

تطور الهوية المهنية وعلاقتها بقيمة العمل لدى المراهقين والشباب

م.د. نهلة علي التميمي¹

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مركز البحوث النفسية الباراسايكولوجي، العراق.

البريد الإلكتروني: nahlaalaltamimi@gmail.com

HNSJ, 2026, 7(10); <https://doi.org/10.53796/hnsj710/45>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: <https://arsri.org/10000/710/45>

تاريخ النشر: 2026/10/01م

تاريخ القبول: 2026/09/20م

تاريخ الاستقبال: 2026/09/10م

المستخلص

هدف البحث إلى الكشف عن الفروق العمرية في الهوية المهنية وقيمة العمل لدى المراهقين والشباب، وفحص الفروق تبعاً للجنس والعلاقة بين المتغيرين. واعتمد المنهج الوصفي الارتباطي بمنظور مقطعي، وشملت العينة 300 مشارك من محافظة بغداد، موزعين بالتساوي على الأعمار 14 و16 و18 و20 و22 و24 سنة، بواقع 150 ذكرًا و150 أنثى. وأعدت الباحثة مقياسين للهوية المهنية وقيمة العمل، يتكون كل منهما من 24 فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وفُحصت مؤشرات صدقهما واتساقهما الداخلي. أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً بين الفئات العمرية في المتغيرين؛ إذ ارتفع متوسط الهوية المهنية من 58.18 لدى فئة 14 سنة إلى 91.90 لدى فئة 24 سنة، وارتفع متوسط قيمة العمل من 84.84 إلى 94.60، بينما لم تظهر فروق دالة تبعاً للجنس. كما ظهرت علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين المتغيرين في العينة الكلية ($r = 0.529$ ؛ $p < 0.001$)، وكانت دالة لدى الذكور والإناث ولدى فئتي 14 و16 سنة، دون بقية الفئات العمرية. وتشير النتائج إلى ارتباط وضوح الهوية المهنية بارتفاع قيمة العمل، وتدعم تعزيز الإرشاد المهني الذي يربط الاهتمامات والقدرات بالقيم المهنية، مع مراعاة أن التصميم المقطعي لا يثبت التغير الفردي عبر الزمن أو العلاقة السببية بين المتغيرين.

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، قيمة العمل، المراهقة، الشباب، التطور المهني.

Development of Vocational Identity and Its Relationship with Work Values among Adolescents and Youth

Lecturer Dr. Nahla Ali Al-Tamimi¹

¹ Ministry of Higher Education and Scientific Research, Psychological Research Center / Parapsychology, Iraq.

Email: nahlaalialtamimi@gmail.com

HNSJ, 2026, 7(10); <https://doi.org/10.53796/hnsj710/45>

Arabic Scientific Research Identifier: <https://arsri.org/10000/710/45>

Received at 10/09/2026

Accepted at 20/09/2026

Published at 01/10/2026

Abstract

This study examined age and gender differences in vocational identity and work values and their association using a cross-sectional descriptive correlational design. The sample comprised 300 participants from Baghdad, equally distributed across ages 14, 16, 18, 20, 22, and 24, with equal gender representation. Two researcher-developed 24-item measures assessed the constructs. Significant age differences emerged: vocational identity means increased from 58.18 to 91.90, and work values from 84.84 to 94.60. Neither construct showed significant gender differences. A moderate positive correlation was observed overall ($r = 0.529$, $p < 0.001$), significant for both genders and ages 14 and 16. Findings support career guidance integrating interests, abilities, and work values. The cross-sectional design precludes conclusions about individual developmental change or causality.

Key Words: Vocational identity, Work values, Adolescence, Youth, Career guidance.

مشكلة البحث

يواجه المراهق والشباب العراقي في السنوات التي تسبق اختيار التخصص الجامعي أو الدخول إلى سوق العمل سلسلة من القرارات المتتابعة التي تحدد اتجاه حياته المهنية.

تشير الملاحظة الميدانية للباحثة إلى أن وضوح الاتجاه المهني لا يتشكل بالدرجة نفسها لدى الجميع. فبعضهم يستطيع تحديد ما يريد، ولماذا يريده، وما القدرات التي يمتلكها للوصول إليه، بينما يتحدد مراهقون وشباب آخرون بين تخصصات ومهن محتملة تبعاً للدرجات الدراسية، أو توقعات الأسرة أو رغبتها، أو المكانة الاجتماعية للمهنة، أو العائد المادي المتوقع، من غير أن تكون لديهم صورة مهنية مستقرة عن الذات وما المجال الذي يحبونه ويبدعون به.

وتكمن المشكلة الحقيقية عندما يمتلك المراهق أو الشاب تفضيلات قوية لما ينبغي أن يوفره العمل - مثل الدخل والأمان، أو الاستقلال والتعلم، أو خدمة الآخرين، أو المكانة والتأثير أو ما يمتلك من قدرات ومهارات - من دون أن تكون هذه التفضيلات مدمجة في تصور مهني واضح.

وقد يحدث العكس أيضاً، فقد يعلن الفرد عن مهنة أو تخصص محدد، لكنه لا يستطيع تفسير مدى انسجام هذا الاختيار مع اهتماماته وقدراته وقيمه، الأمر الذي يجعل القرار أقرب إلى تسمية مهنة مرغوبة منه إلى هوية مهنية متبلورة.

ومن هنا، تتحدد مشكلة البحث الحالي في محاولة الكشف عن طبيعة التطور في كل من الهوية المهنية وقيمة العمل لدى المراهقين و الشباب، واستكشاف العلاقة بينهما، فضلاً عن دراسة أثر متغيري العمر والجنس في مسار تطورهما. ويتسع نطاق هذه المشكلة البحثية نظراً لشدة الدراسات العربية - والعراقية على وجه الخصوص - التي تناولت هذه المتغيرات بشكل متكامل ومن منظور تطوري. لذا، يسعى البحث الحالي للإجابة عن التساؤلات الآتية: ما طبيعة التطور الهوية المهنية وقيمة العمل لدى المراهقين والشباب؟ هل يتخذ هذا التطور طابعاً خطياً مستمراً أم يتغير وفق مراحل عمرية معينة؟ ما العلاقة بين التطور الهوية المهنية وقيمة العمل؟ وهل تختلف هذه العلاقة تبعاً لمتغيري العمر والجنس؟

أهمية البحث

تكتسب الهوية المهنية أهميتها من كون تكوين هوية الفرد بوصفه عاملاً أو صاحب مهنة يمثل أحد الجوانب المركزية في الانتقال من المراهقة إلى الرشد. وتتضمن عملية بناء الهوية المهنية الاستكشاف المهني، والالتزام بالخيارات، وإعادة النظر فيها، كما ترتبط حالات الهوية المهنية بمؤشرات مرتبطة بالعمل والرفاه النفسي (Porfeli et al, 2011: 853-871)

وتتضح أهمية الهوية المهنية أيضاً في ارتباطها بمؤشرات إيجابية تتجاوز مجرد اختيار المهنة، فقد أظهرت دراسة طويلة لدى طلبة الجامعة أن تحقق الهوية المهنية كان متغيراً مهماً في تفسير العلاقة بين الشعور بالنداء المهني والرضا عن الحياة (Hirschi & Herrmann, 2012:309-321)

وتمثل قيم العمل عنصراً أساسياً في التطور المهني، لأنها تعبر عن الأهمية التي يمنحها الفرد للنتائج والجوانب المختلفة للعمل. و أن قيم العمل تؤدي دوراً مهماً في الطموحات المهنية، والاختيار المهني، والتطور المهني، والانتقال من المدرسة إلى عالم العمل، وأن بناء منظومة قيم عمل أكثر وضوحاً واستقراراً يمثل أحد المعالم المهمة في التطور المهني خلال المراهقة (Porfeli, 2007: 42-60)

كما أن أهمية قيم العمل في المنظور النمائي، لا تحدد فقط ما يفضلها الفرد في بيئة العمل، بل توجه تقويمه للبدائل المهنية. ويقدم نموذج Ros وزملائه بنية مفاهيمية واضحة لأربعة أنماط من قيم العمل، بما يسمح بفحص ما إذا كان

وضوح الهوية المهنية يرتبط بنمط محدد من القيم أو بدرجة عامة من وضوح الأهمية التي يمنحها الفرد لنتائج العمل (Ros et al., 1999: 55-58).

تمثل قيم العمل أربعة أنماط رئيسة هي: القيم الداخلية، والقيم الخارجية، والقيم الاجتماعية، وقيم المكانة أو الهيبة، وهي الأبعاد التي اعتمدها Ros وزملاؤه في تفسير بنية قيم العمل (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999: 49-71)

أن أهمية دراسة المتغيرين معاً توضح من أن التطور المهني لا يقتصر على تكوين تصور الفرد عن نفسه ومستقبله المهني، بل يرتبط أيضاً بما يمنحه من أهمية للخصائص والعوائد التي يتوقعها من العمل.

فالهوية المهنية تتضمن عمليات الاستكشاف والالتزام وإعادة النظر في المسار المهني، في حين تؤدي منظومة قيم العمل دوراً في تحديد الأهداف المهنية والاختيارات والانتقال إلى العمل، ومن ثم فإن دراسة العلاقة بينهما يمكن أن تسهم في تفسير أكثر تكاملاً للتطور المهني لدى المراهقين والشباب

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي تعرف:

1. الهوية المهنية لدى المراهقين والشباب تبعاً لمتغيري
أ- العمر (14، 16، 18، 20، 22، 24) ب- الجنس (ذكور، إناث)
2. دلالة الفروق للهوية المهنية تبعاً لمتغيري
أ- العمر (14، 16، 18، 20، 22، 24) ب- الجنس (ذكور، إناث)
3. قيمة العمل تبعاً لمتغيري
أ- العمر (14، 16، 18، 20، 22، 24) ب- الجنس (ذكور، إناث)
4. دلالة الفروق لقيمة العمل تبعاً لمتغيري
أ- العمر (14، 16، 18، 20، 22، 24) ب- الجنس (ذكور، إناث)
5. العلاقة بين الهوية المهنية وقيمة العمل تبعاً لمتغيري
أ- العمر (14، 16، 18، 20، 22، 24) ب- الجنس (ذكور، إناث)

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بدراسة تطور الهوية المهنية وعلاقتها بقيمة العمل لدى عينة من المراهقين والشباب من الذكور والإناث في محافظة بغداد، ضمن الأعمار (14، 16، 18، 20، 22، 24) سنة، وللعام 2026، من طلبة المدارس الثانوية في الكرخ وكليات الإدارة والاقتصاد الجامعة العراقية وعلوم الحاسبات جامعة المأمون.

تحديد المصطلحات

الهوية المهنية Vocational Identity

يعرف يعرف هاولاند وآخرون الهوية المهنية من خلال امتلاك الفرد صورة واضحة ومستقرة نسبياً عن أهدافه واهتماماته ومواهبه، ويربطون هذا الوضوح بسهولة أكبر في اتخاذ القرار والثقة في القدرة على اتخاذ قرارات جيدة رغم قدر من الغموض البيئي (Holland et al., 1980: 1191).

التعريف النظري المعتمد في البحث: درجة وضوح واستقرار الصورة التي يكونها المراهق أو الشاب عن أهدافه المهنية واهتماماته وقدراته/مواهبه، ومدى ثقته في الاتجاه المهني الذي يختاره في ضوء فهمه لذاته.

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الهوية المهنية المبني في هذا البحث، والمكون من 24 فقرة، وتتراوح الدرجة الممكنة بين 24 و120، بحيث تشير الدرجة الأعلى إلى هوية مهنية أكثر وضوحًا واستقرارًا.

Work Value قيمة العمل

توصف قيم العمل في الأدبيات بأنها معايير تقييمية تتصل بالعمل أو بيئته وتستخدم في الحكم على ما يفضل الفرد وما يراه صحيحًا أو مرغوبًا فيه. ويقدم دوز تعريفًا تكامليًا يركز على كونها معايير تقييمية مرتبطة بالعمل أو ببيئة العمل، بينما يصوغ روز وزملاؤه قيم العمل باعتبارها معتقدات حول نتائج أو سلوكيات مرغوبة في العمل، مرتبة بحسب أهميتها ومستخدمة في تقويم بدائل العمل واختيارها. (Ros et al., 1999: 55) (Dose, 1997: 227-228)

التعريف النظري المعتمد في البحث: منظومة الأهمية التي يمنحها الفرد لنتائج وخبرات مرغوبة في العمل، والتي توجه تقويمه للبدائل المهنية، وتتظم في أربعة أبعاد: القيم الداخلية، القيم الخارجية، القيم الاجتماعية، وقيم المكانة/الهبة

التعريف الإجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس قيم العمل المبني في هذا البحث، سواء بالدرجة الكلية أو بمتوسط/درجة كل بعد من أبعاده الأربعة. وتتراوح الدرجة الكلية بين 24 و120، في حين تتراوح درجة كل بعد من 6 إلى 30.

الإطار النظري:

أسهم مارسيا في تحويل مفهوم الهوية إلى إطار قابل للبحث من خلال بعدين أساسيين هما الاستكشاف/الأزمة والالتزام. وبناءً على وجود هذين البعدين أو غيابهما تبلورت الحالات الأربع المعروفة: الإنجاز، التعليق/الاستكشاف، الانغلاق، والانتشار. وقد شمل التقويم الأصلي مجالي المهنة والأيدولوجيا، وهو ما جعل الاختيار المهني جزءًا أصليًا من دراسة الهوية منذ الصياغات المبكرة لنموذج حالات الهوية. (Marcia, 1966: 551-553)

الهوية المهنية تتطور وليست قرارًا آنياً؛ فالفرد قد يمر باستكشاف بدائل متعددة قبل الالتزام، أو يلتزم باختيار من دون استكشاف كاف، أو يبقى من دون استكشاف ومن دون التزام. لذلك فإن التطور لا يعني فقط امتلاك اسم مهنة محددة، بل نوعية العلاقة بين معرفة الذات، فحص البدائل، والالتزام باتجاه له معنى للفرد (Porfeli et al., 2011: 854-857) (Marcia, 1966: 551-553)

وعند التركيز تحديدًا على الهوية المهنية، يظهر أن الاستكشاف والالتزام يميلان عمومًا إلى الارتفاع من المراقبة نحو الرشد المبكر (Porfeli et al., 2011: 856-857)

يعتبر القاسم المشترك بين قيم العمل أنها معايير أو مبادئ تقييمية مرتبطة بما يراه الفرد مرغوبًا في العمل. وفق إطار تكاملي يميز بين القيم الشخصية والقيم ذات الإجماع الاجتماعي وبين القيم الأخلاقية وقيم التفضيل، وهو ما يوضح أن قيم العمل ليست مجرد رغبات سطحية بل معايير يستخدمها الفرد في الحكم على بيئة العمل وسلوكياته فيها (Dose, 1997: 227-228)

أن قيم العمل بوصفها معتقدات تتعلق بالنتائج أو السلوكيات المرغوبة في العمل، مرتبة بحسب أهميتها للفرد، وتعمل كمرشد لتقويم النتائج والبيئات واختيار بدائل العمل. وتتيح هذه الصياغة التعامل مع قيمة العمل بوصفها ملفًا من الأولويات التي يمكن مقارنتها بين الأفراد والفئات العمرية (Ros et al., 1999: 55)

تتميز قيم العمل بأربعة أنماط وهي: القيم الداخلية تشير إلى الخبرة التي يكون العمل فيها مصدرًا للاستقلال والتعلم والاهتمام والنمو والإبداع. وتشير القيم الخارجية إلى النتائج المادية والأمنية مثل الدخل والاستقرار. أما القيم الاجتماعية فتتعلق بالعلاقات الإيجابية ومساعدة الآخرين والإسهام الاجتماعي، في حين تتعلق قيم المكانة/الهيبة بالاعتراف والتأثير والسلطة والمكانة المرتبطة بالعمل (Ros et al., 1999: 55-58) (Hirschi, 2010: 276)

كما أكدت الأدبيات أن منظومة قيم العمل تشهد الاستقرار والتغير في الوقت نفسه خلال المراهقة، وأن نموها يرتبط بالعمل الجزئي الحالي وتصورات العمل في الرشد والتوقعات التعليمية. وتدعم هذه النتائج التعامل مع قيم العمل على أنها بناء نمائي قابل للتغير وليس قائمة ثابتة من التفضيلات منذ بداية المراهقة (Porfeli, 2007: 42)

يصبح الأفراد أكثر انتقائية مع تقدم العمر في عدد خصائص العمل التي يمنحونها أهمية مرتفعة، وأن الفروق الفردية في قيم العمل تصبح أكثر ثباتًا، كما تصبح القيم أكثر قدرة على التنبؤ ببعض المكافآت المادية والداخلية التي يحصل عليها الفرد لاحقًا في العمل (Johnson & Monserud, 2012: 45)

تتصل العلاقة بين الهوية المهنية وقيمة العمل منطقيًا ، لأن الأولى تجيب عن سؤال (من أكون مهنيًا وإلى أين أتجه؟)، في حين تساعد الثانية على الإجابة عن (ما الذي أعده مهمًا في العمل؟). وعندما تكون القيم مرتبة وواضحة يمكن أن تعمل كمعايير للمقارنة بين البدائل المهنية، وهو الدور الذي ينسبه روز وزملاؤه لقيم العمل في تقويم النتائج والبيئات واختيار البدائل (Ros et al., 1999: 55)

عندما تتبلور الاختيارات المهنية ، يستكشف المراهق عالم العمل ويصوغ اهتماماته وقيمه والتزاماته. ومن ثم لا تكون القيم متغيرًا منفصلًا تمامًا عن الهوية، بل أحد المدخلات التي يمكن أن تساعد على بلورة القرار وربطه بالذات، مع بقاء الهوية المهنية بناءً أوسع يتضمن الوضوح والاستقرار والالتزام بالاتجاه (Porfeli et al., 2011: 853-857)

الدراسات السابقة

ملخص الدراسة	الموضوع	العينة	الدراسة
ارتبط اليقين المهني الأعلى بدرجات أعلى في معظم قيم العمل، وربط الباحثون اليقين بالانخراط في بحث الهوية المهنية والنظر النشط في القيم.	يقين مهني وقيم عمل خلال ستة أشهر	496 طالبًا في المدارس المتوسطة والثانوية	Schulenberg, & Vondracek, Kim 1993
زادت حالات الإنجاز والتعلق مع العمر وانخفض الانتشار والانغلاق، وظهرت مؤشرات على تقدم المجال المهني على مجالات هوية أخرى.	التطور في الهوية المهنية وعلاقتها بمجالات الهوية	1,099 طالبًا، الصفوف 7-12	Skorikov & Vondracek 1998
أظهرت قيم العمل أنماطًا من الاستقرار والتغير والتطور خلال المرحلة الثانوية، وارتبطت بخبرات العمل والتوقعات التعليمية.	تطور نظام قيم العمل	1,010 طلاب، الصفوف 9-12، بيانات طولية	Porfeli 2007
أظهر التحليل مكونات متميزة من بينها الهوية المهنية والالتزام بالمهنة المختارة وأهمية المهنة والأمل المهني.	مكونات التطور المهني ومنها الهوية المهنية	220 طالبًا من مدارس ثانوية حضرية	Diemer & Blustein 2007
ارتفعت الهوية المنجزة عبر المراهقة المتأخرة والشباب؛ وكانت التحولات التقدمية أكثر شيوعًا من	تغير حالات الهوية في	تحليل تلوي لـ 124 دراسة	Kroger, & Martinussen

2010 Marcia		المراهقة والشباب	التراجعية في الدراسات الطولية.
Hirschi 2010	268 مراهقاً سويسرياً، دراسة طولية	قيم العمل والتطور المهني الإيجابي	تنبأ التقدير العام لقيم العمل بزيادة التطور المهني، وارتبطت القيم الداخلية بصورة خاصة بالتطور الإيجابي.
Porfeli, Lee, & Vondracek 2011 Weigold	عينتان من الثانوية والجامعة	بناء وتقييم VISA	دعمت النتائج قياس الاستكشاف والالتزام وإعادة النظر عبر مرحلتين تعليميتين وكشفت حالات متعددة للهوية المهنية.
& Johnson Monserud 2012	بيانات لوحية متعددة الأجيال، أعمار 30-18	تطور قيم العمل من المراهقة إلى الرشد	أصبحت قيم العمل أكثر انتقائية واستقراراً مع العمر وأكثر تنبؤاً ببعض مكافآت العمل اللاحقة.

مناقشة الدراسات السابقة

تكشف الدراسات السابقة أن الهوية المهنية وقيم العمل كلاهما قابلان للتغير عبر المراهقة والشباب، وأن هناك إشارات مباشرة إلى تلاقي اليقين/التطور المهني مع قيم العمل. ومع ذلك، فإن البحث الحالي يختبر المتغيرين معاً في عينة عراقية موزعة على فئات عمرية متتابعة، ويستخدم مقياسين عراقيين مبنين على تعريفين نظريين واضحين.

منهجية البحث وإجراءاته

يهدف البحث الحالي إلى قياس مستوى الهوية المهنية وعلاقتها بقيمة العمل، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، إذ يُعد هذا المنهج من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية، كونه يهدف إلى جمع بيانات دقيقة حول الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع، ومن ثم تحليلها وتفسيرها بغرض الوصول إلى استنتاجات علمية يمكن الاستفادة منها في تصحيح الواقع أو تحديثه أو تطوير المعرفة حوله (حمدان، 1989: 66).

أن دراسة أي ظاهرة أو صفة تتطلب في المقام الأول وصفاً كمياً وكيفياً لها، وهو ما استلزم من الباحث الاعتماد على منهج الدراسات الوصفية بوصفه الأنسب لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته (داود وعبد الرحمن، 1990: 163).

إجراءات البحث:

أولاً: مجتمع البحث:

يُقصد بـ مجتمع البحث المجموعة الكلية من الأفراد الذين يسعى الباحث إلى تعميم نتائج دراسته عليهم، أي جميع الأشخاص الذين تتوافر فيهم الخصائص المرتبطة بمشكلة البحث (عودة وملكوي، 1992: 159). كما عرّفه ملحم بأنه مجموعة الأفراد أو الوحدات التي تتم فيها دراسة الظاهرة أو الحدث بهدف استنتاج نتائج يمكن تعميمها على هذا المجتمع (ملحم، 2000: 219).

عينة البحث:

مجتمع البحث وعينته

تكونت عينة التحليل من (300) مراهق وشاب، موزعين بالتساوي على ست فئات عمرية هي 14، 16، 18، 20، 22، 24 سنة، بواقع (50) فرداً لكل عمر، منهم (25) ذكراً و(25) أنثى، وبذلك بلغ عدد الذكور (150) وعدد الإناث (150).

أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث الحالي كان لابد من توافر أداة لقياس الهوية المهنية وقيمة العمل لدى المراهقين والشباب، وبعد اطلاع الباحثة على الأدبيات ودراسات سابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، فضلاً عن البحث في شبكة المعلومات (الانترنت)، إذ أن مراجعتها تساعد في أن تكتسب الباحثة بصيرة بموضوع البحث، لم تجد الباحثة أداة مناسبة لقياس متغيري البحث الحالي للفئة المستهدفة للواقع العراقي، مما دعاها إلى بناء المقاييس بما يناسب موضوع البحث وعينة البحث. ومن المعروف أن هناك خطوات علمية محددة لبناء المقاييس التي ينبغي على الباحث إتباعها وذلك بتحديد المنطلقات النظرية التي تستند إليها في بناء المقاييس، إذ يشير كرونباخ (Cronbach) إلى ضرورة أن يبدأ الباحث بتحديد المفاهيم البنائية التي تستند أو تنطلق منها إجراءات بناء المقاييس النفسية قبل البدء بإجراءات البناء (Cronbach, 1970:530). وقد تم إعداد أداة البحث وفقاً للخطوات الآتية:

تحديد مفهوم الهوية المهنية وقيمة العمل:

اعتمدت الباحثة في البحث الحالي على التعريف الذي صاغته والإطار النظري، لاسيما النظريات النفسية والمعرفية والاجتماعية في تفسير المتغيرين لتحديد ملامح المفهومين بما يتناسب مع متطلبات البحث الحالي وثقافة مجتمعنا وعينة البحث.

تحديد صياغة الفقرات بصيغتها الأولية:

يتكون المقياس من (24) فقرة موزعة بالتساوي على أربعة مجالات: وضوح الأهداف المهنية (1-6)، وضوح الاهتمامات والملائمة (7-12)، وضوح القدرات والمهارات (13-18)، والثبات والثقة في الاتجاه المهني (19-24). وتكون الاستجابة بخمسة بدائل من (1) لا ينطبق علي إطلاقاً إلى (5) ينطبق علي بدرجة كبيرة جداً.

الفقرات العكسية هي: 4، 5، 9، 12، 15، 18، 22، 24. وبعد قلب درجاتها تجمع الفقرات بحيث تتراوح الدرجة الكلية بين (24-120)، ويكون الوسط الفرضي للمقياس (72)، وتشير الدرجة الأعلى إلى وضوح واستقرار وثقة أكبر في الهوية المهنية.

أما مقياس قيمة العمل، تكون المقياس من (24) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، في كل بعد ست فقرات: القيم الداخلية (1-6)، القيم الخارجية (7-12)، القيم الاجتماعية (13-18)، وقيم المكانة/الهوية (19-24). جميع الفقرات موجبة، وتدرج الاستجابة من (1) غير مهم إطلاقاً إلى (5) مهم جداً. تتراوح درجة كل بعد بين (6-30) ووسطه الفرضي (18)، بينما تتراوح الدرجة الكلية بين (24-120) ووسطها الفرضي (72). ويُعد تفسير ملف الأبعاد هو التفسير الأساسي للمقياس، أما الدرجة الكلية فتستخدم مؤشراً ثانوياً على مقدار الأهمية العامة التي يمنحها الفرد لمخرجات العمل

الصدق المنطقي للمقياسين:

ينبغي أن يبدو المقياس ظاهرياً أنه يقيس ما وضع لقياسه، بمعنى أنه عند تفحص المقياس ظاهرياً فإن المرء المتفحص يخرج باستنتاج أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه. وبما أن حكم الخبراء يتصف بدرجة من الذاتية، لذلك يعطى المقياس لأكثر من محكم، ويمكن تقييم درجة الصدق الظاهري، من خلال التوافق بين تقديرات المحكمين (عودة، 1982: 37). وللتحقق من مطابقة المواقف للخاصية التي أعدت لقياسها ومدى ملائم لعينة البحث الحالي، عرضت الباحثة الأدوات على مجموعة من المحكمين المختصين البالغ عددهم (12) محكماً للأخذ بأرائهم وتوجيهاتهم، وفي ضوء هذه الآراء، أجرت الباحثة بعض التعديلات البسيطة على الفقرات والتي لم تؤثر على مضمون الفقرة. واعتمدت الباحثة على النسبة المئوية حكماً لقبول الفقرات أو تعديلها، وقد حصل المقياس على نسبة اتفاق تراوحت ما بين (86%-100%)،

الخصائص السيكمترية للمقياسين

أظهرت التحليلات أن فقرات مقياس الهوية المهنية تمتلك قوة تمييزية دالة إحصائية، إذ تراوحت القيم التائية بين 12.918 و17.859، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة المصححة بالدرجة الكلية بين 0.641 و0.748.

أما مقياس قيمة العمل، فتراوحت قيم القوة التمييزية لفقراته بين 3.932 و9.572، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة بعدها بين 0.364 و0.536

وتشير النتائج إلى تمتع مقياس الهوية المهنية بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي، في حين جاءت معاملات الثبات لأبعاد قيمة العمل في حدود مقبولة إلى جيدة

التحليل الإحصائي

أولاً: مقياس الهوية المهنية

أ- القوة التمييزية لفقرات مقياس الهوية المهنية

لغرض التحقق من القوة التمييزية لفقرات مقياس الهوية المهنية، رُتبت الدرجات الكلية لأفراد عينة التحليل تنازلياً، ثم اختيرت نسبة (27%) العليا ونسبة (27%) الدنيا، فبلغ عدد أفراد كل مجموعة (81) فرداً. واستخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين

أظهرت النتائج أن جميع الفقرات تمتلك قوة تمييزية دالة إحصائية، إذ تراوحت القيم التائية المحسوبة بين 12.92 و17.86، وجميعها أكبر من القيمة التائية الجدولية التقريبية (1.975) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (160).

ت	t المحسوبة	متوسط الدنيا	متوسط العليا	الدلالة
1	15.63	2.47	4.01	دال
2	13.03	2.46	3.83	دال
3	14.77	2.37	4.00	دال
4	15.75	2.40	4.01	دال
5	16.99	2.40	3.91	دال
6	13.77	2.37	3.84	دال
7	15.35	2.37	3.96	دال
8	14.95	2.33	3.94	دال
9	16.32	2.30	3.94	دال
10	15.28	2.46	3.95	دال
11	13.16	2.40	3.88	دال
12	17.86	2.32	3.98	دال
13	14.80	2.35	3.93	دال
14	14.12	2.33	3.99	دال

15	14.04	2.46	3.99	دال
16	13.28	2.51	3.89	دال
17	14.37	2.41	4.00	دال
18	13.68	2.35	3.84	دال
19	12.92	2.51	3.89	دال
20	15.70	2.31	4.01	دال
21	15.85	2.37	4.05	دال
22	15.50	2.36	3.96	دال
23	17.19	2.38	4.06	دال
24	14.01	2.26	3.86	دال

ب- ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية

استخدم معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي، من خلال حساب العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس بعد مراعاة اتجاه الفقرات العكسية ، اظهرت نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي لمقياس الهوية المهنية أن جميع الفقرات ارتبطت ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً بالدرجة الكلية للمقياس، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (-0.641-0.748)، وجميعها أعلى من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05). وتشير هذه النتائج إلى اتساق الفقرات في قياس البناء الكلي للهوية المهنية

الجدول(2): علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
13	0.711	1	0.716
14	0.710	2	0.665
15	0.681	3	0.697
16	0.708	4	0.686
17	0.728	5	0.703
18	0.683	6	0.700
19	0.641	7	0.703
20	0.748	8	0.701
21	0.743	9	0.714
22	0.700	10	0.703
23	0.716	11	0.662
24	0.716	12	0.702

*القيمة الجدولية لمعامل بيرسون عند مستوى (0.05) هي 0.113

علاقة الفقرة بالمجال لمقياس الهوية المهنية:

أظهرت نتائج تحليل الصدق الداخلي لفقرات مقياس الهوية المهنية من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه أن جميع معاملات الارتباط جاءت موجبة ودالة إحصائيًا، إذ تراوحت بين (0.706) و(0.817)، وهي جميعها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.113) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (298)

وتشير هذه النتائج إلى أن جميع الفقرات ترتبط ارتباطاً موجباً ودالاً بالمجالات التي تنتمي إليها، مما يعكس صدق الاتساق الداخلي للفقرات وملاءمتها لمقياس مجالات الهوية المهنية الأربعة: وضوح الأهداف المهنية، وضوح الاهتمامات والملائمة، وضوح القدرات والمهارات، والثبات والثقة في الاتجاه المهني.

الجدول (3) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الهوية المهنية

المجال	الفقرة	قيمة معامل الارتباط
وضوح الأهداف المهنية	1	0.778
	2	0.741
	3	0.778
	4	0.755
	5	0.767
	6	0.763
وضوح الاهتمامات والملائمة	7	0.778
	8	0.760
	9	0.765
	10	0.759
	11	0.752
	12	0.759
وضوح القدرات والمهارات	13	0.762
	14	0.777
	15	0.758
	16	0.775
	17	0.799
	18	0.757
الثبات والثقة في الاتجاه المهني	19	0.706
	20	0.817

0.788	21	
0.765	22	
0.790	23	
0.788	24	

*القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (0.113) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (298)

أعلى ارتباط ظهر للفقرة 20 في مجال الثبات والثقة في الاتجاه المهني وبلغ 0.817، في حين كان أدنى ارتباط للفقرة 19 وبلغ 0.706 ومع ذلك بقي أدنى معامل أعلى بكثير من القيمة الجدولية، مما يشير إلى اتساق قوي نسبياً بين الفقرات ومجالاتها.

مقياس قيمة العمل

أ- القوة التمييزية لفقرات مقياس قيمة العمل

تم استخدام المجموعتين الطرفيتين بالطريقة نفسها؛ (81) فرداً في المجموعة العليا و(81) في المجموعة الدنيا، ثم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين. أظهرت النتائج أن جميع الفقرات مميزة، وتراوحت القيم التائية بين 3.93 و9.57. جميع فقرات مقياس قيمة العمل أظهرت فروقاً دالة بين المجموعتين العليا والدنيا، مما يدل على امتلاكها قدرة مناسبة على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المختلفة في قيم العمل.

الجدول (4) القوة التمييزية لفقرات مقياس قيمة العمل

ت	المجال	متوسط العليا	متوسط الدنيا	t	الدلالة
1	الداخلية	3.99	3.30	6.47	دال
2	الداخلية	3.95	3.11	7.87	دال
3	الداخلية	3.99	3.10	7.80	دال
4	الداخلية	3.99	3.00	9.57	دال
5	الداخلية	4.00	3.31	5.76	دال
6	الداخلية	3.99	3.36	5.75	دال
7	الخارجية	4.44	3.77	6.25	دال
8	الخارجية	4.40	3.86	5.15	دال
9	الخارجية	4.41	3.94	3.93	دال
10	الخارجية	4.46	3.81	6.08	دال
11	الخارجية	4.42	3.79	5.85	دال
12	الخارجية	4.33	3.88	4.04	دال
13	الاجتماعية	3.94	3.40	4.71	دال
14	الاجتماعية	3.98	3.35	5.59	دال

15	الاجتماعية	3.99	3.35	5.53	دال
16	الاجتماعية	3.96	3.47	4.12	دال
17	الاجتماعية	3.94	3.33	5.11	دال
18	الاجتماعية	3.99	3.40	5.02	دال
19	المكانة/الهيبة	4.01	3.33	5.93	دال
20	المكانة/الهيبة	3.94	3.32	4.91	دال
21	المكانة/الهيبة	4.02	3.30	6.78	دال
22	المكانة/الهيبة	3.93	3.25	6.01	دال
23	المكانة/الهيبة	3.95	3.25	6.64	دال
24	المكانة/الهيبة	3.86	3.22	5.46	دال

ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس قيمة العمل

أظهرت نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي لمقياس قيمة العمل، باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائية، إذ تراوحت بين (0.283) و(0.501)، وهي جميعها أكبر من القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (0.113) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (298).

وتشير هذه النتائج إلى أن جميع الفقرات ترتبط ارتباطاً دالاً بالبناء الكلي لمقياس قيمة العمل، وتسهم في قياس المفهوم العام الذي يستهدفه المقياس، مما يدعم صدق الاتساق الداخلي للفقرات وعدم الحاجة إلى حذف أي فقرة استناداً إلى هذا المؤشر.

الجدول (5) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس قيمة العمل

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0.385	13	0.302
2	0.430	14	0.368
3	0.435	15	0.345
4	0.501	16	0.283
5	0.386	17	0.353
6	0.308	18	0.302
7	0.367	19	0.354
8	0.293	20	0.331
9	0.298	21	0.406
10	0.310	22	0.368
11	0.314	23	0.391
12	0.288	24	0.354

علاقة الفقرة بالمجال لمقياس قيمة العمل

أظهرت نتائج تحليل صدق البناء لمقياس قيمة العمل من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائية، وتراوح بين (0.364-0.536)، مما يشير إلى اتساق الفقرات مع الأبعاد الأربعة التي تنتمي إليها وهي القيم الداخلية والخارجية والاجتماعية وقيم المكانة/الهيبة.

الجدول (6) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي لمقياس قيمة العمل

المجال	الفقرة	معامل الارتباط
القيم الداخلية	1	0.420
القيم الداخلية	2	0.522
القيم الداخلية	3	0.447
القيم الداخلية	4	0.491
القيم الداخلية	5	0.456
القيم الداخلية	6	0.395
القيم الخارجية	7	0.472
القيم الخارجية	8	0.490
القيم الخارجية	9	0.443
القيم الخارجية	10	0.469
القيم الخارجية	11	0.536
القيم الخارجية	12	0.502
القيم الاجتماعية	13	0.445
القيم الاجتماعية	14	0.376
القيم الاجتماعية	15	0.508
القيم الاجتماعية	16	0.440
القيم الاجتماعية	17	0.364
القيم الاجتماعية	18	0.467
المكانة/الهيبة	19	0.410
المكانة/الهيبة	20	0.396
المكانة/الهيبة	21	0.498
المكانة/الهيبة	22	0.472
المكانة/الهيبة	23	0.491
المكانة/الهيبة	24	0.478

*القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون $\approx (0.113)$ عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (298)

الوسائل الإحصائية

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي استخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية المناسبة بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS وعلى النحو الآتي:

1. الاختبار التائي لعينة واحدة One-Sample T-test لاستخراج دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والوسط الفرضي لكل من مقياس الهوية المهنية ومقياس قيمة العمل تبعاً للعمر والجنس .
2. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين Independent-Samples T-test لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياسين، والكشف عن الفروق بين الذكور والإناث .
3. معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient لاستخراج معاملات صدق الفقرات، وارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، ومصفوفة الارتباطات الداخلية، والعلاقة بين الهوية المهنية وقيمة العمل، وكذلك العلاقة بينهما تبعاً للعمر والجنس .
4. معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لاستخراج ثبات المقياسين بطريقة الاتساق الداخلي .
5. تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA لاستخراج دلالة الفروق بين الفئات العمرية الست في الهوية المهنية وقيمة العمل .
6. اختبار شيفيه Scheffé للمقارنات البعدية المتعددة عند ظهور فروق عمرية دالة .
7. الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط للتحقق من الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بين الهوية المهنية وقيمة العمل.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: تعرف الهوية المهنية لدى المراهقين والشباب تبعاً لمتغيري العمر والجنس

أ- الهوية المهنية تبعاً للعمر

استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي للهوية المهنية في كل فئة عمرية بالوسط الفرضي للمقياس البالغ (72) ، وبلغ المتوسط الكلي للعينة على مقياس الهوية المهنية 76.11 بانحراف معياري 15.27، وكانت القيمة التائية 4.657، وهي دالة إحصائياً عند مستوى أقل من 0.001.

يتبين وجود تطور واضح في الهوية المهنية؛ إذ سجل عمر 14 سنة أدنى متوسط بلغ (58.18)، ثم ارتفع إلى (68.14) في عمر 16 سنة، ووصل إلى مستوى قريب من الوسط الفرضي في عمر 18 سنة، ثم ارتفع بصورة واضحة في الأعمار 20 و22 و24 سنة.

الجدول (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية والقيم التائية للهوية المهنية بحسب العمر

العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	t	p	الدلالة
14	50	58.18	11.11	72	-8.798	<0.001	دال
16	50	68.14	11.04	72	-2.472	0.017	دال
18	50	74.70	9.70	72	1.968	0.055	غير دال
20	50	77.48	9.25	72	4.188	<0.001	دال
22	50	86.24	12.37	72	8.140	<0.001	دال
24	50	91.90	9.47	72	14.855	<0.001	دال

الهوية المهنية تبعًا للجنس

أظهرت النتائج أن متوسط درجات الذكور في الهوية المهنية بلغ (76.06) بانحراف معياري (15.49)، في حين بلغ متوسط درجات الإناث (76.15) بانحراف معياري (15.10). وقد كان متوسط كلا الجنسين أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (72)، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة لمقارنة متوسط كل جنس بالوسط الفرضي، بلغت القيمة التائية لدى الذكور (3.209) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى $p = 0.002$ ، في حين بلغت لدى الإناث (3.368) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى $p = 0.001$.

الجدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية للهوية المهنية تبعًا للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	t المحسوبة	p	الدلالة
ذكور	150	76.06	15.49	72	3.209	0.002	دال
إناث	150	76.15	15.10	72	3.368	0.001	دال

الهدف الثاني: دلالة الفروق في الهوية المهنية تبعًا للعمر والجنس

أ- دلالة الفروق تبعًا للعمر

استخدم تحليل التباين الأحادي، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيًا في الهوية المهنية باختلاف العمر. بلغت القيمة الفائية $F(5,294)=66.573$ وهي دالة إحصائيًا، مما يدل على أن مستوى الهوية المهنية يختلف باختلاف العمر.

الجدول (10) تحليل التباين الأحادي للهوية المهنية بحسب العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	p	الدلالة
بين الأعمار	37040.587	5	7408.117	66.573	<0.001	دال
داخل المجموعات	32716.000	294	111.279	—	—	—
المجموع	69756.587	299	—	—	—	—

ولمعرفة مصادر الفروق يستخدم اختبار شيفيه Scheffé ، وظهرت النتائج أن التطور لا يحدث بمقدار متساوٍ في جميع الانتقالات العمرية. ويلاحظ أن الفروق الكبرى تتركز بين الأعمار المبكرة والأعمار الأكبر، في حين تظهر فترات استقرار نسبي بين 16-18، و18-20، و22-24 سنة.

الجدول (11) المقارنات البعدية بطريقة شيفيه في الهوية المهنية

المقارنة العلمية	الفرق بين المتوسطات	النتيجة
14 – 16	9.96	دال
14 – 18	16.52	دال
14 – 20	19.30	دال
14 – 22	28.06	دال
14 – 24	33.72	دال
16 – 18	6.56	غير دال
16 – 20	9.34	دال
16 – 22	18.10	دال
16 – 24	23.76	دال
18 – 20	2.78	غير دال
18 – 22	11.54	دال
18 – 24	17.20	دال
20 – 22	8.76	دال
20 – 24	14.42	دال
22 – 24	5.66	غير دال

ب- دلالة الفروق في الهوية المهنية تبعاً للجنس

أظهرت نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (-0.053) عند درجة حرية (298) ومستوى دلالة (0.958)، وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك يتضح أن الذكور والإناث متقاربون في مستوى الهوية المهنية..

الجدول (12) دلالة الفروق في الهوية المهنية تبعاً للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	درجة الحرية	p	الدلالة
ذكور	150	76.06	15.49	-0.053	298	0.958	غير دال
إناث	150	76.15	15.10				

الهدف الثالث: تعرف قيمة العمل لدى المراهقين والشباب تبعاً للعمر والجنس

أ- قيمة العمل تبعاً للعمر

استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي لقيمة العمل في كل فئة عمرية بالوسط الفرضي للمقياس البالغ (72).

أظهرت النتائج أن متوسطات قيمة العمل في جميع الفئات العمرية كانت أعلى من الوسط الفرضي للمقياس، وكانت جميع القيم التائية دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0.001).

كما يتضح وجود اتجاه تصاعدي عام في قيمة العمل مع التقدم في العمر؛ إذ بلغ أدنى متوسط في عمر 14 سنة (84.84)، ثم ارتفع تدريجياً ليصل إلى أعلى متوسط في عمر 24 سنة (94.60)

ويمكن تفسير ذلك بأن أهمية العمل وقيمه بالنسبة للفرد تصبح أكثر وضوحاً وتنظيماً مع الانتقال من المراهقة إلى الشباب، نتيجة زيادة الاحتكاك بمتطلبات الدراسة والتخصص والاستقلال الاقتصادي والاستعداد للدخول إلى سوق العمل.

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيم التائية لقيمة العمل تبعاً للعمر

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	t المحسوبة	p	الدالة
14	50	84.84	5.25	72	17.293	<0.001	دال
16	50	88.06	7.29	72	15.587	<0.001	دال
18	50	90.36	5.13	72	25.307	<0.001	دال
20	50	91.02	5.10	72	26.345	<0.001	دال
22	50	92.24	5.93	72	24.120	<0.001	دال
24	50	94.60	5.11	72	31.291	<0.001	دال

ب- قيمة العمل تبعاً للجنس

ظاهرت النتائج أن متوسط قيمة العمل لدى الذكور بلغ (89.79)، في حين بلغ لدى الإناث (90.58)، وكلا المتوسطين أعلى من الوسط الفرضي البالغ (72). كما كانت القيم التائية دالة إحصائياً لدى الجنسين عند مستوى أقل من (0.001)، وتشير هذه النتيجة إلى أن الذكور والإناث كليهما يمنحون العمل قيمة مرتفعة، مع ارتفاع وصفي بسيط لدى الإناث مقداره نحو 0.79 درجة.

أما على مستوى العينة الكلية، فقد بلغ متوسط قيمة العمل 90.19 بانحراف معياري 6.44، وبلغت القيمة التائية 48.919 عند مستوى دلالة $p < 0.001$ ، مما يدل على أن قيمة العمل لدى العينة الكلية أعلى بدرجة دالة من الوسط الفرضي.

الجدول (14) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لقيمة العمل تبعاً للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	t المحسوبة	p	الدالة
ذكور	150	89.79	6.54	72	33.333	<0.001	دال
إناث	150	90.58	6.34	72	35.912	<0.001	دال

الهدف الرابع: دلالة الفروق لقيمة العمل تبعًا للعمر والجنس

أ- دلالة الفروق في قيمة العمل تبعًا للعمر

للكشف عن دلالة الفروق في قيمة العمل بين الفئات العمرية الست: (14، 16، 18، 20، 22، 24 سنة)، استُخدم تحليل التباين الأحادي، أظهرت النتائج أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت $F(5,294)=17.764$ عند مستوى دلالة أقل من (0.001)، وهي دالة إحصائية. وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة العمل تبعًا للعمر

الجدول (15) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في قيمة العمل تبعًا للعمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2876.387	5	575.277	17.764	<0.001
داخل المجموعات	9521.160	294	32.385	—	—
المجموع	12397.547	299	—	—	—

إلا أن دلالة تحليل التباين لا تحدد وحدها بين أي الأعمار تقع الفروق، لذلك استُخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية . يتبين أن الفروق الدالة كانت أساسًا بين الفئات العمرية الأصغر والفئات الأكبر، إذ كان عمر 14 سنة أقل بصورة دالة من أعمار 18، 20، 22، 24 سنة، كما كان عمر 16 سنة أقل من عمري 22 و24 سنة، وكان عمر 18 سنة أقل بصورة دالة من عمر 24 سنة. وتشير نتائج اختبار شيفيه إلى أن الفروق في قيمة العمل لا تحدث بصورة منتظمة بين كل فئتين عمريتين متتاليتين، وإنما تتركز بصورة أكبر بين مراحل المراهقة المبكرة والمراحل المتقدمة من الشباب، إذ أظهرت الفئات العمرية الأكبر متوسطات أعلى في قيمة العمل

الجدول (16) نتائج اختبار Scheffé للفروق في قيمة العمل بين الفئات العمرية

المقارنة	الفرق بين المتوسطين	Scheffé	الدلالة
14 – 16	3.22	0.160	غير دال
14 – 18	5.52	<0.001	دال
14 – 20	6.18	<0.001	دال
14 – 22	7.40	<0.001	دال
14 – 24	9.76	<0.001	دال
16 – 18	2.30	0.538	غير دال
16 – 20	2.96	0.242	غير دال
16 – 22	4.18	0.021	دال
16 – 24	6.54	<0.001	دال
18 – 20	0.66	0.997	غير دال

غير دال	0.742	1.88	18 - 22
دال	0.018	4.24	18 - 24
غير دال	0.949	1.22	20 - 22
غير دال	0.082	3.58	20 - 24
غير دال	0.508	2.36	22 - 24

دلالة الفروق في قيمة العمل تبعًا للجنس ب -

للكشف عن دلالة الفرق بين الذكور والإناث استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، بلغت القيمة التائية المحسوبة (-1.058) عند درجة حرية (298) ومستوى دلالة (0.291)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة العمل تبعًا للجنس. وعلى الرغم من أن متوسط الإناث (90.58) أعلى قليلًا من متوسط الذكور (89.79)، فإن الفرق البالغ نحو 0.79 درجة لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

وعليه أظهرت نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة العمل تبعًا لمتغير الجنس، وتشير هذه النتيجة إلى تقارب الذكور والإناث في مستوى قيمة العمل".

الجدول (17) دلالة الفروق في قيمة العمل تبعًا للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	درجة الحرية	p	الدلالة
ذكور	150	89.79	6.54	-1.058	298	0.291	غير دال
إناث	150	90.58	6.34				

الهدف الخامس: تعرف العلاقة بين الهوية المهنية وقيمة العمل تبعًا للعمر والجنس

أولاً: العلاقة لدى العينة الكلية

استخدم معامل ارتباط بيرسون للكشف عن طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية للهوية المهنية والدرجة الكلية لقيمة العمل. بلغ معامل ارتباط بيرسون بين الهوية المهنية وقيمة العمل لدى أفراد العينة الكلية ($r = 0.529$)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة لدلالة معامل الارتباط (10.751) عند درجة حرية (298) ومستوى دلالة أقل من (0.001)

وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة ودالة إحصائية بين الهوية المهنية وقيمة العمل، بمعنى أن ارتفاع مستوى وضوح واستقرار الهوية المهنية يقترن بارتفاع قيمة العمل لدى أفراد العينة. أي أنه كلما ارتفع وضوح الهوية المهنية لدى المراهق أو الشاب، ارتفع معه وضوح وأهمية قيم العمل لديه.

الجدول (18) معامل ارتباط بيرسون بين الهوية المهنية وقيمة العمل

المتغيران	العدد	r بيرسون	t المحسوبة	درجة الحرية	p	الدلالة
الهوية المهنية × قيمة العمل	300	0.529	10.751	298	<0.001	دال

العلاقة بين الهوية المهنية وقيمة العمل تبعًا للعمر: ثانياً:

أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقات موجبة بين الهوية المهنية وقيمة العمل في جميع الفئات العمرية، إلا أن هذه العلاقة بلغت مستوى الدلالة الإحصائية لدى أفراد عمر (14) سنة، إذ بلغ معامل الارتباط (0.321)، ولدى أفراد عمر (16) سنة إذ بلغ (0.522)، بينما لم تبلغ معاملات الارتباط مستوى الدلالة الإحصائية في الأعمار (18، 20، 22، 24) سنة

وهذه النتيجة لا تعني أن العلاقة تنعدم في الأعمار الأكبر، وإنما تعني أن قوة العلاقة داخل كل فئة عمرية منفردة لم تكن كافية للوصول إلى الدلالة الإحصائية.

الجدول (19) معاملات الارتباط بين الهوية المهنية وقيمة العمل تبعًا للعمر

العمر	العدد	بيرسون	t المحسوبة	درجة الحرية	p	الدلالة
14	50	0.321	2.346	48	0.023	دال
16	50	0.522	4.244	48	<0.001	دال
18	50	0.240	1.710	48	0.094	غير دال
20	50	0.245	1.749	48	0.087	غير دال
22	50	0.213	1.511	48	0.137	غير دال
24	50	0.187	1.321	48	0.193	غير دال

ثالثاً: العلاقة بين الهوية المهنية وقيمة العمل تبعًا للجنس

أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الهوية المهنية وقيمة العمل لدى الذكور، إذ بلغ معامل الارتباط (0.498)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة لدلالته (6.995) عند مستوى دلالة أقل من (0.001). كما ظهرت علاقة ارتباطية موجبة ودالة لدى الإناث، إذ بلغ معامل الارتباط (0.562)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (8.272) عند مستوى دلالة أقل من (0.001). وتشير النتائج إلى أن تبلور الهوية المهنية يقترن بارتفاع قيمة العمل لدى كلا الجنسين

الجدول (20) معاملات الارتباط بين الهوية المهنية وقيمة العمل تبعًا للجنس

الجنس	العدد	بيرسون	t المحسوبة	درجة الحرية	p	الدلالة
ذكور	150	0.498	6.995	148	<0.001	دال
إناث	150	0.562	8.272	148	<0.001	دال

مناقشة النتائج

تطور الهوية المهنية تبعًا للعمر

أظهرت النتائج أن الهوية المهنية تتخذ مسارًا تصاعديًا واضحًا مع التقدم في العمر، إذ كانت منخفضة نسبيًا في عمر (14) سنة، ثم أخذت بالارتفاع تدريجيًا حتى بلغت أعلى مستوياتها في عمر (24) سنة. ويمكن فهم هذه النتيجة في ضوء الطبيعة النمائية للهوية المهنية؛ فمرحلة المراهقة المبكرة غالبًا ما تتسم بعدم استقرار التصورات المهنية وبداية اكتشاف الفرد

لاهتماماته وقدراته، في حين تزداد عملية الاستكشاف واتخاذ القرار والالتزام المهني مع الانتقال إلى المراهقة المتأخرة وبدايات الرشد.

وتتسجم هذه النتيجة مع ما أشار إليه من أن الهوية المهنية تشهد تطوراً تدريجياً خلال المراهقة، كما تتفق مع ما أوضحه من أن عمليات الاستكشاف والالتزام وإعادة النظر في الخيارات المهنية تصبح أكثر تنظيمًا مع الانتقال من المراهقة إلى الرشد المبكر.

كما يمكن تفسير الارتفاع الملحوظ في عمري (22) و(24) سنة بأن هذه المرحلة تقترب فيها القرارات التعليمية من نهايتها، ويصبح الفرد أكثر احتكاكًا بمتطلبات سوق العمل واختيار المهنة والاستقلال الاقتصادي، الأمر الذي يدفعه إلى بناء تصور أكثر وضوحًا عن قدراته وميوله ومستقبله المهني.

ويتفق هذا الاتجاه كذلك مع نتائج التحليل التلوي لـ الذي أشار إلى ازدياد التحولات التقدمية في الهوية خلال المراهقة والشباب، وانخفاض حالات الانتشار وعدم الحسم مع التقدم في العمر.

الهوية المهنية تبعًا للجنس

لم تظهر النتائج فروقًا دالة بين الذكور والإناث في الهوية المهنية، إذ كان متوسطا الجنسين متقاربين بدرجة كبيرة. ويمكن أن تشير هذه النتيجة إلى أن عملية بناء الهوية المهنية في المرحلة العمرية المدروسة قد أصبحت أقل ارتباطًا بالجنس وأكثر ارتباطًا بعوامل أخرى مثل العمر، والخبرات التعليمية، وإتاحة المعلومات المهنية، وفرص التعليم والتدريب، ومستوى الاستكشاف المهني. كما قد تعكس النتيجة تقارب الخبرات الأكاديمية والمهنية التي يتعرض لها الذكور والإناث في البيئات التعليمية المعاصرة، إلا أن هذا التفسير يحتاج إلى التحقق ميدانيًا وعدم اعتباره نتيجة سببية من البيانات الحالية، وتبرز هنا نتيجة مهمة؛ فبينما لم يكن للجنس أثر واضح، كان للعمر أثر كبير في الهوية المهنية، الأمر الذي يدعم النظر إليها باعتبارها بناءً نمائيًا يتغير مع النضج والخبرة أكثر مما يتحدد بمجرد الانتماء إلى جنس معين.

تطور قيمة العمل تبعًا للعمر

أظهرت النتائج أن قيمة العمل كانت مرتفعة لدى جميع الفئات العمرية، إلا أنها ازدادت بصورة عامة مع التقدم في العمر، إذ انتقل المتوسط من (84.84) لدى عمر (14) سنة إلى (94.60) لدى عمر (24) سنة. وتشير هذه النتيجة إلى أن العمل يكتسب أهمية متزايدة في البناء النفسي والاجتماعي للفرد مع اقترابه من مرحلة الرشد والاستقلال. فالمرهق الأصغر قد يتعامل مع العمل بوصفه مفهومًا مستقبليًا نسبيًا، بينما يصبح لدى الشاب الأكبر سنًا مرتبطًا بالاستقلال الاقتصادي، وتحقيق الذات، والمكانة الاجتماعية، والاستقرار، وبناء المستقبل.

أن منظومة قيم العمل تمر بتغيرات خلال المراهقة، كما تتسجم مع نتائج التي أوضحت أن قيم العمل تستمر في التطور من المراهقة إلى الرشد.

قيمة العمل تبعًا للجنس

لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في قيمة العمل، على الرغم من وجود متوسط أعلى قليلًا لدى الإناث. ويشير ذلك إلى أن العمل يمثل قيمة مهمة لدى الجنسين بصورة متقاربة، وأن الأهمية التي يمنحها الفرد للعمل قد ترتبط بالعمر والظروف الاقتصادية والاجتماعية وتوقعات المستقبل أكثر من ارتباطها بالجنس، ويمكن أن يكون هذا التقارب ذا أهمية خاصة في السياق التربوي والمهني؛ إذ يشير إلى ضرورة تقديم خدمات التوجيه المهني والتعليم الوظيفي

إلى الذكور والإناث على حد سواء وعدم تصميمها على أساس افتراض وجود اختلاف جوهري في تقدير قيمة العمل بين الجنسين

العلاقة بين الهوية المهنية وقيمة العمل

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين الهوية المهنية وقيمة العمل لدى العينة الكلية، وتشير هذه النتيجة إلى أن زيادة وضوح الفرد لأهدافه واهتماماته وقدراته واتجاهه المهني ترتبط بزيادة تنظيمه لأهمية العمل ومخرجاته، والعكس صحيح. فعندما يصبح الفرد أكثر وضوحاً بشأن هويته المهنية، يصبح أكثر قدرة على تحديد ما الذي ينتظره من العمل وما الذي يراه ذا قيمة في حياته المهنية.

وتتفق هذه النتيجة مع المنظور النمائي الذي ينظر إلى الاختيار المهني على أنه عملية يتفاعل فيها إدراك الذات مع القيم والأهداف المهنية، وليس مجرد قرار منفصل عن البناء النفسي للفرد.

إلا أن النتيجة الأكثر إثارة للاهتمام ظهرت عند تحليل العلاقة بحسب العمر. فقد كانت العلاقة دالة في عمري (14) و(16) سنة، لكنها لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية داخل الأعمار الأكبر

ويمكن تفسير ذلك بعدة احتمالات. فقد تكون قيمة العمل والهوية المهنية في بداية المراهقة أكثر ترابطاً لأن أي زيادة في وضوح المستقبل المهني يصاحبها تغير واضح في معنى العمل بالنسبة للفرد. أما في الأعمار الأكبر، فقد تصبح كل من الهوية المهنية وقيم العمل أكثر استقراراً، مما يقلل حجم التباين داخل الفئة العمرية الواحدة.

كما توجد ملاحظة إحصائية مهمة: كلا المتغيرين يرتفعان مع العمر، ولذلك قد يكون جزء من الارتباط الكلي ناتجاً عن الاتجاه العمري المشترك بينهما. ولهذا يوصى في التحليل الميداني النهائي بحساب الارتباط الجزئي بعد ضبط العمر أو استخدام تحليل انحدار يدخل العمر متغيراً ضابطاً، حتى نتأكد من مقدار العلاقة المستقلة بين الهوية المهنية وقيمة العمل. أما بحسب الجنس، فقد ظهرت علاقة موجبة ودالة لدى الذكور والإناث، مما يدل على أن العلاقة بين بناء الهوية المهنية وتقدير قيمة العمل موجودة لدى كلا الجنسين. وكانت العلاقة أعلى وصفيًا لدى الإناث.

الاستنتاجات

يمكن استخلاص مجموعة من الاستنتاجات الرئيسة من النتائج الحالية:

- 1- الهوية المهنية بناء نمائي يتطور بصورة واضحة من المراهقة نحو الشباب والرشد المبكر .
- 2- تمثل المرحلة الممتدة بين 14 و18 سنة مرحلة حساسة في بناء الهوية المهنية، إذ ينتقل الفرد خلالها تدريجيًا من الغموض المهني إلى مستويات أعلى من الوضوح والتنظيم .
- 3- يصبح تطور الهوية المهنية أكثر وضوحًا في الأعمار المتقدمة، وخاصة بعد عمر 20 سنة .
- 4- قيمة العمل مرتفعة نسبيًا منذ عمر 14 سنة، لكنها تصبح أكثر وضوحًا وأهمية مع التقدم في العمر .
- 5- لا يبدو الجنس، عاملاً رئيسيًا في تفسير مستوى الهوية المهنية أو قيمة العمل .
- 6- توجد علاقة موجبة بين الهوية المهنية وقيمة العمل، بما يشير إلى أن البناء المهني للذات ومنظومة قيم العمل عمليتان مترابطتان .
- 7- لا تسير العلاقة بين الهوية المهنية وقيمة العمل بالقوة نفسها في جميع الأعمار، مما يشير إلى ضرورة التعامل

معها من منظور نمائي وليس بوصفها علاقة ثابتة .

8- عمر الفرد أكثر تأثيراً في تغير المتغيرين من الجنس في النمط الذي ظهر في البيانات الحالية .

9- الحاجة إلى التوجيه المهني لا تقتصر على نهاية الدراسة الثانوية أو الجامعة، بل ينبغي أن تبدأ في مراحل عمرية أبكر .

10- بناء الهوية المهنية السليمة يحتاج إلى تكامل الأسرة والمدرسة والجامعة والمؤسسات المهنية وسوق العمل، وليس إلى تدخل جهة واحدة فقط .

رابعاً: التوصيات

توصيات للمراكز البحثية

1- ينبغي أن تتجه المراكز البحثية النفسية والتربوية إلى تطوير خط بحثي وطني في مجال الهوية المهنية وقيم العمل لدى المراهقين والشباب العراقيين، مع بناء قواعد بيانات معيارية بحسب العمر والجنس والمرحلة الدراسية والمنطقة الجغرافية.

2- كما يوصى بتقنين مقاييس الهوية المهنية وقيم العمل على عينات عراقية واسعة، وإجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي وفحص ثبات القياس عبر الفئات العمرية والجنس

3- ويمكن إنشاء مرصد بحثي خاص بالتحويلات المهنية لدى الشباب يرصد التغيرات في الهوية المهنية وقيم العمل والتوقعات المستقبلية واتجاهات الطلبة نحو سوق العمل

توصيات لوزارة التربية والمدارس

1- يوصى بإدخال برامج التوجيه والإرشاد المهني المبكر ابتداءً من المرحلة المتوسطة والإعدادية، وألا يقتصر دور المدرسة على تقديم التخصصات الدراسية فقط

2- كما ينبغي تصميم برامج تساعد الطلبة على اكتشاف اهتماماتهم وقدراتهم وقيمهم المهنية، والتعرف على طبيعة المهن والتخصصات والفرص المستقبلية

3- ومن المناسب تدريب المرشدين التربويين على استخدام أدوات مهنية ونفسية تساعد في الكشف عن درجة وضوح الهوية المهنية لدى الطلبة، ووضع برامج تدخل للفئات التي تعاني من الغموض أو التردد المهني

4- كما يوصى بتنظيم زيارات مهنية ولقاءات مع أصحاب المهن والمؤسسات والجامعات ابتداءً من الأعمار 14-16 سنة، نظراً لحساسية هذه المرحلة في بناء الهوية المهنية

توصيات لوزارة التعليم العالي والجامعات

1- ينبغي إنشاء أو تفعيل مراكز في الجامعات، بحيث تقدم التوجيه المهني الحقيقي للطلبة منذ السنة الأولى وليس فقط عند التخرج

2- كما يوصى بربط التخصصات الأكاديمية بفرص العمل الواقعية، وإتاحة التدريب العملي والزيارات الميدانية والتدريب الصيفي

3- وينبغي مساعدة الطلبة على ربط قدراتهم واهتماماتهم وقيمهم بمسارات مهنية محددة، بدل أن يبقى اختيار التخصص منفصلاً عن التخطيط المهني

توصيات لمراكز الإرشاد النفسي والمهني

- 1- ينبغي تطوير برامج إرشادية متخصصة في بناء الهوية المهنية تتضمن الوعي بالذات، وتحديد الاهتمامات، واستكشاف القدرات، واتخاذ القرار، وتحديد القيم المهنية.
- 2- كما ينبغي عدم التعامل مع التردد المهني على أنه مشكلة معلومات فقط؛ فقد يكون مرتبطاً بصورة الذات والثقة بالقدرات والخوف من الاختيار وضغوط الأسرة والمجتمع

خامساً: مقترحات لبحوث مستقبلية

1. دراسة العلاقة بين الهوية المهنية وقيمة العمل بعد ضبط أثر العمر باستخدام الارتباط الجزئي والانحدار المتعدد .
2. دراسة الهوية المهنية وعلاقتها بالقلق من المستقبل المهني لدى طلبة المدارس والجامعات .
3. دراسة الهوية المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية
4. دراسة الهوية المهنية وعلاقتها باتخاذ القرار المهني والتردد في اختيار التخصص .
5. دراسة أثر أساليب التنشئة الأسرية في تطور الهوية المهنية لدى المراهقين .

المصادر:

- 1- داود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور حسين .(1990). **مناهج البحث التربوي** .بغداد: دار الحكمة .
- Dawood, Aziz Hanna, & Abd al-Rahman, Anwar Hussein. (1990). Educational research methods. Baghdad: Dar al-Hikma.
- 2- عودة، أحمد سليمان، وملكاوي، فتحي حسن .(1992). **أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية: عناصره ومناهجه والتحليل الإحصائي لبياناته** .
- Odeh, Ahmed Suleiman, & Malkawi, Fathi Hassan. (1992). Fundamentals of scientific research in education and the humanities: Its elements, methods, and statistical analysis of its data.
- 3- ملحم، سامي محمد .(2000). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس** .
- Melhem, Sami Mohammed. (2000). Research methods in education and psychology.
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15(1).
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3),
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *The Career Development Quarterly*, 58(3),
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 20(3),
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6),
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A

diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1(1).

Johnson, M. K., & Monserud, M. A. (2012). Work value development from adolescence to adulthood. *Advances in Life Course Research*, 17(2),

Kroger, J., Martinussen, M., & Marcia, J. E. (2010). Identity status change during adolescence and young adulthood: A meta-analysis. *Journal of Adolescence*, 33(5).

Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5),

Porfeli, E. J. (2007). Work values system development during adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1),

Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5),

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, 48(1),

Schulenberg, J., Vondracek, F. W., & Kim, J.-R. (1993). Career certainty and short-term changes in work values during adolescence. *The Career Development Quarterly*.

Skorikov, V., & Vondracek, F. W. (1998). Vocational identity development: Its relationship to other identity domains and to overall identity development. *Journal of Career Assessment*, 6(1).