



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

الخصائص السيكومترية لقياس التخطيط المهني في البيئة العمانية

د/ سعاد بنت محمد اللواتيه
sulaiman@squ.edu.om

أ. د/ علي مهدي كاظم
amkazem@squ.edu.om

قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس

أ / وفاء بنت حمد الشيراوية
wafa.alshirawi@moe.om

وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد السادس - يونية ٢٠١٩ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المخلص:

استهدفت هذه الدراسة التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التخطيط المهني (CPS) Career Planning Scale الذي قام بتطويره لبتاك Liptak عام ٢٠٠٨ بناءً على نظرية سوبر. يتكون المقياس من ٤٨ فقرة موزعة بالتساوي على ستة أبعاد (المعرفة بعالم العمل، ومعرفة الذات، والمعرفة بالمهن، واتخاذ القرار المهني، والتخطيط المهني، والتطبيقات المهنية). بلغ حجم العينة ٣٠١ طالباً وطالبة من طلبة الصف العاشر في محافظة مسقط (١٤٩ طالباً، و١٥٢ طالبة). كشفت النتائج عن خصائص سيكومترية جيدة؛ حيث تم التحقق من الصدق الظاهري، والصدق التلازمي (تراوح الارتباط مع التحصيل في الرياضيات بين ٠.٢٤ - ٠.٣٧)، وصدق البناء (تراوحت مصفوفة معاملات الارتباط الداخلية بين أبعاد المقياس بين ٠.٥٤ - ٠.٧٤). كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ؛ إذ تراوح بين ٠.٧٥ - ٠.٨٦. وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم عدد من التوصيات لاستخدام المقياس في البيئة العمانية، كما تم الخروج بعدد من المقترحات لدراسات لاحقة.

الكلمات المفتاحية: التخطيط المهني، مقياس، الصدق، الثبات، طلبة، سلطنة عمان.

Abstract:

This study aimed to verify the psychometric properties of the Career Planning Scale, which was developed by Liptak in 2008 based on Super's Theory. The Scale consisted of 48 items divided into six dimensions (Knowledge of World of Work, Self-Knowledge, Knowledge of Occupations, Career Decision-Making, Career Planning, and Career Implementation). The sample consisted of 301 students (149 male and 152 female). The results showed good psychometric properties. The face validity and concurrent validity have been verified (The correlation with achievement in mathematics were between 0.24- 0.37). The construct validity was also verified (Internal Correlations Matrix between the dimensions of the scale ranged from 0.54- 0.74). The Cronbach's alpha score was between 0.75- 0.86. In light of these findings, a number of recommendations were made to use the scale in the Omani context. Also, some suggestions were given for subsequent studies.

Keywords: career-planning, scale, validity, reliability, students, Oman.

المقدمة

التخطيط المهني Career Planning من المصطلحات الحديثة نسبياً، وغير المستخدمة كثيراً في المجال المهني (الريس، ٢٠١٧). يُقصد بالتخطيط المهني "عملية استكشاف الفرد لذاته وعالم العمل، واتخاذ قرار، وبناء خطة عليه، ثم تطبيق هذه الخطة" (Liptak, 2008, p. 4). كما يُقصد به "جمع الحقائق والمعلومات التي تساعد في تحديد الأعمال الضرورية لتحقيق النتائج المرغوب فيها" (المغربي، ٢٠١٦، ص٥٢). ويقصد به كذلك "قدرة الفرد على معرفة ميوله وقدراته وامكاناته واستعداداته وسماته الشخصية، ومعرفة المهن الموجودة أو التخصصات المتاحة، وبالتالي يوائم بين ذاته والتخصص المناسب الذي يؤهله للعمل المناسب في المستقبل" (الصبحي، ٢٠١٢، ص١١).

بهذا المعنى، فإن التخطيط هو طريقة تفكير أكثر منه عملاً منجزاً (رشوان، ٢٠١٠)؛ حيث يتولى التخطيط المهني مهمة قياس كيفية شعور الفرد حول معرفته عن نشاطات التخطيط المهني، وليس كمية الأفكار التي استغلها في البحث عن المعلومات المهنية فقط، والمفيد هنا ليس فقط ما أنجزه الفرد، ولكن معرفة أيضاً ما اعتقد أنه أنجزه (أبو عيطة، ٢٠١٥).

وللتخطيط المهني أهداف عديدة، من بينها: تطوير المواهب المتاحة، وتقييم الذات في ضوء تحليل الفرد والفرص المهنية الحديثة ومناسبتها للفرد وحاجة المجتمع، وتطوير الموارد البشرية، وإشباع احتياجات التطوير الذاتي للأفراد، وتحسين الأداء من خلال التدريبات التربوية والمهنية، وزيادة النضج المهني لدى الفرد والمتمثل في الوعي والاستكشاف والبلورة والاختيار المنتهي بالالتزام المهني (هلال، ٢٠٠٩ المذكور في: الريس، ٢٠١٧)، كما يهدف إلى مساعدة الفرد على تقبل ذاته بشكل واقعي وموضوعي، ومعرفة عالم العمل وبيئات العمل المختلفة المتوفرة في المجتمع، واتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي قد تحقق له نوعاً من التوافق بين ذاته من جهة وبين عالم العمل من جهة أخرى (العزة وعبد الهادي، ١٩٩٩).

ويرى بينك (Pink, 2009) أن الفروق الفردية واضحة في التخطيط المهني؛ فالأشخاص على استعداد لتغيير نمط حياتهم أو وضع أهداف جديدة أو طلب المساعدة للتعامل مع عملية البحث عن وظيفة يحققون فيها الاستقرار؛ فبعضهم يجد نفسه في وظيفة وأسلوب حياة بالقليل من التخطيط، والكثير منهم يفتقد الوعي بمهاراته وقدراته وميوله أو يمتلك خبرة قليلة في اتخاذ القرارات، والبعض الآخر يوجهون أنفسهم للحصول على إذن للتخطيط لتوجه جديد في الحياة، وهناك آخرون يبحثون عن الوضوح في دوافعهم الداخلية التي تتشكل وفق تفوقهم وأهدافهم واستقلاليتهم.

من جانب آخر، أصبح تصميم وتطوير الخطط المهنية أمرا معقدا ومشوقا وأكثر أهمية من أي وقت مضى؛ حيث يلتقي مع مجالات الحياة الشخصية والعاطفية للأفراد خلال رحلتهم في الحياة للبحث عن الرضا والجودة والمعنى لكل خيار يقومون به، وتقاس أهمية التخطيط المهني وقيمه بالدرجة التي يساعد بها في اتخاذ قرارات مهنية تعكس نظرة الفرد الصحيحة لنفسه وآماله المتعلقة بتقلاته المهنية المستقبلية (Capuzzi & Stauffer, 2012). وقد توصلت دراسة كليندون وولكر (Clendon & Walker, 2016) إلى نتائج مؤيدة لذلك، حيث شملت الدراسة مجموعة من الممرضات المتقدمات في السن في نيوزيلاند، وقد أكدت نتائج المقابلات أن معظمهن لم يقمن بالتخطيط المهني مسبقا أبدا، بالرغم من إدراكهن الآن بأهميته في مساعدتهن في فهم الخيارات المهنية التي كانت متوفرة في مرحلة مبكرة سابقة من حياتهن، وفائدته في الوقت الحاضر في التخطيط للتقاعد.

وسعت دراسة باتون وبارتروم وكريد (Patton, Bartrum & Creed, 2004) إلى معرفة الفروق بين الجنسين في التفاؤل، واحترام الذات، والتوقعات، والأهداف وعلاقتها بالتخطيط والاستكشاف المهني عند المراهقين. ضمت عينة الدراسة ٤٦٧ من الطلبة الاستراليين في المرحلة الثانوية، وتم بناء فرضيات الدراسة على النظرية الاجتماعية المعرفية SCCT والنظرية المعرفية التحفيزية الارتباطية CMR، وخلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي في العلاقة بين الأهداف المهنية والتوقعات المهنية وبين التخطيط المهني، في حين وجدت فروق دالة إحصائية لصالح الإناث في الاستكشاف المهني، وتم مناقشة النتائج في ضوء النظريتين.

واستهدفت دراسة هارجروف وانمان وكرين (Hargrove, Inman & Crane, 2005) معرفة أنماط التدخل العائلي واتجاهات التخطيط المهني والهوية المهنية لطلبة المرحلة الثانوية في الصفوف من ٩ - ١٢، والذين تراوحت أعمارهم بين ١٤ إلى ١٨ سنة في مدينة صغيرة في الشمال الشرقي من بنسلفانيا، حيث اختبرت الدراسة مدى تأثير أنماط التدخل العائلي (نوع العلاقة الأسرية، وأهداف الأسرة، ودرجة التنظيم والسيطرة في النظام الأسري) في توقع الهوية المهنية واتجاهات التخطيط المهني لطلبة المرحلة الثانوية الذين يعيشون مع أسرهم، وقام ١٢٣ من الطلبة بإكمال مقاييس البيئة الأسرية، والهوية المهنية، واتجاهات التخطيط المهني، وأشارت نتائج الدراسة أنه على الرغم من أن نوع العلاقة الأسرية (درجة الترابط والتعاطف في الأسرة) تلعب دورا صغيرا ولكنه فعال ومهم في توقع المراهقين لاتجاهاتهم في التخطيط المهني.

كما أجرى وليامز-ديهام ولينش (Williams-Diehm & Lynch, 2007) دراسة هدفت إلى تقييم معرفة الطلبة وتصوراتهم حول عملية التخطيط المهني. تكونت عينة الدراسة من ١٠٣ من الطلبة الذين تلقوا خدمات التعليم الخاص في مدرسة ثانوية في ولاية تكساس؛ حيث قام الطلبة بإكمال استبانة من عشرة أسئلة حول معرفتهم وآرائهم بعملية التخطيط المهني، وأشارت نتائج الدراسة إلى حاجة الطلبة لمزيد من التوجيه والمساعدة من قبل معلمهم أو عن طريق برامج خاصة تخفف العبء عن المعلمين، كما أشارت النتائج إلى أن الطلبة لم يكن لديهم علم حول التخطيط المهني.

وقام روجرز وكريد وجليندون (Rogers, Creed & Glendon, 2008) بدراسة حول دور الشخصية في التخطيط والاستكشاف المهني للمراهقين بناءً على النظرية الاجتماعية المعرفية، حيث اختبرت الدراسة دور الشخصية والدعم الاجتماعي ومتغيرات النظرية في الكفاءة الذاتية ودور التوقعات الخارجية والأهداف في تفسير الأفعال الدالة على الاستعداد للتخطيط والاستكشاف المهني. بلغت عينة الدراسة ٤١٤ من الطلبة الاستراليين من عمر ١٠ - ١٢ سنة. وتم تطبيق قائمة النمو المهني، ومقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني، ومقياس توقعات نتائج اتخاذ القرار المهني، ومقياس الأهداف المهنية، وأشارت النتائج إلى أن مستويات التخطيط المهني كانت عالية عندما كان الدعم الاجتماعي وتحديد الأهداف عالياً.

مشكلة الدراسة وأهميتها

على الرغم من أهمية التخطيط المهني ودوره الكبير في نجاح الفرد في حياته المهنية، وكذلك في مرحلة التقاعد، إلا أن البيئة العُمانية -على حد علم الباحثين- تخلو من وجود مقياس يتمتع بالصدق والثبات لقياس التخطيط المهني؛ لذلك سنتحقق هذه الدراسة من الخصائص السيكومترية لمقياس جون لبتاك John Liptak للتخطيط المهني كونه من المقاييس الحديثة والشاملة، التي تتمتع بمؤشرات صدق وثبات مرتفعة.

أُستخدم مقياس لبتاك للتخطيط المهني في دراستين، الدراسة الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية قامت بها جراهام (Graham, 2015) بهدف معرفة النضج المهني لدى طلبة كلية الإعلام والاتصال، وتم فيها حساب معامل الثبات؛ حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ ٠.٨٩. على عينة حجمها ١١٠ طالبا وطالبة، وأما الدراسة الثانية في سلطنة عمان، قامت بها الشيراوية (٢٠١٧) بهدف معرفة فعالية برنامج توجيهي مهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي لدى الطلبة الموهوبين أكاديميا في الصف العاشر بمحافظة مسقط، وتم فيها التحقق من صدق المحكمين، وحساب معامل ألفا كرونباخ الذي تراوح بين ٠.٨١-٠.٨٨. على عينة حجمها ٤٢ طالبا وطالبة. وبذلك فإن مشكلة الدراسة تتلخص في عدم توافر مؤشرات سيكومترية كافية عن مقياس لبتاك للتخطيط المهني لاستخدامه في البيئة العمانية.

أما أهمية الدراسة فإنها تتلخص في الإسهام الذي ستقدمه هذه الدراسة في الجوانب الآتية:

١- تُعد أول دراسة عربية تتناول الخصائص السيكومترية لمقياس التخطيط المهني الذي يُعد من المقاييس الحديثة والمهمة في هذا المجال؛ إذ تفتقر مكتبة الاختبارات والمقاييس النفسية العربية من أي مقياس للتخطيط المهني.

٢- توفير أداة تتسم بالصدق والثبات في قياس التخطيط المهني لدى الطلبة، ولا يخفى أهمية إتاحة مقياس في مكتبة أخصائيي التوجيه المهني والتربويين ليستعينوا به في قياس التخطيط المهني لدى طلبة الصف العاشر.

٣- سيُشجع مقياس التخطيط المهني الذي ستوفره الدراسة الحالية الباحثين في سلطنة عمان على إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول هذا المتغير، مما يزيد من معرفتنا حول مستواه والمتغيرات الديمغرافية التي تؤثر فيه.

أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التخطيط المهني من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- ١- ما مؤشرات صدق مقياس التخطيط المهني لدى طلبة الصف العاشر في محافظة مسقط؟
- ٢- ما مؤشرات ثبات مقياس التخطيط المهني لدى طلبة الصف العاشر في محافظة مسقط؟

المنهجية والإجراءات

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي *Descriptive approach*؛ نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها؛ إذ أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات عنها وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم، ٢٠٠٥).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية حجمها ٣٠١ طالباً وطالبة من طلبة الصف العاشر في محافظة مسقط. روعي في اختيار العينة تمثيلها لمتغير الجنس؛ حيث بلغ عدد الذكور ١٤٩ طالباً (٤٩.٥%)، وعدد الإناث ١٥٢ طالبة (٥٠.٥%).

أداة الدراسة (مقياس التخطيط المهني)

قام بتطوير مقياس التخطيط المهني Career Planning Scale جون لبتاك John Liptak بهدف مساعدة الطلبة في تحديد مدى امتلاكهم للمهارات اللازمة للتخطيط لمهنتهم، ومساعدتهم في تحديد وتنفيذ وتطوير خططهم المهنية. يتكون المقياس من ٤٨ فقرة موزعة على ستة أبعاد، ويتضمن كل بعد ٨ عبارات، وأمام كل فقرة ثلاثة بدائل: صحيحة = ٣، بعض الأحيان صحيحة = ٢، غير صحيحة = ١. تتراوح مدة الإجابة عن المقياس بين ١٥-٢٠ دقيقة، ويمكن تطبيقه بشكل فردي أو جماعي (Liptak, 2008, 2008b). ويوضح الجدول ١ أبعاد المقياس وعدد الفقرات وأرقامها لكل بعد.

الجدول ١

أبعاد مقياس التخطيط المهني وعدد الفقرات وأرقامها في كل بعد

م	البعد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
١	المعرفة بعالم العمل	٨	٨-١
٢	معرفة الذات	٨	١٦-٩
٣	المعرفة بالمهنة	٨	٢٤-١٧
٤	اتخاذ القرار المهني	٨	٣٢-٢٥
٥	التخطيط المهني	٨	٤٠-٣٣
٦	التطبيقات المهنية	٨	٤٨-٤١

وفيما يلي أبعاد المقياس، وتعريف كل بُعد (Liptak, 2008b, pp. 7-8):

- ١- المعرفة بعالم العمل Knowledge of World of Work، ويعبر عن الاستعداد لمستقبل مهني غير مضمون، يصاحبه فهم لكيفية تأثير المتغيرات الخارجية كالاقتصاد العالمي والتكنولوجيا على الفرص المهنية المتاحة مستقبلاً.
- ٢- معرفة الذات Self-Knowledge، ويقاس وعي الفرد بميوله، ومهاراته، وقيمه، وخصائصه الشخصية، وقدرته على تحديد المهنة المناسبة لها.

- ٣- المعرفة بالمهن Knowledge of Occupations، ويقصد به الوقت المستغرق لاستكشاف المهن التي يميل لها الفرد باستخدام مصادر متنوعة كالإنترنت والكتب والحديث مع العاملين بالمهن الأكثر أهمية بالنسبة للفرد.
 - ٤- اتخاذ القرار المهني Career Decision-Making، ويقاس استراتيجيات الفرد عند اتخاذه القرار المهني والمتضمنة لعملية جمع البيانات المطلوبة، والموازنة بين التكاليف والفوائد للخيارات المهنية، وترتيب هذه الخيارات بحيث تتناسب مع خصائصه وأهدافه الشخصية.
 - ٥- التخطيط المهني Career Planning، ويعبر عن قدرة الفرد على وضع أهداف مهنية طويلة وقصيرة المدى ضمن خطة مهنية محددة بزمن مع مراعاة التوازن بين أدواره المختلفة في الحياة (العمل والعائلة والترفيه).
 - ٦- التطبيقات المهنية Career Implementation، ويقاس وعي الفرد بكيفية تطبيقه لقراره المهني ويتمثل في قدرته على البحث عن وظائف في سوق العمل، ومدى امتلاكه لمهارات البحث عن عمل مثل (كتابة السيرة الذاتية، وإجراء مقابلة عمل).
- تتوافر في المقياس الخصائص السيكومترية المطلوبة؛ إذ تراوح معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية بين ٠.٧٨ - ٠.٩٩ (ن=٢١)، وتراوح باستخدام طريقة إعادة الاختبار بين ٠.٨٦ - ٠.٩٣ (ن=٨٩)، وجميعها مؤشرات مرتفعة تدل على ثبات المقياس. أما الصدق فقد تم التحقق منه من خلال الفروق بين الجنسين؛ إذ كانت الإناث أعلى من الذكور في جميع الأبعاد ما عدا بُعدي المعرفة بعالم العمل، والمعرفة بالمهن، وهذه النتيجة تشير إلى قدرة المقياس على التمييز بين الجنسين (Liptak, 2008b).

إجراءات الدراسة

- ١- الحصول على النسخة الأصلية من مقياس التخطيط المهني من الموقع <http://jist.com>.
- ٢- ترجمة المقياس للغة العربية، وتعديل بدائل الإجابة الموجودة أمام الفقرات لتكون خمسة بدائل: أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة، تعطى لها الدرجات: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على التوالي.
- ٣- إعادة ترجمة المقياس للغة الإنجليزية.
- ٤- تعديل النسخة المترجمة من المقياس.
- ٥- تحكيم المقياس من المختصين في مجال الإرشاد، وعلم النفس التربوي، والقياس والتقويم.
- ٦- تطبيق المقياس على عينة الدراسة.
- ٧- إدخال البيانات في برنامج SPSS.
- ٨- تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً وفقاً لأسئلة الدراسة.

النتائج

أولاً- الصدق Validity

١-١- صدق المحتوى (الصدق الظاهري)

تم عرض الصورة الأولية لمقياس التخطيط المهني على ثمانية محكمين من المختصين في مجال الإرشاد، وعلم النفس التربوي، والقياس والتقويم، وذلك بعد ترجمة المقياس إلى اللغة العربية، وعمل ترجمة عكسية إلى الإنجليزية Back-translation للتحقق من صدق الترجمة. وقد تم الاستفادة من خبرات المحكمين والأخذ بملاحظاتهم المتعلقة بالمقياس وعباراته من حيث صحة الترجمة، ووضوح العبارات، ودقة صياغتها اللغوية، ومناسبتها للبيئة المحلية، وإضافة أي ملاحظات أخرى مناسبة، وكان هناك اتفاق بنسبة ١٠٠% على جميع عبارات المقياس من المحكمين، مع وجود ملاحظات بسيطة لإعادة صياغة بعض المفردات منها كلمة (معرفة) في الفقرة "الدي معرفة بالتغيرات التي تحدث في سوق العمل" أعيدت صياغتها إلى (وعي). وإعادة صياغة أخصائي مهني إلى: أخصائي توجيه مهني لتتناسب مع البيئة المحلية. وبذلك تم قبول جميع عبارات المقياس البالغ عددها ٤٨ فقرة بعد إجراء التعديلات في صياغة بعض المفردات. وبذلك يتوافر في المقياس الصدق الظاهري face validity وهو مؤشر على صدق المحتوى.

١-٢- صدق المحك (التحصيل في الرياضيات)

حُسب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس التخطيط المهني والتحصيل في الرياضيات لعينة مكونة من ٦٥ طالبا وطالبة. وتراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٢١ إلى ٠.٣٧، خمسة أبعاد دالة عند مستوى ٠.٠٥، وبُعد واحد (المعرفة بالمهنة) غير دال إحصائيا. تشير هذه النتيجة إلى تمتع المقياس بالصدق التلازمي Concurrent Validity، وهو أحد أنواع صدق المحك، والجدول ٢ يبين ذلك.

الجدول ٢

معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس التخطيط المهني والتحصيل في الرياضيات (ن=٦٥)

م	البعد	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
١	المعرفة بعالم العمل	٠.٢٧	٠.٠٣٢
٢	معرفة الذات	٠.٢٤	٠.٠٥٣
٣	المعرفة بالمهنة	٠.٢١	٠.٠٩٤
٤	اتخاذ القرار المهني	٠.٢٨	٠.٠٢٦
٥	التخطيط المهني	٠.٣٧	٠.٠٠٢
٦	التطبيقات المهنية	٠.٣٣	٠.٠٠٨

٣-١ - صدق البناء (مصفوفة الارتباطات الداخلية):

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس الستة (مصفوفة الارتباطات الداخلية Internal Correlations Matrix)، وقد تراوحت معاملات الارتباط المحسوبة بين ٠.٥٤-٠.٧٤ وجميعها دالة عند مستوى ≥ 0.001 . وهذه النتيجة تشير إلى تمتع المقياس بمؤشر لصدق البناء Construct Validity. والجدول ٣ يتضمن خلاصة نتائج معاملات الارتباط.

الجدول ٣

معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس الستة (ن=٣٠١)

٦	٥	٤	٣	٢	١	أبعاد المقياس
					--	المعرفة بعالم العمل
				--	٠.٦٠	معرفة الذات
			--	٠.٦٠	٠.٦٨	المعرفة بالمهنة
		--	٠.٧٣	٠.٦٨	٠.٦٧	اتخاذ القرار المهني
	--	٠.٧٤	٠.٦٧	٠.٥٧	٠.٦٦	التخطيط المهني
--	٠.٧١	٠.٧٠	٠.٦٢	٠.٥٤	٠.٧٠	التطبيقات المهنية

ثانياً - الثبات Reliability

تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتين: طريقة ثبات الفقرة، وطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، كما يلي:

١-٢ - علاقة الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه Item Remainder:

للدلالة على ثبات الفقرات وقدرتها على تمثيل البُعد الذي تنتمي إليه، حُسبت معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات المقياس وبين الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه بعد استبعاد درجة الفقرة، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٢٧-٠.٧١، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى ≥ 0.001 . والجدول ٤ يبين ذلك.

الجدول ٤

مُعاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرة والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه (ن=٣٠١)

م	الفقرات	الارتباط
	البعد الأول: المعرفة بعالم العمل	
١	لديّ وعي بالتغيرات التي تحدث في سوق العمل.	٠.٦٠
٢	بحنت عن أنواع المهارات التي يتوقعها أصحاب العمل من موظفيهم الجدد.	٠.٥٦
٣	لديّ معرفة بتكاليف البرامج التدريبية للمهن التي أميل لها من حيث الوقت والمال.	٠.٥٠
٤	قمت باستكشاف توجهات النمو الوظيفي التي قد تؤثر على المهن مستقبلاً.	٠.٤٣
٥	لديّ توقعات واقعية حول الفرص المتوفرة لي.	٠.٣٣
٦	وضعت خطة للتعلم مدى الحياة (التعلم المستمر لمهارات جديدة).	٠.٣٥
٧	أفهم ما هو الاقتصاد العالمي ويمكن أن أصف كيف يؤثر على مسيرتي المهنية.	٠.٤٩
٨	لديّ خبرة في استخدام الحاسوب ووسائل التكنولوجيا الجديدة التي تؤثر في مكان العمل.	٠.٢٨
	البعد الثاني: معرفة الذات	
٩	حددت ميولي وأعرف كيف تنطبق على مسيرتي المهنية.	٠.٥١
١٠	حددت وعزفت مهاراتي وقدراتي.	٠.٥٧
١١	أعرف ما يحفز دافعي للعمل بشكل جيد في وظيفة ما.	٠.٥٨
١٢	حددت المهن التي ترضي قيمي.	٠.٤٧
١٣	أعرف ما هي المهن التي تناسب شخصيتي.	٠.٦٠
١٤	أستطيع وصف مواهبي الطبيعية.	٠.٤٤
١٥	أفهم كيف يمكن توظيف مهاراتي من وظيفة الى أخرى.	٠.٥٠
١٦	أستطيع وصف ظروف العمل التي تناسبني.	٠.٤٦
	البعد الثالث: المعرفة بالمهن	
١٧	استخدمت مجموعة متنوعة من مصادر المعلومات المهنية في المكتبة وشبكة الانترنت.	٠.٤٩
١٨	تحدثت مع/ أو قمت بملاحظة العاملين في المهن التي أميل لها.	٠.٤٩
١٩	بحنت في مستوى دخل الأشخاص العاملين في المهن التي أميل لها.	٠.٤٨
٢٠	تحدثت مع العائلة والأصدقاء حول المهن التي أميل لها.	٠.٢٧
٢١	قرأت كتب ومجلات وكتيبات عن الوظائف التي أميل لها.	٠.٤٨
٢٢	تحدثت مع أخصائي توجيه مهني حول المهن التي أميل لها.	٠.٣٥

م	الفقرات	الارتباط
٢٣	لديّ معرفة بتوقعات التوظيف المستقبلية للمهن التي أميل لها.	٠.٤٩
٢٤	بحثت في الأنشطة والمتطلبات التعليمية وظروف العمل للمهن التي أميل لها.	٠.٥٤
	البعد الرابع: اتخاذ القرار المهني	
٢٥	طابقت ميولي وقيمي ومهاراتي وقدراتي بالمهن.	٠.٥٦
٢٦	حددت احتياجاتي المهنية وتعرفت على البدائل لتلبية هذه الاحتياجات.	٠.٦٢
٢٧	لديّ استراتيجية محددة أستخدمها عند اتخاذ القرارات المهنية.	٠.٥٣
٢٨	أعددت قائمة تضم العديد من الاحتمالات المهنية المختلفة وقارنتها ببعضها.	٠.٥٥
٢٩	وازنت بعقلانية جميع التكاليف والفوائد المرتبطة بقراري المهني.	٠.٥٦
٣٠	ناقشت خياراتي وقراراتي المهنية مع الأهل والأصدقاء.	٠.٤١
٣١	جمعت ما يكفي من المعلومات لاتخاذ القرارات المهنية الفعالة.	٠.٦٠
٣٢	صنفت الخيارات المهنية المتاحة لي على أساس ملاءمتها وشموليتها.	٠.٥٠
	البعد الخامس: التخطيط المهني	
٣٣	وضعت أهداف مهنية طويلة المدى (٣-١٠ سنوات في المستقبل).	٠.٥٣
٣٤	وضعت أهداف مهنية قصيرة المدى (١-٣ أشهر في المستقبل).	٠.٣٥
٣٥	ناقشت خطتي المهنية مع أخصائي توجيه مهني.	٠.٣٦
٣٦	قرأت كتب وحضرت دروس وبرامج في التخطيط المهني.	٠.٥١
٣٧	لديّ معرفة بالخطوات التي أحتاج لاتباعها من أجل تحقيق أهدافي.	٠.٥٣
٣٨	وضعت جدولاً زمنياً لإنجاز كل هدف من أهدافي المهنية.	٠.٥٨
٣٩	لدي خطة شاملة للدمج بين أدوري في عملي ومع عائلتي والترفيه عن نفسي.	٠.٤٩
٤٠	اتخذت بالفعل خطوات لاستكمال بعض أهدافي على المدى القصير.	٠.٥٩
	البعد السادس: التطبيقات المهنية	
٤١	وضعت سيرة ذاتية فعّالة.	٠.٧١
٤٢	لديّ معرفة بكيفية العثور على فرص ملائمة للوظائف التي أميل لها.	٠.٧٠
٤٣	حددت العقبات التي تقف بيني وبين تحقيق أهدافي المهنية.	٠.٤٨
٤٤	أعرف كيف أعبّر عن مهاراتي في سيرة ذاتية وفي مقابلة.	٠.٦٧
٤٥	أعرف كيفية استخدام برامج الكمبيوتر والإنترنت لمساعدتي في البحث عن وظيفة.	٠.٤٤
٤٦	لديّ معرفة بكيفية تطوير شبكة علاقات وتواصل والمحافظة على استمراريّتها.	٠.٥٥
٤٧	يمكنني توضيح كيفية الوصول إلى فرص العمل الغير معلن عنها.	٠.٦٤
٤٨	يمكنني شرح المهارات والسلوكيات الضرورية لإجراء مقابلة عمل ناجحة.	٠.٦٧

أ. د/ علي مهدي كاظم
د/ سعاد بنت محمد اللواتيه
أ / وفاء بنت حمد الشيراوية

الخصائص السيكومترية لمقياس التخطيط المهني

٢-٢- معامل ألفا كرونباخ

تراوحت معاملات ألفا كرونباخ Cronbach' alpha لأبعاد المقياس بين ٠.٧٥ إلى ٠.٨٦، وجميعها معاملات مقبولة تدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق. والجدول ٥ يتضمن معاملات ألفا كرونباخ.

جدول ٥

معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التخطيط المهني وللمقياس ككل (ن=٣٠١)

م	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا لكرونباخ
١	المعرفة بعالم العمل	٨	٠.٧٥
٢	معرفة الذات	٨	٠.٨٠
٣	المعرفة بالمهن	٨	٠.٧٥
٤	اتخاذ القرار المهني	٨	٠.٨٢
٥	التخطيط المهني	٨	٠.٧٩
٦	التطبيقات المهنية	٨	٠.٨٦

مناقشة النتائج

استهدفت الدراسة الحالية التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التخطيط المهني، وأشارت نتائج الصدق والثبات وتمتع المقياس بمؤشرات سيكومترية مرتفعة على الرغم من اقتصار العينة على طلبة الصف العاشر في محافظة مسقط.

ففي مجال الصدق، تم التحقق من توافر مؤشرات للأشكال الثلاثة من الصدق التي حددتها الجمعية الأمريكية لعلم النفس APA، وهي صدق المحتوى، وصدق المحك، وصدق البناء. وهذه المؤشرات -بشكل عام- تتسق مع المؤشرات التي تحقق منها صاحب المقياس (Liptak, 2008b)، ودراسة الشيراوية (٢٠١٧)، وتدلل على أن المقياس صادق في البيئة العمالية، ويقاس ما أعدَّ لقياسه.

وفي مجال الثبات، تم التحقق من ثبات فقرات المقياس وكانت مؤشرات جميع الفقرات مرتفعة، كما تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت المؤشرات مرتفعة على مستوى الأبعاد الستة وعلى مستوى المقياس ككل. وهذه النتيجة تتسق مع معاملات الثبات التي حصل عليها صاحب المقياس (Liptak, 2008b)، وتتفق مع دراسة جراهام (Graham, 2015)، ودراسة الشيرواية (٢٠١٧)، وتدل على أن مقياس التخطيط المهني يتسم بالثبات في البيئة العمالية، مما يعني أن استخدامه يؤدي إلى نتائج موثوق بها .Reliable

ولكن الحاجة مستمرة للتحقق من مؤشرات أخرى للصدق والثبات، فمثلا في مجال صدق المحك نحتاج إلى مؤشر للصدق التنبؤي من خلال تطبيق المقياس على مجموعة من الطلبة ومتابعتهم بعد دراستهم الجامعية ومزاولتهم العمل. وفي مجال صدق البناء نحتاج إلى التحقق من مؤشر البنية العاملية للمقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي. وفي مجال الثبات يمكن التحقق من معامل الاستقرار عن طريق إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها بفواصل زمني لا يقل عن أسبوعين. هذه الأفكار وغيرها لا تقلل من قيمة ما تم الحصول عليه في هذه الدراسة، ولكنها تزيد المقياس قوة، ويمكن التحقق من ذلك في دراسات لاحقة سواء من الباحثين في هذه الدراسة أو من باحثين آخرين.

وعلى ضوء ما سبق، فإن نتائج دلالات الصدق والثبات تمكننا من القول بأن مقياس التخطيط المهني أداة مناسبة، ويمكن استخدامه لقياس مستوى التخطيط المهني لدى طلبة الصف العاشر في محافظة مسقط بسلطنة عمان.

التوصيات

- بما أن نتائج الدراسة تشير إلى تمتع مقياس التخطيط المهني بالصدق والثبات على طلبة الصف العاشر في محافظة مسقط، فإن الدراسة الحالية تقدم التوصيات الآتية:
- ١- إضافة المقياس ضمن قائمة الأدوات التي يستخدمها أخصائي التوجيه المهني مع الطلبة.
 - ٢- بناء برامج نمائية ووقائية وعلاجية في ضوء مستوى التخطيط المهني للطلبة.

المقترحات

- ١- دراسة للخصائص السيكومترية لمقياس التخطيط المهني باستخدام نظرية الاستجابة للمفردة.
- ٢- التحقق من البنية العاملية لمقياس التخطيط المهني باستخدام التحليل العائلي الاستكشافي والتوكيدي.
- ٣- تقنين مقياس التخطيط المهني على طلبة السلطنة.

المراجع

- أبو عيطة، سهام درويش (٢٠١٥). نظريات الإرشاد والنمو المهني. عمان: دار الفكر.
- رشوان، حسين عبد الحميد (٢٠١٠). التخطيط: مدخل اقتصادي اجتماعي. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- الريس، هند عبد العزيز (٢٠١٧). فاعلية وحدة تعليمية مقترحة لتنمية التخطيط المهني في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة لدى طالبات المرحلة الثانوية في مقرر الدراسات النفسية والاجتماعية: نظام المقررات. مجلة عالم التربية، مصر، ١٨ (٥٧)، ١-٥٩.
- الشيرواية، وفاء حمد (٢٠١٧). فعالية برنامج توجيهي مهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي لدى الطلبة الموهوبين أكاديميا في الصف العاشر بمحافظة مسقط (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- الصبحي، دلال محمد (٢٠١٢). الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقتها بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب/ طالبات الصف الثالث من المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، السعودية.
- العزة، سعيد حسني، وعبد الهادي، جودت عزت (١٩٩٩). التوجيه المهني ونظرياته (ط٣). عمان: دار الثقافة للنشر.
- المغربي، محمد الفاتح (٢٠١٦). أصول الإدارة. الرياض: مكتبة الرشد.
- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٥). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة.

-
- Capuzzi, D., & Stauffer, M. D. (2012). *Career Counseling: Foundations, Perspectives, and Applications*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Clendon, J., & Walker, L. (2016). Career planning useful for older nurses. *Kai Tiaki Nursing New Zealand*, 21 (11), 31-33.
- Graham, K. (2015). *Collegiate career development: A quantitative study comparing the career maturity and internship experience of graduating college seniors* (Unpublished doctoral dissertation). Boston, Northeastern University, USA.
- Hargrove, B. K., Inman, A. G., & Crane, R. L. (2005). The Relationship of Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students. *Journal of Career Development*, 31 (4), 263-278.
- Liptak, J. J. (2008). *Career Planning Scale*. Jist Works: Indianapolis, IN.
- Liptak, J. J. (2008b). *Career Planning Scale: Administrator's Guide*. Jist Works: Indianapolis, IN
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004) Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for*

- Pink, D. (2009). *Drive: The Superising truth about what motivates us*. New York, NY: Riverhead.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Williams-Diehm, K. L., & Lynch, P. S. (2007). Student Knowledge and Perceptions of Individual Transition Planning and its Process. *The Journal for Vocational Special Needs Education*, 29 (3), 13-21.