عينة بلغت (٣٠) محاضر تربوي واعتمد الباحث في ايجاد الثبات على الطريقة الاتية :طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة (الفاكرونباخ) ، اذ يعتمد هذا الأسلوب على اتساق اداء الأفراد من فقرة الى اخرى وبتطبيق معادلة (الفاكرونباخ) للاتساق الداخلي بلغ معادل الثبات للمقياس (٠,٧٨) وهي قيمة ثبات جيدة .

٢- مقياس اتخاذ القرار :

تبنى الباحث مقياس (هيربرت ١٩٩٩) وتالف المقياس من (٢٨) فقرة واعتمد فيه ثلاث بدائل للإجابة عليه وهي (دائما ، احي أنا ، نادرا) و أن الوقت التقريبي للإجابة على المقياس تراوح ما بين (١٥ - ٢٠) دقيقة.

التحليل الاحصائي ل فقرات المقياس :

بعد تحليل الفقرات احصائيا من المتطلبات الأساسية لبناء المقاييس النفسية والتربوية، فالتحليل ال منطقي للفقرات قد لا يكشف احي أنا عن صلاحيتها او صدقها بشكل دقيق .

لذا قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغ عددها (٢٠٠) محاضر تربوي، ولهذا بلغ العدد الكلي لاستمارات التحليل الاحصائي (٢٠٠) استمارة وهي ض من معيار ن أنليلي (Nunnliye, ١٩٧٨) اخضعت جميعها لاجراءات التحليل الاحصائي وكما ياتي:

١- حساب القوة التمييزية للفقرات: بعد حساب القوة التمييزية للفقرات ج أنبا مهما في التحليل الاحصائي للفقرات، وذلك للتأكد من قدرتها في توضيح الفروق الفردية في السمة المراد قياسها ، ويشير جيزل (Ghisell, ١٩٨١) إلى ضرورة ابقاء الفقرات ذات القوة التمييزية في الصورة النهائية للمقياس، واستبعاد الفقرات غير المميزة (Ghisell, 1981:434).

لذلك يعد اسلوب المجموعتين المتطرفتين أحد أهم الأساليب المتبعة في حساب القوة التمييزية للفقرات، وهو الاجراء الذي اتبعه الباحث وكما ياتي:

اولا: اسلوب المجموعتين المتطرفتين:

لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الأنضج المهني اسلوب المجموعتين المتطرفتين، تم حساب الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (٢٠٠) استمارة. وبعد ترتيب الاستمارات تنازليا على وفق درجاتها الكلية من ا على درجة كلية الى ادنى درجة كلية وبينت النتائج أن جميع فقرات المقياس ك أنت مميزة عند مستوى دالة (٠,٠٥) فأكثر

مؤشرات صدق مقياس اتخاذ القرار:

الصدق Validity:

يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توافرها في بناء المقاييس النفسية، ويعني الصدق الى اي مدى يقيس المقياس الخاصية المطلوب قياسها ولا يقيس خاصية اخرى بدل عنها او اضافة اليها ، وتحقق الباحث من صدق مقياس اتخاذ القرار من خلال أنواع الصدق الاتية:

الصدق الظاهري Face validity:

تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء والمحكمين والاختبارهم حول صلاحية فقرات وتعليمات المقياس وكما مر ذكره سابقاً .

صدق البناء Construct validity:

ويقصد به تحليل درجات المقياس استناداً إلى البناء النفسي للظاهرة المراد قياسها، أو في ضوء مفهوم نفسي معين ، وتحقق هذا النوع من الصدق للمقياس وكالاتي:

مؤشرات ثبات المقياس:

يشير الثبات Reliability إلى الدقة والاتساق في درجات المقياس التي يفترض أن تقيس ما وضع من أجله ، و من شروط المقياس الجيد اتصافه بثبات عال (Anastasi , 1988:103). وقد قام الباحث باستخراج الثبات للمقياس.

التطبيق النهائي :

بعد أن أصبح مقياسين جاهزين للتطبيق ، تم دمج المقياسين في استمارة موحدة والرجوع الى عينة المحاضرين التربويين وتوزيعهما ث أنية عليهم وحساب درجاتهم على المقياسين لغرض تحقيق أهداف البحث الأخرى وسيحقق ذلك في الفصل الرابع .

الوسائل الإحصائية:

وظف الباحث وسائل الإحصاء الوصفي والاستدلالي المدرجة ادناه، لاتمام اجراءات البحث وحساب نتائجه، مستعينا بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، علما أن مستوى الدلالة الذي جرى اعتماده الاختبار فرضيات الإحصاء الاستدلالي كافة، ك أن (٠،٠٥) .

الفصل الرابع

عرض وتفسير و مناقشة النتائج:

يتضمن من الفصل الحالي عرض النتائج وتفسيرها و مناقشتها على وفق أهداف البحث الحالي ، فضلا عن تقديم بعض التوصيات والمقترحات .

الهدف الأول / التعرف على أنضج المهني لدى المحاضرين التربويين:

أشارت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث المقياس أنضج المهني بلغ (٥٩,٥) ، وب أنحراف معياري قدره (4,73) ، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي بلغ (٩٣) درجة ، تبين أن الفرق ك أن بدلالة إحصائية لصالح العينة عند مستوى (٠,٠٥) ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١١,٢٩٩) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (١٩٩) ، وهذا يشير الى أن المحاضرين التربويين يتمتعون ب أنضج المهني ، والجدول يوضح ذلك .

دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمتغير أنضج المهني

عدد أفراد العينة	متوسط العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٢٠٠	٥٩,٥	٤,٧٣	٩٣	١٠٠,٢٩٩	١,٩٦	٠,٠٥

وقد جاءت هذه النتيجة منسجمة مع ال منطلقات النظرية التي تبناها الباحث في تفسيرها للأنضج المهني والذي استخدم لينبه إلى الدور الكبير الذي يلعبه النظام أنضج المهني في النظام المعرفي للقدرات البشرية، ف أن تمتع افراد العينة من المحاضرين التربويين ب أنضج المهني يعد مؤشراً جيداً للنجاح في العمل المهني، إذ يؤكد بار- أون أن الشخص الذي يتمتع بالقدرة على أنضج المهني لديه مجموعة من القدرات ال أنفعالية الى ج أنب قدراته العقلية والتي تساعده في النجاح في حياته المهنية و من هذه القدرات ال أنفعالية والشخصية منها: الوعي ب أنفعالاته الداخلية وقدرته على التمييز بينها ومعرفة اسباب حدوثها وضبطها والتعامل معها والتعبير عنها من حيث إظهار ال أنفعال ال مناسب من حيث النوع ومعرفة تأثيرها على سلوكه وقيمه واهدافه، والقدرة على الخروج من المزاج السلبي وتقمم مشاعر الآخرين نحوهم ومعالجتها بحيث تساعدهم على التعامل معهم بكفاءة وقدرته على مواجهة مواقف الحياة الضاغطة و التعامل معها بإيجابية وممارسة مهارات الحياة بفاعلية، ويتصف بالحسم في اتخاذ القرارات (Bar-on, 1997: 95)

ويرى الباحث أن امتلاك المحاضرين التربويين للأنضج المهني على درجة كبيرة من الأهمية إذ أن عنصر أنضج المهني هو متطلب أساسي في العمل التربوي و أن طبيعة شخصية المحاضر والمهام المكلف بها تتطلب فهما أنفعالياً ومهنيًا للمواقف التي يتعرضون لها.

الهدف الثاني / التعرف على اتخاذ القرار لدى المحاضرين التربويين:

أشارت نتائج البحث الحالي إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس اتخاذ القرار قد بلغ (١٢٢٢) وب أنحراف معياري (٥,١٨) ، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (٧٨) درجة ، تبين الفرق ك أن بدلالة احصائي عند مستوى (٠,٠٥) ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٣,١١٤) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (١٩٩) ، وهذا يشير إلى أن المحاضرين التربويين لديهم القدرة على اتخاذ القرار ، والجدول يوضع ذلك .

دلالة الفرق بين الوسط الحسابي و الوسط الفرضي لمتغير اتخاذ القرار

عدد أفراد العينة	متوسط العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٢٠٠	٦٢,٢٢	٥,١٨	٧٨	٤٣,١١٤	١,٩٦	٠,٠٥

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية (هيربرت سيمون , 1999 Herbert Simon) المتبناة في البحث الحالي إذ ترى هذه النظرية الى أن الأفراد الذين يمتلكون القدرة على اتخاذ القرار يمتلكون ابنيه معرفية قوية تساهم في تمثيل جديد وفعال لحل المشكلة ، و أن الخطوة الفارقة بين ما نطلق عليهم الناجحين والفاشلين في حل المشكلات تك من في طريقة الفرد من قراءة المشكلة وتحديد مدى أدراكه لمعطياتها ويمثل هذا الفرق في نوع الأسلوب الذي يستخدمه كل فريق من الفرق في اتخاذ القرار (Sternberg, 1993 :56).

واثبتت البحوث التي اجراها (هيربرت Herbert) على أن تنظيم العمليات المعرفية لدى الافراد يساهم بشكل كبير في اتخاذ القرارات و مواجهة المشكلات وحلها ، وكما ك أن الفرد منظمًا لعملياته المعرفية ك أن اسرع وادق في اتخاذ القرار وصولاً الى الحل الصحيح والفعال في مواجهة هذه المشكلات (Sternberg, 2001:44)

و أن اتخاذ القرار هي إحدى مهارات التفكير الموجه ، وهنا يستخدم المحاضر التربوي عدة مهارات معرفية وأساليب مهنية لهذا الغرض، ويُعتبر اتخاذ القرار أحد الأهداف المهمة للعملية التربوية إذ يجب على المحاضر التربوي أن يعمل على تعليم الطلاب كيفية التوصل إلى الحلول ال مناسبة لمشكلاتهم لكي يتمكنوا من مواجهة المشكلات التي تعترضهم مستقبلاً والتصدي لها ، وقد يتصور بعض المحاضرين أن مشكلاتهم عسيرة ولا يمكن حلها، لذلك على المحاضر أن يشجعهم على أن يبذلوا جهوداً في اتخاذ القرار (زهر أن ، ١٩٨٠ : ٢٦٩) .

وبذلك تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الخرجي، 2003) و (دراسة النعيمي، 2012) ودراسة ماكلين دور (Mankin Dor, 1978) دراسة مالين (1986, Maline) واختلفت مع نتائج دراستي (الكبيسي، 1989) و (الصفار، 2008).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المحاضرين التربويين يتمتعون بخصائص شخصية فاعلة ل أنهم يحملون قدراً جيداً من المسؤولية كونهم حاصلين على التأهيل الجامعي في اختصاصهم وهذا ي منحهم قدرات معينة في اتخاذ القرارات لحل الصعوبات والمشكلات التربوية، و أن رغم الظروف الصعبة وعبء العمل الذي يواجههم أنهم قادرون على أتمام المهام الموكلة إليهم بشكل جيد ، إيم أنا منهم برسالتهم ومهمتهم كقادة تربويين وجدوا للتصدي للمشكلات ومساعدة الطلبة لحلها رغم كل الصعاب وتحت كل الظروف و أن لديهم القدرات والطاقات والإمك أنات العلمية التي يمكن استثمارها بشكل جيد نحو تحقيق أهداف العملية التربوية .

الهدف الثالث / التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية ما بين أنضج المهني واتخاذ القرار:

تحقيقاً لهذه الهدف قام الباحث باستعمال معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين أنضج المهني واتخاذ القرار وقد أظهرت النتائج أن درجة معامل الارتباط للعينة ككل بلغ (٢,٨٥) والتي تم حساب معامل الارتباط بالاختبار التائي ، وعند مقارنة قيمة معامل الارتباط بالقيمة الجدولية نجد أن هناك علاقة موجبه ارتباطية و دالة أخصائياً بين أنضج المهني واتخاذ القرار وكما موضح في الجدول.

مقارنة معامل الارتباط بالقيمة الجدولية

العينة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الجدولية	مستوى دلالة
٢٠٠	٢,٨٥	١,٩٦	٠,٠٥

أذ تدل هذه أن المحاضرين التربويين يمتلكون نضجاً مهنياً جيد وهم أيضاً يتصفون بالقدرة على اتخاذ القرارات، ومعنى هذا أن أنضج المهني له علاقة موجبة وطردية بالقدرة على اتخاذ القرار ، أي كلما زاد شعور المحاضر ب أنضج المهني ارتفعت معه مهارة اتخاذ القرار، والعكس صحيح أيضاً، ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن العلاقة الارتباطية بين المتغيرين علاقة دالة وموجبة، أي أن المتغيرين مرتبطان مع بعضهما البعض، ويمكن من خلال معرفة أحدهما التنبؤ بمستوى الآخر، و أن هذه النتيجة تتسجم مع الاطار النظري الذي التزم بها الباحث .

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة ماير (Mayer, 1993) التي بينت أن أدراك النضج ترتبط بعملية التفكير المنطقي واتخاذ القرارات (Mayer, 2000: 43) ودراسة أنشاو وريمولد (Isua & Rimold, 1979) التي بينت بوجود علاقة موجبة (طردية) بين اتخاذ القرار و النضج المهني ، فكلما ارتفع أحدهما ارتفع الث أني (الصفار، ٢٠٠٨ : ١١٤) وأشارت دراسة هين (Hein, 2003) إلى أن الأفراد الذين يعانون من حالات القلق والتوتر والإحباط والتصلب تتقصهم القدرة على اتخاذ القرار (حمدي، ١٩٩٨ : ٩١).

ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية فكلما ارتفعت قدرة المحاضر على النضج المهني يقابلها إمك أنية عالية في مهارة اتخاذ القرارات بعيداً عن التوتر والقلق، وهذا يعني أن العلاقة ارتباطية إيجابية (طردية) بين المتغيرين، وهذه النتيجة تتسجم مع الاطار النظري للبحث اذ يشترك كل من النضج المهني واتخاذ القرار في حل الصعوبات والمشكلات المهنية في العملية التربوية .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بالاتي :

- ١- اعداد برامج توجيهية خاصة بتعريف بأهمية الحج أنب المهني في بناء الشخصية للفرد.
- ٢- أن يحافظوا المحاضرين في الاستمرارية على توعية الطلبة والسيطرة اكثر على أنفعالاتهم وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عنها من خلال ال أنشطة اللاصفية .
- ٣- زيادة خبرات الطلبة التي تساعدهم على مواجهة المواقف الصعبة .

المقترحات :

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث الاتي :

- ١- اجراء دراسة تبحت متغيري البحث الحالي على عينات أخرى (المعلمين أو طلبة الجامعة)
- ٢- اجراء دراسة حول العلاقة بين النضج الأخلاقي والابعاد الاساسية للشخصية.

قائمة المراجع :

- ❖ البلوشي، راشد بن غريب (٢٠٠٧). بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيالات وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عم أن، رسالة دكتوراه جامعة عم أن، الأردن.
- ❖ حمدي ، نزيه (١٩٩٨) : علاقة مهارة حل المشكلات بالاكنتاب لدى طلبة الجامعة، مجلة الدراسات والعلوم التربوية ، العدد (١) مجلد (٢٥) الأردن.
- ❖ الخزرجي، علي عبد اللطيف حمودي (٢٠٠٣): الحاجة إلى المعرفة وعلاقتها باتخاذ القرار لدى طلبة جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الآداب ،جامعة بغداد.
- ❖ الخطيب، صالح احمد (٢٠١٥): الارشاد النفسي في المدرسة أسسة ونظرياته وتطبيقاته، دار الكتاب الجامعي، العين، دولة الإمارات.
- ❖ الخطيب، صالح احمد (٢٠٠٣). الارشاد النفسي في المدرسة "اسسه- نظرياته تطبيقاته ، دار الكتاب الجامعي العين الامارات العربية المتحدة.
- ❖ الخواجة، عبد الفتاح (٢٠١١). فاعلية برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى أنضج المهني والتوافق النفسي لدى عينة من طلبة جامعة السلط أن قابوس مسقط، سلطنة عم أن.
- ❖ الداهري، صالح حسن (٢٠٠٥). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر، عم أن، الأردن.
- ❖ زهر أن، حامد عبد السلام (١٩٨٠): التوجيه و الإرشاد النفسي، عالم الكتب، ١٨ شارع عبد الخالق، القاهرة.
- ❖ السفاسفة وأبو اسعد محمد إبراهيم احمد عبد اللطيف (٢٠١١). الإرشاد المهني، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الكويت، دولة الكويت.
- ❖ الصاعدي، اعتدال حمد (٢٠١٢). أنضج المهني وعلاقته بمهارات اتخاذ القرار المهني لطلاب وطالبات الث أنوي رسالة ماجستير، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية
- ❖ الصفار ، رفاه محمد علي (٢٠٠٨) : التفكير الحاذق وعلاقته بالتفضيل المعرفي والقدرة على حل المشكلات لدى طلبة الجامعة، (أطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية ابن الهيثم ، جامعة بغداد.
- ❖ عبدالهادي والعزة جودت ، عزت، سعيد حسني (١٩٩٩). التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عم أن، الأردن.
- ❖ العزيزي، سيف سالم خلف أن (٢٠١١). فاعلية برنامجي ارشادي جمعي يستند أن لنظريتي هول أند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الاساسي، رسالة ماجستير جامعة نزوى نزوى سلطنة عم أن.

- ❖ العطاس، عبدالله احمد محمد (٢٠١٠). فاعلية برنامج ارشادي أنتقائي في تحسين أُنضج المهني لدى عينة من الطلبة المستجدين بجامعة ام القرى، دراسة شبه تجريبية، جامعة ام القرى للمملكة العربية السعودية.
- ❖ الغمري، أبراهيم(١٩٨٢)، دراسة نظرية وتطبيقية ، دار المعارف المصرية، القاهرة.
- ❖ الكبيسي، كامل ثامر (١٩٨٧): بناء وتقنين مقياس لسمات الشخصية ذات الأولوية للقبول في الكلية العسكرية لدى طلاب الصف السادس الإعدادي في العراق،(أطروحة دكتوراه غير منشورة) ،كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- ❖ المطارنة، سحر لافي (١٩٩٥). الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى أُنضج المهني لدى طلبة الصف الث أني الث أنوي في محافظة الكرك، جامعة مؤته، عم أن، الأردن.
- ❖ الموسوي، منعم زمزير(٢٠٠٠)، المدخل العلمي لاتخاذ القرار، دار وائل للنشر و التوزيع، عم أن ، الأردن.
- ❖ Anastasi , A (1988): psychology testing 6the E.D. New yourk. Macmillan publishing company..
- ❖ Bar-on, R(1997): Bar-on Emotional Quotion perception (EQ-T): Technical Manual, multi-Health Behavior ,22(2),2- 33 .
- ❖ Ebel ,R.L (1972): Essentials of education measurement (2nd. Ed) practice hall Englewood Cliffs .New Jersey .
- ❖ Eysenck, M; & Keane, M.(2000). Cognitive Psychology A Students Hand book. Psychology Press: A member of the Taylor & Francis group. London.
- ❖ Gelatt .H.B(2003): Positive Uncertainty: Anew Decision-Making Framework counseling: Journal of Counseling Psychology, Vol.36, No.2, 252-256.
- ❖ Ghiselli, E.E .Campbell, g .p. ,& Zedeck ,S.(1981) .Measurement for Behavioral sciences. An Francisco: W.H . Freeman&co,p.421.
- ❖ Goleman Daniel, Robert, J. and Clinkenbeard, P. R., (1995): A Diarchic Model of Identifying, Teaching and Assessing Gifted Student, Roeper.
- ❖ Hein,s.(2003): Emotional perception. Japanese-school-girl VOI .e. cardboard kinky, New York.
- ❖ Maline , E. A. (1986) : problem writing as means of enhancing problem solving performance , Dissertation Abstracts inter national , vol. 46, No. 12 .

- ❖ Mankin, Dor(1978):Towardapost Industrial psychology, New York, Hoper Row publishers .
- ❖ Mayer , J D:(2000) , Emotion . perception , In . J. P . for gas (Ed) , The Hand Book of Affect and Social Cognition Mahwah , N J : Lawrence Erlbaum Associates
- ❖ Mayer , J. & Salovey , P. (1997): Emational Intelligence Imagination , Cognition And Personality , No.(9) , 185211
- ❖ Sternberg Robert.R. J, (2001): Giftedness as Developing Expertise: a theory of interface between high abilities and achieved excellence, High Ability studies , Vol . 12, NO . 2 . (159-179).

Bibliography of Arabic References (Translated to English)

- ❖ Al-Balushi, Rashid bin Gharib (2007). Developing a Professional Training Program Based on Gellat's Model and Measuring Its Impact on Improving the Level of Career Decision-Making among 10th Grade Students in the Sultanate of Oman, PhD Dissertation, University of Amman, Jordan.
- ❖ Hamdi, Nazih (1998). The Relationship Between Problem-Solving Skills and Depression Among University Students, Journal of Educational Studies and Sciences, Vol. 25, Issue (1), Jordan.
- ❖ Al-Khazraji, Ali Abdul Latif Hammoudi (2003). The Need for Knowledge and Its Relationship to Decision-Making Among University of Baghdad Students, (Unpublished Master's Thesis), College of Arts, University of Baghdad.
- ❖ Al-Khatib, Saleh Ahmed (2015). Psychological Counseling in Schools: Its Foundations, Theories, and Applications, Dar Al-Kitab Al-Jami'i, Al-Ain, United Arab Emirates.
- ❖ Al-Khatib, Saleh Ahmed (2003). Psychological Counseling in Schools: Foundations, Theories, and Applications, Dar Al-Kitab Al-Jami'i, Al-Ain, United Arab Emirates.

- ❖ Al-Khawaja, Abdul Fattah (2011). The Effectiveness of a Group Career Counseling Program in Improving Career Maturity and Psychological Adjustment Among a Sample of Students at Sultan Qaboos University, Muscat, Sultanate of Oman.
- ❖ Al-Dahri, Saleh Hassan (2005). The Psychology of Career Guidance and Its Theories, Dar Wael for Publishing, Amman, Jordan.
- ❖ Zaharan, Hamed Abdul Salam (1980). Guidance and Psychological Counseling, Alam Al-Kutub, 18 Abdel Khaleq St., Cairo.
- ❖ Al-Safasfa, Mohammad Ibrahim Ahmad Abdul Latif & Abu Asaad (2011). Career Counseling, Al-Falah Library for Publishing and Distribution, 1st Edition, Kuwait.
- ❖ Al-Saedi, I'tidal Hamad (2012). Career Maturity and Its Relationship with Career Decision-Making Skills Among High School Students, Master's Thesis, Taibah University, Kingdom of Saudi Arabia.
- ❖ Al-Saffar, Rafah Mohammed Ali (2008). Insightful Thinking and Its Relationship with Cognitive Preference and Problem-Solving Ability Among University Students, (Unpublished PhD Dissertation), College of Education – Ibn Al-Haytham, University of Baghdad.
- ❖ Abdulhadi, Joudat & Al-Azza, Ezzat & Saeed Hosni (1999). Career Guidance and Its Theories, Dar Al-Thaqafa Library for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- ❖ Al-Azizi, Saif Salem Khalaf (2011). The Effectiveness of Two Group Counseling Programs Based on Holland's and Super's Theories in Improving Career Decision-Making Among Basic Education Students, Master's Thesis, University of Nizwa, Sultanate of Oman.
- ❖ Al-Attas, Abdullah Ahmed Mohammed (2010). The Effectiveness of a Selective Counseling Program in Improving Career Maturity Among a Sample of New Students at Umm Al-Qura University: A Semi-Experimental Study, Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia.

- ❖ Al-Ghamri, Ibrahim (1982). A Theoretical and Applied Study, Dar Al-Ma'arif Al-Misriya, Cairo.
- ❖ Al-Kubaisi, Kamil Thamer (1987). Developing and Standardizing a Personality Traits Scale for Priority Admission to Military College Among Sixth Grade Preparatory Students in Iraq, (Unpublished PhD Dissertation), College of Education – Ibn Rushd, University of Baghdad.
- ❖ Al-Matarneh, Sahar Lafi (1995). Psychological Identity and Its Relationship with Career Maturity Among Second Grade Secondary Students in Al-Karak Governorate, Mu'tah University, Amman, Jordan.
- ❖ Al-Mousawi, Muneam Zamzeer (2000). The Scientific Approach to Decision-Making, Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- ❖ Anastasi , A (1988): psychology testing 6the E.D. New yourk. Macmillan publishing company..
- ❖ Bar-on, R(1997): Bar-on Emotional Quotion perception (EQ-T): Technical Manual, multi-Health Behavior ,22(2),2- 33 .
- ❖ Ebel ,R.L (1972): Essentials of education measurement (2nd. Ed) practice hall Englewood Cliffs .New Jersey .
- ❖ Eysenck, M; & Keane, M.(2000). Cognitive Psychology A Students Hand book. Psychology Press: A member of the Taylor & Francis group. London.
- ❖ Gelatt .H.B(2003): Positive Uncertainty: Anew Decision-Making Framework counseling: Journal of Counseling Psychology, Vol.36, No.2, 252-256.
- ❖ Ghiselli, E.E .Campbell, g .p. ,& Zedeck ,S.(1981) .Measurement for Behavioral sciences. An Francisco: W.H . Freeman&co,p.421.
- ❖ Goleman Daniel, Robert, J. and Clinkenbeard, P. R., (1995): A Diarchic Model of Identifying, Teaching and Assessing Gifted Student, Roeper.
- ❖ Hein,s.(2003): Emotional perception. Japanese-school-girl VOI .e. cardboard kinky, New York.

- ❖ Maline , E. A. (1986) : problem writing as means of enhancing problem solving performance , Dissertation Abstracts inter national , vol. 46, No. 12 .
- ❖ Mankin, Dor(1978):Towardapost Industrial psychology, New York, Hoper Row publishers .
- ❖ Mayer , J D:(2000) , Emotion . perception , In . J. P . for gas (Ed) , The Hand Book of Affect and Social Cognition Mahwah , N J : Lawrence Erlbaum Associates
- ❖ Mayer , J. & Salovey , P. (1997): Emational Intelligence Imagination , Cognition And Personality , No.(9) , 185211
- ❖ Sternberg Robert.R. J, (2001): Giftedness as Developing Expertise: a theory of interface between high abilities and achieved excellence, High Ability studies , Vol . 12, NO . 2 . (159-179).