

**الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند وعلاقتها بقيم العمل
لدى طالبات الصف الاول الثانوي**

**Professional styles according to Hollande's theory and
their relationship to work values in high-grade students**

إعداد

هوزان وديع شنودة

أ.د/هشام ابراهيم عبدالله د/هدى السيد شحاتة

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية مدرس الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة الزقازيق كلية التربية - جامعة الزقازيق

Doi: 10.33850/jasep.2020.100690

قبول النشر: ٢٠٢٠ / ٥ / ٥

استلام البحث: ٢٠٢٠ / ٤ / ٢٠

المستخلص :

هدفت الدراسة الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند وعلاقتها بقيم العمل لدى طالبات الصف الاول الثانوي ، وطبقت على عينة قوامها (٥٠) من طالبات الصف الاول الثانوي وتراوحت أعمارهن بين (١٥ : ١٦) سنة ، وإستخدمت الدراسة مقياس قيم العمل (إعداد / الباحثة) ، و مقياس الأنماط المهنية لبيانات هولاند ، وتوصلت إلى النتائج التالية : توجد علاقة إرتباطية بين الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند و قيم العمل لدى طالبات الصف الأول الثانوي ، يمكن التنبؤ بالانماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند من بعض أبعاد قيم العمل .
الكلمات المفتاحية : الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند - قيم العمل - طالبات الصف الأول الثانوي

Abstract :

The study targeted occupational patterns according to Holland's theory and its relationship to work values for first-year students in the first secondary school, and applied to a sample of (50) students from the first secondary class and their ages ranged between (15:16) years, and the study used a measure of work values (prepared / researcher), and The scale of occupational

patterns of Holland's environments, and reached the following results: There is a correlation between occupational patterns according to Holland's theory and the work values of first-graders first-year students. Occupational patterns can be predicted according to Holland's theory from some dimensions of work values .

key words: Professional patterns according to Holland's theory - work values - first-year students .

مقدمه :

إن وجود مهنة لدى الفرد أمر في غاية الأهمية ، إذ يتوق الإنسان في مرحلة الاعتماد على النفس للحصول على مهنة يمكنه التعايش معها، لتلبية حاجاته المادية والمعنوية ، ومن الناس من يعجز عن الحصول على المهنة المناسبة، ومنهم من يترك عمله لعدم قدرته على النجاح به ، من هنا يمكننا القول بأن لمستوى النضج المهني لدى الفرد أهمية كبيرة في قدرته على اتخاذ قرارات تتعلق بنوع الدراسة أو المهنة التي يرغب بها ، بحيث ينسجم قراره مع نمط شخصيته التي يتميز بها . (سميا جميل ، ٢٠١٤).

حيث تعتبر عملية التوجيه المهني عملية متممة ومكملة لعملية التعليم والتعلم ، حيث أن عملية التوجيه تعطي للعملية لتجعلها أكثر فاعلية . وعلى كل فإنه لا يمكن فصل العمليتين عن بعضهما البعض ، لأن من التربوية دفعا شروط عملية التعليم الجيد أن تهتم بعملية التوجيه والتعلم كما أن عملية التوجيه يمكن أن يستفاد منها في تطوير المناهج وطريقة التدريس عن طريق التأكيد على تحقيق التكيف الفردي والاجتماعي للطلاب (سعود البادري ، ٢٠١٢) .

فعلى أساس من التوجيه السليم وحسن اختيار الدراسة المناسبة ، ووضع الطالب المناسب في مكانه المناسب على أساس من هذه يتم توجيهه فيما بعد نحو المهنة المناسب له وبذلك يكون التوجيه المهني امتداداً للتوجيه التربوي فالتوجيه التربوي يعني مساعدة الطالب لاختيار الدراسة التي تناسبه أو توجيهه إلى مهنة معينة اذا لم يستطع السير في دراسته وعلى أن يعد نفسه للعمل بها ويحقق فيها التقدم والارتقاء الوظيفي مع شعوره بالرضا عنها ويؤدي التوجيه المهني السليم لأفراد المجتمع إلى زيادة الإنتاج وحسن نوعيته (طارق العناني ، على التميمي ، نصير السامرائي ، ٢٠٠٣) .

كذلك، يشير بعض الباحثين في تحديد الوظائف الاجتماعية للعمل إلى أن الأفراد يعملون من أجل تحقيق ما أطلق عليه "الست الكبار" Big's 6 والتي تم اختزالها في (٦) حروف هي [CISSES] وهي اختصارات لمجموعة وظائف يحققها العمل

للأفراد هي "الإسهام Contribution" والتكامل Integration، والمكانة status والرضا satisfaction والعائد الاقتصادي Economic Reward وأخيراً الاتصال الاجتماعي Social contact (G., O'Donnell, 2000).

وهذا ما أكد عليه أيضاً أحد الباحثين، حيث أمكنه التمييز بين (٦) وظائف يؤديها العمل للفرد في ضوء القيم التي يتبناها هي؛ أن العمل يساعد الفرد على تحقيق المكانة والنفوذ والحصول على دخل، والمساعدة في تكوين علاقات شخصية، وشغل أوقات الفراغ وأيضاً تحقيق الرضا الشخصي، وأخيراً المساهمة في خدمة المجتمع (1999 H., Itzhak،

كما ترى الباحثة إن "قيم العمل" work values واحدة من القضايا المرتبطة بالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها كثير من المجتمعات بوجه عام، ومنها المجتمع المصري فالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية الداخلية التي شهدتها ومازال يشهدها، المجتمع المصري منذ فترة طويلة كان لها آثاراً واضحة وكبيرة على المجتمع من حيث تغير أنماط الحياة والسلوكيات ومستويات المعيشة والتطلعات والطموحات بالإضافة إلى تأثيراتها على أوضاع العمل والقيم المرتبطة به. لقد أفرزت تلك التحويلات - كما تشير بعض الدراسات - مجموعة من القيم التي أثرت بشكل مباشر على القيم المرتبطة بالعمل، بل و "قيمة العمل" ذاتها. حيث أتى "العمل" كقيمة في مرتبة متأخرة على سلم القيم لدى الأفراد والمجتمع بوجه عام. لقد عززت تلك التحويلات بعض القيم التي أصبحت تمثل مراتب أولى في سلم القيم الاجتماعية، والتي أثرت بشكل مباشر في قيم العمل. ومن هذه القيم ظهور القيمة الاقتصادية كمؤشر على المكانة الاجتماعية، وأصبحت هذه القيم هي التي تحكم أنشطة الأفراد.

وعلى الرغم من أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت كثير من قضايا العمل في المجتمع المصري، إلا أن الملاحظ على تلك الدراسات أن الجانب المتعلق بدراسة "قيم العمل" لم ينل حقه من تلك الدراسات رغم أهميه الموضوع والعلاقة الوثيقة بين الانماط المهنية وفقاً لنظريه هولاند و قيم العمل. حيث تفتقر الدراسات العربية بوجه عام إلى دراسات في هذا الشأن تهتم بالانماط المهنية وفقاً لنظريه هولاند وعلاقتها قيم العمل ولهذا، نبعت فكرة وموضوع الدراسة الراهنة وذلك لأهمية العمل والقيم المرتبطة به على المستوى الفردي والمجتمعي. ففهم وتحليل قيم العمل لدى شريحة المرحلة الثانوية بوجه عام وطالبات المرحلة الثانوية بوجه خاص من شأنه المساعدة في معرفة القيم الإيجابية لتعزيزها والقيم السالبة لتعديلها. وأيضاً المساعدة في بناء منظومة قيمية مرتبطة بالمفهوم الحديث للعمل الذي يجب أنه تنهض عليه عمليات التنمية والتحديث في الوقت الراهن. (P., Smulders, 2004).

مشكلة الدراسة :

وأظهرت نتائج بعض الدراسات ان المشكلة الأساسية في ميدان العمل تكمن في سوء الاختيار المهني غير متكافئ مما يؤدي الى تراجع في قيم العمل للطلبات بالمدارس يؤدي ذلك الى الشعور بعدم الرضا وضعف التكيف و الصعوبة في اتخاذ القرار المهني والاختيارات المهنية المناسبة لقدراتهن و امكانياتهن . وقد أظهرت نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة , Muanza Kabangu Muanyinay (1992) إلى وجود علاقة بين قيمة العمل والانماط المهنية وفقاً لنظريه هولاند وأهمية العمل، ودلت نتائج عدد من الدراسات العلمية على أهمية الانماط المهنية وفقاً لنظريه هولاند في تطوير منظومة التعليم بالدولة ، وأيضاً التعرف على حاجة سوق العمل لمثل هذا التخصص حيث إن كثيراً من طالبات الثانوي يهنون المرحلة الثانوية دون أن تكون لديهم فكرة عن التخصص الذي سيلتحقون به عند دخولهم الجامعة. وأضافوا أن كثيراً من الطلاب او الطالبات يحصل على الشهادة الثانوية وبعد ظهور النتائج يبدأ البحث عن تخصص دراسي، و كثيراً منهم وقعوا في مشكلات بسبب غياب رؤية مسبقة حول التخصص المطلوب الالتحاق به . كما أظهرت دراسته بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر - نورة تركي (1998) ، أن لقيم العمل دورا بالغ الأهمية في تحديد خارطة طريق لحياة اي طالب و طالبة و تمكنه من تحديد ملامح مستقبله العملي و العلمي بشكل اكثر دقة و يقلل نسب المخاطرة في حياته المهنية والعلمية ومن هنا تكمن المشكله الاساسيه وهي ان سوء الاختيار المهني الغير متكافئ للعلم يقلل من اهتمام الانسان بعمله مما يؤدي الى ضعف الاتقان والجوده واحيانا ينتقل بين المهن المختلفه فلا يجد نفسه في اي منها وهذا بدوره ينعكس سلبا على قيم العمل لدى الافراد.

تساؤلات الدراسة :

١- هل توجد علاقة إرتباطية بين الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند وقيم العمل لدى طالبات الصف الأول الثانوي

٢- هل يمكن التنبؤ بالأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند من بعض أبعاد قيم العمل .

- أهداف الدراسة :

- ١- التهيئة بالتعارف بين الباحثة وطلبات الصف الاول الثانوي .
- ٢- التعريف بمفهوم قيم العمل بشكل عام لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- ٣- الإلمام بمفهوم الاتقان والجوده لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- ٤- التعرف على مفهوم الانضباط و المسؤوليه لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- ٥- إستيعاب مفهوم تقدير الذات لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- ٦- إدراك مفهوم الاندماجية لدى طالبات الصف الاول الثانوي .

٧- توضيح مفهوم الدافع للإنجاز والتميز في الأداء لدى طالبات الصف الاول الثانوي .

٨- التعرف على مفهوم العلاقات الاجتماعية لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- أهمية الدراسة :

أولاً : - الأهمية النظرية :

- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الجانب الذي تتناوله ، وهو العلاقة الارتباطية بين الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند وقيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية .

- ندره الدراسات العربية والاجنبية- في حدود علم الباحثة - التي تناولت الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند وعلاقتها بقيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية .

- تسهم هذه الدراسة في فتح المجال أمام بحوث أخرى تتناول الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند وعلاقتها بقيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية .

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- تقديم مقياس قيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية للمكتبه العربية اذا ثبت كفاءته السيكومترية

- تقديم مقياس الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند لدى طالبات المرحلة الثانوية للمكتبه العربية اذا ثبت كفاءته السيكومترية .

محددات الدراسة :

١- المنهج المستخدم : سوف يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لانه ملائم لتحقيق اهداف الدراسة .

٢- عينة الدراسة :سوف تتكون من العينة الاولى (١٢٠) طالبة من طالبات المرحلة الثانوية يطبق عليهم مقياس قيم العمل .

٣- ادوات الدراسة :- مقياس قيم العمل لطالبات المرحلة الثانوية . اعداد / الباحثة - مقياس الأنماط المهنية لبيئات هولاند .

٤- مكان البحث : مدرسة الحريه الثانوية بنات بالزقازيق شرقية

٥ - مدة البحث : تم التطبيق خلال العام الدراسي ٢٠١٩ م ٢٠٢٠م

- مصطلحات الدراسة :

الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند : يعد هولاند رائد اتجاه تصنيف المهنة في ضوء سمات الشخصية وارتكز نموذجة على نظرية العامل و السمة وكلاهما يقضى بأن

الاختيار المهني الصحيح يتحقق عن طريق مقابلة سمات و أنماط الأفراد مع بيئات العمل المختلفة (محمد السيد، ٢٠٠١)

وتقوم نظرية هولاند على الافتراضات الأربعة التالية :

- ١- يمكن أن تصنف الأفراد على أنهم يتبعون واحدا من الأنماط الستة التالية: الواقعي والاستقصائي والفني والاجتماعي والمغامر والتقليدي .
 - ٢- هناك ستة أنماط من البيئات وهي : الواقعية والاستقصائية والفنية والاجتماعية والمغامرة والتقليدية.
 - ٣- يبحث الأشخاص عن البيئات والمهن التي تمكنهم من ممارسة مهاراتهم ، وقدراتهم التعبير عن اتجاهاتهم وقيمهم
 - ٤- يتحدد السلوك بالتفاعل بين الشخصية والبيئة .
- وقام هولاند بتطوير نموذج سداسي لتوضيح العلاقة بين الشخصية والبيئة المهنية (stitt - Gohdes , 1997,11)
- قيم العمل Work Values : هي مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف الإداري، وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتمي إليها، وهي إلى جانب ذلك السياج المنيع الذي يحميه من الخطأ والزلل، ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره، أو يتنافى مع مبادئه - وتختلف قيم العمل من مجتمع إلى مجتمع، كما تختلف من شخص إلى آخر، لكن هناك إجماعاً على أهمية قيم العمل وضرورتها لأي كيان إنساني، أو أي منظومة إدارية، خاصة في البلاد التي تسعى جاهدة لبناء نفسها وتطوير مؤسساتها وبنيتها الاجتماعية والاقتصادية، بوصفها ضماناً لتحقيق معدلات إنتاجية أعلى. (J.P., Sampson , Jr.,Peterson, G. W., Reardon, 2004, R. C., Lenz
- قيم العمل Work Values اجرائياً : قيم العمل هي عبارة عن الضوابط المهنية ، والأخلاقية ، والتعاليم ، والمبادئ التي تُساهم في تحديد سلوك الموظف ، وتساعد على تأسيس الطريق الصحيح الذي يُشجع كلَّ موظفٍ على تطبيق أدائه الوظيفي ، ودوره في بيئة العمل الإنتاجي التي يتبع لها، كما تُعدّ قيم العمل الجدار الذي يمنع الموظف من الوقوع [في الأخطاء، وتفصل بينهم وبين ارتكابهم أيّ مخالفاتٍ لا تتوافق مع ضمائرهم ومبادئهم]. (p. ,Sumlders , 2004)- وتنقسم قيم العمل لدى طالبات الصف الاول الثانوي مثل (الاتقان - الجودة - الانضباط - المسؤولية - تقدير الذات - الاعتداد بالنفس - العلاقات الاجتماعية - المخاطرة - الصدق - النظره الدونيه للاعمال اليدويه - الفخر - الاندماجه - الحاجه الى الترقى - احترام العمل - الدافعيه للانجاز - الانتماء للعمل - التضحية - الاخلاص - روح المبادره - تقبل التنوع- المواطنه الفعاله - احترام اراء الاخرين) عن طريق برنامج ارشادي مهني قائم على نظريه هولاند .
- دراسات سابقه : تم تقسيم بحوث ودراسات سابقه الى محورين هما :

اولا - دراسات تناولت الانماط المهنية وفقا لنظريه هولاند لدى طالبات المرحلة الثانوية :

- تناولت دراسه عبدالله حمود الاسلمى (٢٠١٢): هدفت هذه الدراسه الى الكشف عن العلاقة بين خدمات الارشاد المهني ودافعيه الانجاز الاكاديمي لدى عينه من طلبه المرحلة الثانوية في مدارس منطقه حائل . تكونت عينه الدراسه من (١٣٩١) طالبا وطالبه و تم استخدام مقياس خدمات الارشاد المهني من اعداد الشرفيين والشرفيين (٢٠١٢)، وقام الباحث باعداد مقياس دافعيه الانجاز الاكاديمي . اظهرت نتائج الدراسه ان الدرجه الكليه لمقياس خدمات الارشاد المهني ، جاءت ضمن درجه متوسطه ، وان الدرجه الكليه لمقياس دافعيه الانجاز الاكاديمي ، جاءت ضمن درجه كبيره ذات معاملات الارتباط جميعها بين وذات اتجاه ايجابي (طردى $a=0.05$) الدرجات على المقياسين كانت داله احصائيا عند مستوى الدلاله وكذلك اشارت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات تقديرات الطلبة لدرجه دافعيه الانجاز الاكاديمي تعزى لكل من الجنس ، ونوع المدرسه ، والصف ، وتخصص الطالب . في حيث وجدت فروق تعزى للمستوى التحصيلي ولصالح الطلبة ذوى التحصيل الممتاز

- تناولت دراسه أحمد الشرفيين ، منار بني مصطفى ، رامي طشوش (٢٠١٢) : هدفت هذه الدراسه هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين فاعلية خدمات الإرشاد المهني وقلق المستقبل المهني لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في الأردن. تكونت عينة الدراسة من ٩٥٧ طالباً وطالبة من طلبة المدارس التابعة لمديرية اربد الأولى والدارسين في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢م. أشارت نتائج الدراسة إلى أن فاعلية خدمات الإرشاد المهني المقدره من قبل الطلبة كانت متوسطة، وأن مستوى قلق المستقبل المهني لدى الطلبة كان مرتفعاً، وأن معاملات الارتباط جميعها بين المقياسين كانت ضعيفة وغير دالة إحصائياً، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى خدمات الإرشاد المهني ككل وفي مجال دعوة الخبراء والمختصين تعزى للجنس ولصالح الذكور، ووجدت كذلك فروق تعزى للمستوى التحصيلي ولصالح ذوي التحصيل الجيد وذوي التحصيل الجيد جداً، إضافة إلى وجود فروق في مجال جلسات الإرشاد الفردي والجماعي تعزى للمستوى الدراسي ولصالح طلبة الصف الحادي عشر، ولكن لم تجد الدراسة فروقا ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى قلق المستقبل المهني تعزى إلى أي من المتغيرات

- تناولت دراسه سعود بن مبارك البادري (٢٠٠٥) : تهدف هذه الدراسة إلى تقييم واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر الاختصاصيين المهنيين في ضوء المجالات الآتية: التوجيه المهني وفعاليات المركز الوطني للتوجيه المهني ومقرر مسارك المهني والإمكانات والأدوات وطبيعة عمل أخصائي التوجيه المهني

والتدريب والتأهيل والحوافز المادية العلاقات الإنسانية، كما وتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى الفروق في واقع التوجيه المهني وفق المتغيرات الآتية: الجنس والخبرة والمؤهل العلمي وعدد طلبة المدرسة والحالة الاجتماعية ، وتهدف كذلك إلى الكشف عن المقترحات والتوصيات لتطوير عملية التوجيه المهني في سلطنة عمان من جهة نظر أخصائيي التوجيه المهني ، وتكونت عينة الدراسة من أخصائيي التوجيه المهني في المحافظات التعليمية بسلطنة عمان باستثناء محافظة البريمي (١٤٠) أخصائي وأخصائية وقد استخدم الباحث استبانته الرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية - أوضح التحليل أن عملية التوجيه المهني في سلطنة عمان تمتاز بالعديد من السمات والخصائص الإيجابية إلا أنها لا تزال مفتقرة لبعض منها - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التوجيه المهني تعزى لمتغير عدد الطلبة والحالة الاجتماعية - توجد فروق ذات دلالة إحصائية على واقع التوجيه المهني تعزى لمتغير الجنس والخبرة والمؤهل الدراسي - أورد أخصائيو التوجيه المهني الكثير من التوصيات والمقترحات لتطوير عملية التوجيه المهني

- تناولت دراسته ماجد عبدالله سعود الفهد (٢٠١٢): وقد استهدفت هذه الدراسة لطلاب المرحلة الثانوية والذي يمكن أن يكتشف لنا من واقع حياتهم المهنية من جهة ، وأن يبصر لهم الطريق نحو اتجاه مهني لحياتهم. في هذا البحث طبقت التجربة على مجموعتين في محافظتين مختلفتين ليكون البحث أكثر مصداقية وأكثر تنوعا ولتحقيق اهداف الدراسة عددهم (١٢٠) طالب من طلاب المرحلة الثانوية و تم استخدام نموذج الاستبانته من اعداد الباحث كذلك اشارت النتائج الى توصلنا إلى أن نشأة علم النفس المهني فيؤكد علما الاجتماع الانثروبولوجيا أنه كان للحرف والمهن تقاليدھا في المجتمعات البدائية حيث اعتاد الأب أن يعلم مهنته وصنعتھ لأبنائھ عن طريق التقليد والممارسة والرغبة المتوارثة . وكان الفرد يقضي حياته كلها بمهنة واحدة و نستنتج من الإرشاد المهني أنه ضروري لرفع إنتاجية الإنسان وتحقيق الجودة و توصلنا عند اختيار العامل في العمل المطلوب هو اختيار العامل المناسب لوضعه في العمل المناسب وهناك عدة عوامل يجب وضعها في الحساب عند الاختيار المهني مثل شخصية الفرد وإمكاناته وميوله

- تناولت دراسته حورية بدره (٢٠١٦) : هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران وتعالج الدراسة القائمة موضوعا من المواضيع ذات الأهمية في علم النفس والتربية تمثل في تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني لدى الطالب الجامعي، حيث جاء ليعالج الإشكالية العامة التالية: هل هناك علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين - عينة الدراسة ليتم اختبارها على عينة تعدادها ١٠٠ طالبا (٦٥ ذكور، ٣٥ إناث) من طلبة السنة الأولى والسنة النهائية تخصص صيانة و أمن

صناعي بجامعة وهران، وقد تراوحت أعمارهم ما بين (١٨ و ٢٤ سنة)، وذلك باستخدام مقياس تقدير الذات للدكتور عادل عبد الله محمد و اختبار النضج المهني لكراتيس "Crites" وبعد التحليل الإحصائي للمعطيات توصلنا إلى النتائج التالية - توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين عينة الدراسة - يوجد فرق دال إحصائياً بين الطلبة ذوي تقدير الذات المتدني وذوي تقدير الذات العالي من حيث النضج المهني - لا يوجد فرق دال إحصائياً بين طلبة السنوات الأولى جامعي وطلبة السنوات النهائية من حيث النضج المهني - لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الجنسين من الطلبة من حيث تقدير الذات - لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الجنسين من الطلبة من حيث النضج المهني

- تناولت دراسته ممدوح بنيه الزين، احمد عبد اللطيف أبو أسعد (٢٠١٤) : هدف البحث الحالي التعرف إلى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة. تكونت عينة البحث من (٤٧٤) منهم (٢٠١) من الذكور، و(٢٧٣) من الإناث، من مدارس لواء الجيزة في المملكة الأردنية الهاشمية في العام الدراسي (٢٠١٣/٢٠١٤) ، وتم بناء مقياس اتخاذ القرار المهني استناداً لنموذج جيلا . أظهرت نتائج البحث أن الطلبة في المرحلة الثانوية لديهم اتخاذ قرار مهني بدرجة مرتفعة في كل من الدرجة الكلية والأبعاد (الرغبة والأمانة والمركبة) بينما كان متوسطاً في بعد (الهروبية) كما تبين أن اتخاذ القرار المهني يختلف تبعاً للجنس ولصالح الإناث في أبعاد الرغبة والمركبة والدرجة الكلية. كما توصلت النتائج أن اتخاذ القرار المهني يعد أفضل لدى الطلبة ذوي التخصص العلمي، من الطلبة ذوي التخصص الأدبي .

- تناولت دراسة حسين سالم الشرعة (١٩٩٨) دراسة حول مدى التوافق بين الشخصيات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع التخصصات الأكاديمية لهؤلاء الطلبة ، على اعتبار ان هذه التخصصات تمثل بيانات مهنية حسب نظرية هولاند في الانماط المهنية ، على عينة تكونت من (٢٥٩) طالبا و طالبة من طلبة السنة الأولى في جامعة مؤته موزعين على كليتي الآداب و العلوم . أشارت النتائج الى وجود فروق دالة احصائية على اربعة مقاييس هي النمطين الاجتماعي و الفني لصالح طلبة كلية الآداب ، والنمطين العقلي و التقليدي لصالح طلبة كلية العلوم ، كما أظهرت النتائج فروقاً دالة احصائياً بين الذكور و الإناث على المقياس الاجتماعي لصالح الإناث و المقياس الواقعي لصالح الذكور في الكليتين.

- تناولت دراسته كراك، باربل، أوجنال بوبليكاتيون ديسورس تشيلدود أند يوث ريزارتش ١ (٢٠٠٦) : هدفت هذه الدراسة الى التعرف على كيف تستعد المدرسة للانتقال من المدرسة إلى التلمذة الصناعية أو الجامعة كما يتصور من قبل طلاب

الصف الحادي عشر المدرسة لديها مهمة واضحة لدعم الشباب في عملية اختيار مهنة. بحثت هذه الدراسة استبيان مع ٢٦٤ طالبا من الصف الحادي عشر مدرستين تورينغن تسود الذي بعد المدرسة واستخدم دراسة الاستبيان الحالية في تورنغن مع درجتين من الصفوف الثانوية. أظهرت النتائج ان خمسون في المئة فقط من المراهقين تهدف إلى دراسة بعد المدرسة، إلا أن غالبية كانوا يعملون بنشاط في استكشاف مهنة المراهقين وفعلت ولا سيما أولئك المراهقين الذين يريدون أن تبدأ في التدريب بعد المدرسة المقيمة إعداد الوظيفي في المدرسة بشكل إيجابي. المراهقون الذين ينوون دراسة دعم أقل من المدرسة. وتستند معظم الأنشطة المدرسية في سياق الإعداد المهني إلى توفير المعلومات. الوسائل التي تحفز تطوير مفهوم الذات الوظيفي نادرة بين أنشطة الاصلية(إعداد المسيرة المهنية القائمة على المدرس DIPF).

- وقام هولاند وباحثون آخرون بعدد من الدراسات المتعلقة بأنماط الشخصية المهنية ، والبيئة المهنية المطابقة لها . ففي الدراسة التي أجراها هولاند وهولاند (Holland & Holland, 1977) حول علاقة السمات الشخصية المهنية بالتخصصات الاكاديمية ، باعتبارها بيانات مهنية ، اختار الباحثان عينة من طلبة المرحلة الجامعية تكونت من (٥٣٤) طالبا وطالبة موزعين على ستة تخصصات هي : الرياضيات و الأحياء و المختبرات الطبية و علم الإجتماع و التمريض وادارة الفنادق . وكل تخصص من هذه التخصصات يمثل بيئة مهنية مطابقة لشخصية مهنية ، فالرياضيات والأحياء والمختبرات الطبية تمثل البيئة و الشخصية العقلانية ، في حين أن علم الإجتماع و التمريض يمثلان الشخصية والبيئة المهنية الإجتماعية ، وإدارة الفنادق تمثل البيئة و الشخصية المهنية المغامرة ، وأشارت النتائج الى ان اداء الطلبة في هذه التخصصات على قائمة هولاند للتفضيل المهني كان عاليا على نمط الشخصية المهنية المطابقة لبيئتها المهنية ، فقد كان ٨٠% من طلاب المختبرات عقليين، وان ٦٦% من طلاب التمريض إجتماعيين ، و ٣٤% من طلاب إدارة الفنادق مغامرين ، وتشكل هذه النسب أعلى نسبة للبيئات المهنية جميعا (السفاسفة ، ١٩٩٣).

- تناولت دراسته دوروثيا بيندر- زيمانسكي (٢٠١٠) : هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن شروط إدارة مشاكل اختيار المهنية في سن الشباب حيث يؤدي اختيار مهنة المستقبل إلى ظهور مطالب كبيرة على الشباب وتزداد هذه المتطلبات زيادة أكبر، كما هو الحال بالنسبة للطلاب الثانويين، والخيار الوظيفي في وقت من التغيرات الجسدية والاجتماعية والعاطفية ومشاكل التكيف وإذا - بسبب المشاكل الاقتصادية العامة - الخيارات في بعض الأحيان محدودة للغاية واستخدمت (١) كانت استبيانات المشروع البحثي هي قرار التدريب المهني، لتقييم النجاح المهني، لتقييم صحة القرار الذي اتخذ؟(ديب في فرانكفور) ولفحص الاستعراض افتراضات النموذج :أولا، أجريت دراسات أولية واسعة النطاق (٤٥ مقابلة مكثفة مع تلاميذ المدارس الثانوية من مختلف

الدرجات والمتدربين و ٢٦٠ المقالات نفس السكان المستهدفين)، والاتساق المنطقي واتساق المحتوى قابلية التشغيل لأسئلة النماذج النظرية ذات الصلة جينزبرغ وآخرون ١٩٥١، بلاو وآخرون ١٩٥٦، سوبر ١٩٥٧، ثيديمان O'Hara ١٩٦٣؛ فيشبورن ١٩٦٤؛ إدواردز & تيفرسكي ١٩٦٧؛ ريس ١٩٧٠؛ الكحل! ١٩٧١؛ SMALL ١٩٧٢؛ لانغنيدير ١٩٧٣؛ هولاند ١٩٧٣؛ كراك & ليندنلوب (١٩٧٤). أثبتت BECK علماء الأنثروبولوجيا الأساسية لصنع القرار مثل أولئك الذين، على الرغم من الضرورة وقد أتاحت أكبر قدر من المعقولية في التحقيقات الأولية على هيكلية شروط صنع القرار على نحو أدق ١٠,٣ الافتراضات النموذجية وتفعيلها ومن المفهوم أن القرار الوظيفي يعني جميع الحالات التي واحد، الفرد في سياق تطوره المهني واحدة من البدائل الأخرى تعتبر العناصر التالية عنصرا محوريا في نتائج القرار الوظيفي المقبول: تقييم هذه العواقب،-توقع عواقب العمل المرتبطة بالقرار المحتمل الباب إلى كل من الخيارات المهنية النظر في أقرب - مدى الإجراءات المتاحة على الرغم من الآثار السلبية المترتبة على العمل، التخلص من خلال قواعد القرار .

- تناولت دراسه أحمد مصطفى رامي طشطوش (٢٠١٤) : هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين فعالية خدمات الإرشاد المهني والقلق الوظيفي في المستقبل لدى عينة من طلبة المدارس الثانوية في الأردن. وتكونت عينة الدراسة من (٩٥٧) طالبا تم اختيارهم عشوائيا من مديرية إربد. أجريت الدراسة في الفصل الثاني من ٢٠١١/٢٠١٢. وأشارت النتائج إلى أن فعالية خدمات الإرشاد المهني التي ينظر إليها الطلاب كانت معتدلة، ومستوى القلق الوظيفي في المستقبل من الطلاب كان مرتفعا. وكانت معاملات الارتباط بين المقياسين ضعيفة. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى خدمات الإرشاد المهني في دعوة الخبراء والمتخصصين بسبب نوع الجنس لصالح الذكور. كما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمستوى الإنجاز لصالح المتلقين. كما أظهرت النتائج وجود فروق معنوية في عدد جلسات الإرشاد الفردية والفرعية التي تعزى إلى مستوى الصف لصالح الصف العاشر، إلا أنه لم يكن هناك فرق معنوي في القلق المستقبلي الذي يعزى إلى أي من المتغيرات المستقلة

ثانيا : دراسات تناولت قيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية :

- تناولت دراسة أجراها "محمد جميل منصور" (١٩٧٧) بعنوان "دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين". أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٠٥٨) طالبا وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية بالمجتمع المصري بهدف الكشف عن القيم المرتبطة بالعمل لدى العينة. ومن خلال استخدام مقياس قائمة، قيم العمل work values Inventory الذي أعده سوبر Super عام ١٩٧٠. توصلت الدراسة

إلى عدة نتائج أظهرت وجود فروق في بعض قيم العمل بين الذكور والإناث. فقد أكد الذكور على قيمتي الاستقلالية والقيادة في العمل باعتبارهما من أهم القيم التي يتبنوها. بينما أكدت الإناث على قيمتي الجمال وقيمة العلاقة بالآخرين، وقد فسر الباحث تلك النتائج في ضوء خصائص مرحلة المراهقة وأيضاً الثقافة الفرعية بكل جنس والدور المتوقع منهم.

- دراسة أجراها "اليوهار ينحتون وتلمان" Lebo Harrington & Tillman (١٩٩٧) : هدفت الدراسة إلى تحديد مدى التشابه في قيم العمل بين طلاب المدارس العليا في ست بلدان هي الولايات المتحدة الأمريكية - النرويج - فنلندا - كندا - أستراليا - فرنسا. ومن خلال دراسة ميدانية أجريت على (١٤٨٠) طالباً من المستويات الدراسية (٧ - ١٢)، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها، أن قيم العمل بين الطلاب كانت متشابهة إلى حد كبير في تلك البلدان والثقافات التي أجريت فيها الدراسة. كذلك توصلت الدراسة إلى أن القيم المرتبطة "بالراتب الجيد" و"الأمان في العمل" و"التنوع في العمل". تصدرت المراتب الثلاث الأولى بين جميع الطلاب تقريباً عدا الطلاب الأمريكيين المتحدثين بالأسبانية حيث أكدوا على أن قيمة المكانة الاجتماعية للعمل لتحل المرتبة الثالثة بدلاً من قيمة "التنوع في العمل".

- كذلك وفي نفس الاتجاه دراسة أجراها "استرتان" Esther Tan (١٩٩٩) : هدفت إلى تحديد التشابه والاختلاف في "قيم العمل" لدى طلاب المدارس العليا في أستراليا وسنغافورة. ومن خلال دراسة استكشافية exploratory مقارنة، أجريت على عينة مكونة من (٧٥١) طالباً منهم (٤٦٥) طالب من المدارس العليا الأسترالية مقسمة إلى (٢١١) طالب و (٢٥١) طالبة. و (٢٨٦) طالباً من الكليات الأولية بسنغافورة (١١٤) طالب (٧٢) طالبة تراوحت أعمالهم بين ١٦ - ٢٠ سنة. ومن خلال تطبيقه استبيان تم تصميمه لهذا الغرض اشتمل على (١٦) "قيمة للعمل". تم تصنيفها إلى مجموعتين، مجموعة قيم العمل الضمنية" مثل مساعدة الآخرين - التعاون مع الزملاء... ومجموعة قيم العمل الصريحة extrinsic مثل الأمن والدخل المرتفع... حيث حاولت الدراسة تحديد طبيعة العلاقة بين اختلاف النوع وقيم العمل. وترتيب قيم العمل لدى العينتين وإعطاء أوزان لكل قيمة من قيم العمل التي اهتمت بها الدراسة لمعرفة الاختلافات في هذا الشأن. حيث طلب من كل طالباً إعطاء درجة معينة على مقياس ليكرت Likert اشتمل على أربعة نقاط لتحديد درجة أهمية كل قيمة من القيم الستة عشرة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها؛ التشابه في نظرة عيني البحث فيما يرتبط بأهمية قيمة العمل. كذلك احتلت قيم العمل الضمنية مثل "مساعدة الآخرين" مكانة منخفضة لدى عيني البحث، كذلك احتلت "قيمة الإنجاز" والعمل المتعاون" أعلى القيم لدى الطلبة والطالبات داخل عينة أستراليا. وجاء الاختلاف واضح بينهم في "قيمة الأمن" والإشراف الواضح. أما على مستوى عينة سنغافورة، فجاءت توضح

التشابه بين الذكور والإناث في "قيم العمل" والاختلاف فقط في بعض القيم منها "قيمة الأمن" والتي كانت أكثر قيم العمل أهمية وتأكيداً من قبل الإناث.

- دراسة أخرى أجراها "ساجي" S.Sagy. (٢٠٠١) : هدفت إلى معرفة الأهمية النسبية لقيم العمل لدى طلبة السنة الأولى في الكليات والمنحدرين من ثقافتين مختلفتين. وقد اعتمدت على استبيان تم تصميمه لهذا الغرض اشتمل على (١٣) قيمة من قيم العمل هي الدخل المرتفع، مساعدة الآخرين، القيادة، المكانة ووقت الفراغ، الاستقلالية، الأمان، التنوع، فرص التقدم والارتقاء والإبداعية، محيط العمل. حيث جمعت بيانات الدراسة من عينة قوامها (٣٨٩) منهم (١٥١) مهاجراً روسياً و (٣٨) من الطلبة الإسرائيليين تراوحت أعمارهم بين ١٧ - ٣٦ سنة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها، أن اختلاف الثقافة للعينتين أدى إلى اختلاف في عدد محدد من قيم العمل. كذلك كان للتوجهات والحاجات الشخصية للأفراد أثر كبير على النظام القيمي الشخصي أكثر من الخلفية الثقافية.

- دراسة أجراها "تشريل برنارد" Barnard .C.A (٢٠٠٢) : هدفت إلى التعرف على "قيم العمل" لدى شباب الجامعة بالمجتمع الإنجليزي. انطلقت الدراسة من ملاحظة مؤداها أن شباب الجيل الذي قام بدراسته يوصف بأنه جيل متراخي (راكد) Slackers، كما أنهم قليلي النشاط وليس لديهم دافعية للعمل unimotivated. وللتأكد من ذلك، أجريت دراسة ميدانية على عينة مكونة من (٣٠٠) طالباً من الملتحقين الجدد بالكلية الإنجليزية الشاملة تم انتقاؤها بشكل عشوائي random روعي فيها التوازن في النوع، حيث حاولت الدراسة تحديد طبيعة العلاقة بين تأثير كل من النوع والتاريخ المهني للوالدين على قيم العمل لدى عينة الدراسة. ومن خلال تطبيق لمقياس القيم الذي وضعه سوبر Super ونفيل Nevili عام (١٩٨٥). و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها، أن النوع له تأثير قليل على قيم العمل، وهذا يختلف مع ما انتهى إليه كثير من البحوث. كذلك وجد أن التاريخ المهني للوالدين ليس له دلالة إحصائية على قيم العمل لدى أفراد العينة. وقد خلصت الدراسة في نهايتها إلى وضع صورة عامة لهذا الجيل، حيث وجد أن طلاب هذا الجيل (X) أكثر عملياً، وهذا يختلف عما كان يوصف به هذا الجيل. إذ أكد هؤلاء الطلاب على الحاجة إلى "العمل الجاد" فالعمل - كما ترى العينة - يمكن أن يتحقق لهم الأمن الفردي والاقتصادي في حياتهم وخاصة في الأزمنة الاقتصادية الراهنة

- تناولت دراسته منذر عبد الحميد الضامن ، عبد الحميد سعيد حسن (٢٠٠٦) : هدفت الدراسة معرفته مستوى قيم العمل ودورها في جودة الحياة لدى طلبة جامعة السلطان قابوس ولمعرفه قيم العمل التي تسهم في جودة الحيله ، والاختلاف في مقدار اسهام قيم العمل في جودة الحياة في ضوء متغيري الجنس والكلية ، وقد تكونت الدراسة من (

٢٨٦) طالبا وطالبة ، طبق عليهم قائمه ادوار الحياه - قيم العمل ، ومقياس جوده الحياه . وقد اشارت النتائج الى ان قيم العمل كافه قد تجاوزت متوسطاتها الحسابيه المتوسط النظرى ، ماعدا متوسطى قيمه اللياقه البدنيه وقيمه المخاطره ، كما تجاوزت متوسطات الابعاد الثلاثه لمستوى جوده الحياه المستوى النظرى لها . وان قيم العمل التى اسهمت فى جوده الحياه هى : التحصيل ، الانتفاع بالمقره ، النمو الشخصى ، العلاقات الاجتماعيه ، نمط الحياه الغيريه . وان مقدار اسهام القيم الستة فى جوده الحياه لا يختلف وفقا لمتغير الجنس ، بينما كان مقدار الاسهام يختلف وفقا لمتغير الكليه ، وكان اكبر مقدار لاسهام القيم السنه فى وجود الحياه وذات دلالة احصائيه وفقا للترتيب التنازلى هو : الهندسه ، الطب ، العلوم ، التربيه ، التجاره ، بينما كان مقدار الاسهام منخفضا وليس بذى دلالة احصائيه فى كليتى الزراعه والاداب

- دراسة أجراها حمدي علي أحمد علي ، محمد عبدالله الشايح (٢٠١١) : هدفت هذه الدراسه الى الكشف عن كفيته تحليل نسق قيم العمل لدى طلاب الجامعة بالمجتمع السعودى، وذلك من خلال دراسة ميدانية لعينه من طلاب الجامعة وقد استخدم المنهج الوصفى اجريت دراسه ميدانيه على عينه الدراسه حوالي (٥١,٠٠٠) طالب وطالبة موزعة على الكليات التى تضمها الجامعة فقد تم تحديد عينه بالمهن قدرها (٢٥٠) من الطلاب الذكور من المستوى الثامن بكليات اللغة العربيه والدراسات الاجتماعيه - كلية الشريعة - كلية الاقتصاد والإدارة - كلية الحاسب الآلي - كلية الزراعة والطب البيطري بواقع (٥٠) طالب من كل كلية . وعليه، اعتمدت الدراسه الراهنة على استمارة الاستبيان كأداة رئيسيه، ثم تصميمها وفقاً لأهداف الدراسه. وتتألف "استمارة الاستبيان" من أربعة أجزاء رئيسيه خلصت الدراسه إلى عدد من النتائج ترتبط بما وضعته من أهداف وتساؤلات نشير عليها على النحو التالي:- أوضحت البيانات الميدانية أنه غالبية أفراد عينه الدراسه يتبنون اتجاهات إيجابياً نحو العمل وأهميته فى حياتهم. وهذا ما كشفت عنه الدراسه من أن "العمل" لدى حوالى ثلاثة أرباع العينه يمثل "أهم شيء فى حياتهم" وأنه ليس مجرد معنى واحد وإنما هو مجموعه من المعاني المشتركة وهامة لهم منها؛ أنه مصدر لتحقيق الذات وكسب العيش والرزق وتحقيق الأمن والاستقرار- احتلت مجموعه قيم العمل الضمنية مرتبة متقدمة عن "قيم العمل الصريحه" باعتبارها تفضيلات هامة لدى عينه الدراسه. وهذا ما أوضحته البيانات الميدانية من أن حوالى ثلثي عينه أكدت على هذا النوع من القيم.

- تناولت دراسه سعد الدين بوطبال (٢٠١١) : هدفت الدراسه إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال ولاية الجلفة، حيث بلغ حجم العينه الكلية للدراسة (٧٠) موظف ، منها (٥٦) ذكرا و(١٤) أنثى ، موزعين على مختلف مصالح الولاية ، واعتمدنا فى دراستنا على المنهج الوصفى التحليلي ، و استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وذلك من خلال مقياسين: الأول لقياس القيم التنظيمية ويتكون

من ٣٧ بندا مقسمة على أربعة محاور، ومقياس الالتزام التنظيمي ويتكون من ١٥ بند ، ويتم الإجابة على المقياسين وفق تدرج ثلاثي البدائل على طريقة ليكرت، وكانت نتائج الدراسة كالتالي- مستوى القيم التنظيمية لدى عمال ولاية الجلفة جاء منخفض - مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال ولاية الجلفة جاء منخفض - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم التنظيمية التنظيمي لدى عمال ولاية الجلفة لكل المتغيرات (الجنس ، السن ، المؤهل العلمي ، الخبرة المهنية ، والرتبة الوظيفية) - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى ولاية الجلفة تبعا لمتغير المؤهل العلمي . بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتغيرات الأخرى الباقية - توجد علاقة ارتباطيه بين محاور القيم التنظيمية (محور قيم الإدارة ، ومحور قيم إدارة المهمة ، و محور قيم إدارة العلاقات ، و محور قيم إدارة البيئة) ومقياس الالتزام التنظيمي - توجد علاقة ارتباطية موجبة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي، حيث أنه كلما زاد مستوى القيم التنظيمية في المؤسسة زاد بدوره مستوى الالتزام والعكس صحيح .
التعقيب على الدراسات السابقة : ويمكن تلخيص التعقيب على الدراسات السابقة في:

- ان الانماط المهنية وفقا لنظريه هولاند في المرحلة الثانوية له تأثير واضح في قيم العمل و أن قيم العمل التي يتبناها الفرد كان لها تأثير واضحاً في تحديد نوعية العمل المفضلة له وفقاً لما يتبناه من قيم بالتبادل .
- أن قيم العمل ليست قيم ثابتة عند أفراد المجتمعات، وأيضاً داخل المجتمع الواحد وذلك بسبب تباين الثقافات والتغير في الانماط المهنية وفقاً لنظريه هولاند .
- لا زال هناك ندرة في الدراسات التي تهتم بتحديد منظومة الانماط المهنية وفقاً لنظريه هولاند وعلاقتها بقيم العمل لطالبات المرحلة الثانوية في بعض المجتمعات ومنها المجتمع المصري ،ومن هنا تأتي أهمية دراستنا الراهنة.
ومما سبق يمكن استخلاص فروض الدراسه
- فروض الدراسة :

١ - توجد علاقة إرتباطية بين الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند و قيم العمل لدى طالبات الصف الأول الثانوي .
٢- يمكن التنبؤ بالانماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند من بعض أبعاد قيم العمل .

الطريقة والاجراءات :

١- المنهج المستخدم : سوف يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لأنه ملائم لتحقيق اهداف الدراسه
٢- عينة الدراسة :سوف تتكون من العينه الاولييه (٥٠) طالبه من طالبات المرحلة الثانوية يطبق عليهم مقياس قيم العمل .

- ٣- ادوات الدراسة :- مقياس قيم العمل لطالبات المرحلة الثانوية اعداد / الباحثة
- مقياس الأنماط المهنية لبيئات هولاند .
- وصف أدوات الدراسة :
- ١- مقياس قيم العمل (اعداد : الباحثة)
أعدت الباحثة هذا لمقياس بغرض قياس قيم العمل لدى طالبات الصف الاول الثانوي
ولاعداد المقياس اتبعت الباحثة الخطوات التالية :
- ١- قامت الباحثة بالاطلاع على بعض المقاييس الخاصه بقيم العمل ومنها الاطلاع
على الاطر النظرية المرتبطة بموضوع قيم العمل والاطلاع على بعض الدراسات
السابقة العربية والأجنبية التي تناولت علم النفس الاجتماعى والإطلاع على عدد من
مقاييس قيم العمل العربية والأجنبية وفى ضوء تحليل هذه المقاييس تم التوصل الى
أبعاد المقياس الحالى ومنها مايلى :
- مقياس قيم العمل وولاك Wolak :
- يتكون المقياس من ٥٤ عبارة ويتم الاختيار من ستة بدائل :
- تبدأ بالموافقة بشدة وتنتهى بالمعارضة بشدة باستخدام نموذج ليكرت وتشمل المقاييس
السته الفرعيه الآتية :
- ١- الفخر بالعمل ٢- الاندماجية فى العمل ٣- افضلية العمل
٤- القيمة الاقتصادية للعمل ٥- القيم الاجتماعية للعمل ٦- السعى للترقى
(الترفيح الوظيفى)
- مقياس قيم العمل د/ اعتماد علام :
- يتكون المقياس من ٧٢ عبارة يتم الاختيار من ثلاثة بدائل وهي :
- موافق - غير متأكد - غير موافق
ويتكون من الابعاد التالية :
- ١- الفخر بالعمل ٢- الاندماجية فى العمل ٣- افضلية العمل ٤- القيمه
الاقتصادية للعمل ٥- القيمة الاجتماعية للعمل ٦- السعى للترقى
٧- الدافعية للانجاز ٨- قيمة الانتماء للعمل
- مقياس روكيش Rokeach المعرب للقيم :
- الذي تم تعريبه في المملكة الاردنية الهاشمية من قبل (البطش، ١٩٩٠) لما
يتمتع به هذا المقياس من انتشار وشيوع فضال عن تمتعه بدرجة عالية من الثبات ،
يتكون المقياس من :
- (١٨) من القيم الوصيلية (وهي القيم التي تعبر عن وسيلة أو نزعة سلوكية مرعوبا
فيها)
- (٢٠) من القيم الغائية (وهي القيم التي تمثل نتاج سلوكي مرعوبا فيها)

والمطلوب إن ترتب هذه القيم حسب أهميتها بالنسبة للفرد وذلك بوضع الرتبة التي تمثلها له بجانب كل قيمة . - الإطلاع على خطط تحسين وزيادة قيم العمل لدى طالبات الصف الاول الثانوي مثل طالبات مدرسه الحريه الثانويه ومدرسه الثانويه بنات الثانويه

اجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها ١٢٠ من طالبات الصف الاول الثانوي ، واستخدم الباحث فيها فنية البوح الذاتي عن طريق سؤال مفتوح كان نصه .

• ماذا تعرف عن قيم العمل؟؟

• ماهى العوامل التى تجذبك لمهنة معينه؟؟

• ماهى مقترحاتك لزيادة قيم العمل لدى المهن المختلفه؟؟

وسوف يتم الإجابة علي المقياس باختيار المستجيب واحدة من البدائل الثلاثة الآتية (موافق ، غير متأكد ، غير موافق) والدرجات المقابلة لهذه البدائل هي: ٣، ٢، ١ على الترتيب بالنسبة للعبارات الموجبة وينعكس الترتيب بالنسبة للعبارات السالبة ولشعور الباحث وإيمانه بامتلاككم سعة المعرفة والإطلاع ، يرجو الباحث مع كل الاحترام والتقدير لسيادتكم تحكيم عبارات المقياس وإبداء ملاحظتكم فيما يتعلق بـ

١- إنتماء العبارة للبعد

٢- سلامة الصياغة اللغوية والعبارات

٣- مدى ملائمة العبارات لفننه العمريه المطبقه عليها

٤- وضوح الفقرة

٢- بعد الإطلاع الباحثه على هذه المقاييس وكذلك إطلاعها على الإطار النظرى الخاص بقيم العمل وبعض الدراسات السابقة التى تناولت قيم العمل قامت الباحثة بحصر أبعاد قيم العمل .

٣- قامت الباحثة بإعداد الصوره الاولية للمقياس والتي اشتملت على (٧٢) عباره و(٦) أبعاد وهى :

تم وضع الصوره المبدئية للمقياس ويتكون المقياس فى صورته الاولية سته ابعاد ، وتم صياغة بعض العبارات التى تمثل الابعاد الخاصة بالمقياس ، وتتمثل أبعاد المقياس فيما يلى :

البعد الأول : الاتقان والجودة **البعد الثانى :** تقدير الذات فى العمل **البعد الثالث :** الاندماجية فى العمل **البعد الرابع :** الطموح المهنى **البعد الخامس :** العلاقات الاجتماعيه فى العمل **البعد السادس :** الدافع للإنجازو التميز فى الأداء . ويشمل كل بعد مجموعه من العبارات عددها (١٢) عباره .

٤- قامت الباحثة بتعريف قيم العمل إجرائياً : - قيم العمل هي عبارة عن الضوابط المهنية ، والأخلاقية ، والتعاليم ، والمبادئ التي تُساهم في تحديد سلوك الموظفين ،

وتساعد على تأسيس الطريق الصحيح الذي يُشجّع كلّ موظفٍ على تطبيق أدائه الوظيفي ، ودوره في بيئة العمل الإنتاجي التي يتبع لها، كما تُعدّ قيم العمل الجدار الذي يمنع الموظّفين من الوقوع [في الأخطاء، وتفصل بينهم وبين ارتكابهم أيّ مخالفاتٍ لا تتوافق مع ضمائرهم ومبادئهم]. (p. ,Sumlders , 2004) وتنقسم قيم العمل لدى طالبات الصف الاول الثانوي مثل (الاتقان - الجودة - الانضباط - المسؤوليّه - تقدير الذات - الاعتداد بالنفس - العلاقات الاجتماعيه - المخاطره - الصدق - النظرة الدونيه للاعمال اليدويه - الفخر - الاندماحيه- الحاجه الى الترقى - احترام العمل -الدافعيه للانجاز- الانتماء للعمل - التضحية - الاخلاص - روح المبادره - تقبل التنوع- المواطنه الفعاله - احترام اراء الاخرين) عن طريق برنامج ارشادي مهني قائم على نظريه هولاند .

٥- تم عرض الصورة الاوليه للمقياس على مجموعة من المحكمين وتم التاكيد من صدق الاداء بعرضها على (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين واساتذته الصحه النفسيه وعلم النفس والارشاد النفسى ، والتي قامت الباحثه بتعديلها وفق ملاحظاتهم والتي تعتبر بمثابة الصدق الظاهري للاداء ، وقد أشتملت الصوره الاوليه على التعريف الاجرائي لكل بعد وعبارات مناسبة لكل بعد وطلب من سيادتهم الحكم والاخذ بارائهم حول وضوح العبارات، ومدى إنتماء العبارة للبعد ، وسلامة الصياغة اللغوية ، وإضافة أية ملاحظات

٦- قامت الباحثه بإعداد الصوره المعدله للمقياس بعد إجراء التعديلات في الصياغة اللغويه للعبارات التي أشار اليها المحكمون لكل بعد لتصبح العبارات كالآتي : استخدمت الدراسه مقياس قيم العمل من اعداد الباحثه ويحتوى على(٦٠) عباره موزعه على (٦) أبعاد ، بعد الإتقان والجودة (١١) عبارة بدلامن (١٢) عباره ، بعد تقدير الذات فى العمل (١٠) عبارات بدلامن (١٢) عباره ، بعد الإندماجية فى العمل (٩) عبارات بدلامن (١٢) عباره ، بعد العلاقات الإجتماعية فى العمل (١١) عبارة بدلامن (١٢) عباره ، بعد الإنجاز والتميز فى العمل (١٠) عبارات بدلامن (١٢) عباره ، وبالتالي نجد أن المقياس بعد العرض على المحكمين تكون من (٦٠) عباره كما بالجدول **جدول (١)** مكونات مقياس قيم العمل لطالبات الصف الأول الثانوي

م	البعد	عدد العبارات	المفردات
١	الإتقان والجودة	١١	١٠-١٤-٢٠-٢٦-٣٠-٣٦-٤٢-٤٦-٥٢-٥٦
٢	تقدير الذات فى العمل	١٠	٥٧-٥٣-٤٧-٣٧-٣١-٢١-١٥-١١-٦-١

٥٨-٤٨-٤٣-٣٨-٣٢-٢٢-١٦-٧-٢	٩	الإندماجية فى العمل	٣
٤٩-٤٤-٣٩-٣٣-٢٧-٢٣-١٧-١٢-٨	٩	الطموح المهنى فى العمل	٤
٥٩ ٥٤-٥٠-٤٠-٣٤-٢٨-٢٤-١٨-١٣-٩-٣	١١	العلاقات الإجتماعية فى العمل	٥
٦٠-٥٥-٥١-٤٥-٤١-٣٥-٢٩-٢٥-١٩-٤	١٠	الدافع الى الإنجاز والتميز فى الأداء	٦
	٦٠	العدد الكلى	

٧- الخصائص السيكومترية للمقياس : قامت الباحثة بتقنين المقياس وذلك من خلال تطبيقه على عينه قوامها (١٢٠) طالبة من طالبات الصف الاول الثانوي وتراوحت أعمارهن ما بين (١٥-١٦) سنة وتم إختيارهن بطريقه عشوائية وذلك بهدف التأكد من ثباته وصدقه كما يلى :

- الاتساق الداخلى Internal Consistency : تم إيجاد التجانس الداخلى للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه ، وأيضاً على اتساق الأبعاد الستة فيما بينها من جهة وبالدرجة الكلية للمقياس من جهة أخرى، حتى يتم استبعاد العبارات التى لم تحصل على معاملات ارتباط دالة إحصائيا إن وجدت ويوضح ذلك من الجدول التالى

جدول (٢) معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات قيم العمل والدرجة الكلية لهذا المكون

البعده الأول الاتقان و الجودة		البعده الثانى تقدير الذات فى العمل		البعده الثالث الاندماجية فى العمل		البعده الرابع الطموح المهنى فى العمل		البعده الخامس العلاقات الاجتماعية فى العمل		الدافع الى الإنجاز والتميز فى الأداء	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٢٠٨	١	**٠,٢٢٦	١	**٠,٣٧٦	١	٠,٠٨١	١	**٠,٤١٧	١	*٠,١٧٤	١
**٠,٤١٤	٢	**٠,٢٢١	٢	**٠,٣٩٣	٢	**٠,٥٤٢	٢	**٠,٣٨٩	٢	٠,١٤٣	٢
**٠,٤٨١	٣	**٠,٢٤٠	٣	٠,٠١١	٣	**٠,٥٠٠	٣	**٠,٢٥٠	٣	٠,٠٦٤	٣
**٠,٢٢٢	٤	**٠,٣٤٣	٤	**٠,٤٢٣	٤	**٠,٤٢٣	٤	**٠,٤٠٦	٤	**٠,٣٦٠	٤
**٠,٣١٨	٥	**٠,٣١٦	٥	*٠,١٦٠	٥	**٠,٢٢٣	٥	**٠,٥١٥	٥	**٠,٣٦٤	٥
**٠,٤٨٨	٦	٠,١١٣	٦	٠,١٨٠	٦	**٠,٥٥٩	٦	**٠,٣٧٧	٦	**٠,٤٤١	٦
**٠,٣٢٩	٧	**٠,٣٢٥	٧	**٠,٣٠٢	٧	**٠,٥٢٠	٧	**٠,٢٧٤	٧	**٠,٤٦٦	٧
**٠,٢٥٨	٨	**٠,٢٣٩	٨	**٠,٢٩٧	٨	**٠,٢٩٧	٨	**٠,٥٢٤	٨	**٠,٢٥١	٨

**٠,٤٠٩	٩	٠,٢٢٢	٩	**٠,٣٣٧	٩	**٠,٢١٨	٩	٠,١٠	٩	**٠,٣٤٩	٩
**٠,٣٧٧	١٠	**٠,٤٣٧	١٠	**٠,٢٥٢	١٠	**٠,٢٥٢	١٠	**٠,٢٤٨	١٠	**٠,٣٨٨	١٠
**٠,٢٨٦	١١	**٠,٤٨٧	١١	٠,١٢٧	١١	٠,٠٩٣-	١١	**٠,٢٨٥	١١	**٠,٣٤٨	١١
**٠,٤٧٢	١٢	**٠,٢٤٩	١٢	٠,١٤٣	١٢	**٠,٣٨٥	١٢	**٠,٢٦٤	١٢	**٠,٤١٧	١٢

دال عند $(٠,٠٥) = ٠,١٧٤$

(٠,٠١) = $٠,٢٢٨$ حيث تم حذف العبارات الآتية من المقياس و هي :
 البعد الأول : العبارة (١) ، البعد الثاني : العبارات (٦،٩) ، البعد الثالث : العبارات (٣،٦،١١) ، البعد الرابع : العبارات (١،١١،١٢) ، البعد الخامس : العبارة (٩) ، البعد السادس : العبارات (٢،٣) . ويتضح من الجدول ما يلي : أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة ودرجة المقياس الذي تنتمي إليه تكون دالة إحصائياً عند مستوى () ، وهذا يدل على إتساق البناء الداخلي لمقياس قيم العمل وثباته مرتفع. ثم قامت الباحثة بإيجاد معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد و الدرجة الكلية للمقياس. وفيما يلي عرض لمعاملات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس مع الدرجة الكلية .

جدول (٣) معامل الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية لقيم العمل

مستوى الدلالة	Sig(2-tailed)	الدرجة الكلية	الأبعاد
دالة إحصائياً عند (٠,٠١)	**٠,٠٠١	**٤٥٩	الإتقان والجودة
دالة إحصائياً عند (٠,٠١)	**٠,٠٠٥	**٣٩٤	تقدير الذات في العمل
دالة إحصائياً عند (٠,٠١)	**٠,٠٠٠	**٦١١	الإنتمائية في العمل
غير دال إحصائياً	٠,٣٢٢	١٤٣	الطموح المهني في العمل
دالة إحصائياً عند (٠,٠٥)	*٠,٠١٨	*٢٢٣	العلاقات الاجتماعية في العمل
دالة إحصائياً عند (٠,٠١)	**٠,٠٠٠	**٤٦١	الدافع الى الإنجاز والتميز في الأداء

* دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) ** دال إحصائياً عند (٠,٠١)
 يتضح من جدول (٣) ما يلي : معظم الأبعاد كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ، (٠,٠٥) ، ما عدا بعد الطموح المهني في العمل غير دال إحصائياً .

تقنين المقياس : كما تم حساب الصدق والثبات على مجموعه من طالبات الصف الاول الثانوي ، والتي اكدت صدقه وثباته، وقد تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقه ودقة صياغته - تقدير درجات مقياس قيم العمل لدى طالبات الصف الأول الثانوي: ويقاس مستوى قيم العمل بالدرجة الكلية التي تحصل عليها الطالبة وليس بدرجة كل بعد من أبعاد الأستبانة كما يتم الأجابة عن فقرات الأستبانة عن طريق إختيار الإجابة والتي تمثل اتجاهات المفحوصات بـ (موافق - غير متأكد - غير موافق) حيث تعطى كل اجابة بـ (موافق) (٣) ، وتعطى كل إجابة بـ (غير متأكد) (٢) ، وتعطى كل إجابة بـ (غير موافق) (١) ، وأقصى درجة يمكن ان تحصل عليها الطالبة هي (١٨٠) درجة . وقد أعدت الباحثة نموذج

لتصحيح المقياس ملحق (٦) يتم من خلاله تصحيح استجابات الطالبات بطريقة سهلة و موضوعية جدول (٢)
 صدق وثبات الاداه : صدق المقارنة الطرفية جدول(٤)

مستوى الدلالة	قيمة Z	معامل مان ويتنى u	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	مجموعتي المقارنة	الابعاد
دالة إحصائياً عند (٠,٠١)	٢,٥٨	٣٤,٥٠	١٢٥,٥٠	٩,٦٥	١٣	منخفضى قيم العمل	الاتقان والجودة
			٢٢٥,٥٠	١٧,٣٥	١٣	مرتفعى قيم العمل	
					٢٦	المجموع	
دالة إحصائياً عند (٠,٠١)	٢,٦٤	٣٣,٥٠	١٢٤,٥٠	٩,٥٨	١٣	منخفضى قيم العمل	تقدير الذات فى العمل
			٢٢٦,٥٠	١٧,٤٢	١٣	مرتفعى قيم العمل	
					٢٦	المجموع	
دالة إحصائياً عند (٠,٠١)	٣,٣١	٢١,٠٠	١١٢,٠٠	٨,٦٢	١٣	منخفضى قيم العمل	الاندماجية فى العمل
			٢٣٩,٠٠	١٨,٣٨	١٣	مرتفعى قيم العمل	
					٢٦	المجموع	
غيردالة إحصائياً	١,١٣	٦٢,٥٠	١٥٣,٥٠	١١,٨١	١٣	منخفضى قيم العمل	الطموح المهنى
			١٩٧,٥٠	١٥,١٩	١٣	مرتفعى قيم العمل	
					٢٦	المجموع	
دالة إحصائياً عند (٠,٠٥)	٢,٣٨	٣٨,٥٠	١٢٩,٥٠	٩,٩٦	١٣	منخفضى قيم العمل	العلاقات الاجتماعية فى العمل
			٢٢١,٥٠	١٧,٠٤	١٣	مرتفعى قيم العمل	
					٢٦	المجموع	
دالة إحصائياً عند (٠,٠١)	٢,٨٤	٣٠,٠٠	١٢١,٠٠	٩,٣١	١٣	منخفضى قيم العمل	الانجاز والتميز فى الاداء
			٢٣٠,٠٠	١٧,٦٩	١٣	مرتفعى قيم العمل	

					٢٦	المجموع
--	--	--	--	--	----	---------

يتضح من الجدول السابق ان معظم ابعاد مقياس قيم العمل دالة احصائيا عند مستوي (٠,٠١)، (٠,٠٥) مما يدل علي ارتفاع معدل صدق المقياس .
ثبات المقياس : كما قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا (كرونباخ) ، عن طريق معامل الثبات للإتساق الداخلي ، وطريقة إعادة تطبيق المقياس بفاصل زمني قدرة أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني وذلك من خلال العينه الاستطلاعيه للمدارس التي زارتها ، وكان معامل الثبات للمقياس يساوي (٠,٦٨) وتعد هذه القيمة مؤشرا جيدا على الثبات للمقياس .
 جدول (٥) جدول معاملات ثبات المفردات حسب (الفا - كرونباخ)

الأبعاد	معامل الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ
الإتقان والجودة	.709
تقدير الذات في العمل	.604
الاندماجية في العمل	.635
الطموح المهني في العمل	.722
العلاقات الإجتماعية في العمل	.733
الدافع الى الإنجاز والتميز في الأداء	.652
الدرجة الكلية	.675

يتضح من القيمة الجدولية في الجدول (٥) ان معظم قيم معاملات الإرتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)
 ٢- مقياس الأنماط المهنية لبيئات هولاند .

وصف المقياس :

يتكون المقياس من ٥٤ عبارة موزعة علي ٦ انماط بيئية هي (التقليدية ، الواقعية ، المستكشفة ، المغامرة ، الاجتماعية ، الفنية) بواقع ٩ عبارات لكل بعد من الابعاد الفرعية السابقة . اذا هذا المقياس معد لقياس الانماط المهنية لبيئات هولاند كما تبدو في بعض اوجه النشاط المرتبطة بالعمل وما يحيط بها من اتجاهات ومعتقدات وافكار ومشاعر .

وقد اشتمل كل بعد من ابعاد المقياس علي ٩ عبارات مرتبة بترتيب الابعاد .

طريقة الاجراءات : مقياس يطبق بشكل فردي او جماعي

نوع الاداء : طريقة كتابية حيث يقوم المفحوص بتجديد درجة موافقة علي عبارات تتصف بانواع مختلفة من الانماط المهنية لبيئات هولاند واضعا علامة (√) في الخلية التي تعبر عن درجة موافقته .

زمن الأداء : ان الاداء علي هذا مقياس يتراوح بين ١٥-٢٠ دقيقة وذلك في ضوء مراعاة الفروق الفردية بين المفحوصات .

طريقة تصحيح المقياس : يتم الأجابة عن فقرات الأسئلة عن طريق إختيار الإجابة والتي تمثل اتجاهات المفحوصات بـ (موافق -غير متأكد-غير موافق) حيث تعطى كل اجابة بـ (٣ موافق)، وتعطى كل إجابة بـ (٢ غير متأكد)، وتعطى كل إجابة بـ (١ غير موافق)، وأقصى درجة يمكن ان تحصل عليها الطالبة هي (٦٢) درجة. وقد أعدت الباحثة نموذج لتصحيح المقياس ملحق (٦) يتم من خلاله تصحيح استجابات الطالبات بطريقة سهلة و موضوعية

- النتائج وتفسيرها : فروض الدراسة : أولاً : نتائج الفرض الأول :

ينص الفرض الأول على إنة : توجد علاقة ارتباطية بين الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند و قيم العمل لدى طالبات الصف الأول الثانوي . (جدول ٦)

الدرجة الكلية لقيم العمل	الإنجاز والتميز في الأداء	العلاقات الإجتماعية في العمل	الطموح المهني	الإندماجية في العمل	تقدير الذات في العمل	الإلتقان و الجودة	قيم العمل
.458**	.389**	.383**	.329*	.413**	.317*	.448**	التقليدية
.385**	.327*	.295*	.244	.349*	.460**	.212	الواقعية
.617**	.547**	.356*	.640**	.443**	.504**	.597**	المستكشفة
.749**	.688**	.546**	.931**	.599**	.558**	.639**	المغامرة
.337*	.298*	.192	.257	.280*	.401**	.229	الإجتماعية
.499**	.408**	.520**	.333*	.480**	.324*	.404**	الفنية

* دال عند (٠,٠٥) **دال عند (٠,٠١)

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤٤٨ بين بعد الإلتقان والجودة وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٣١٧ بين بعد تقدير الذات في العمل وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤١٣ بين بعد الإندماجية في العمل وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٣٢٩ بين بعد الطموح المهني وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٣٨٣، بين بعد العلاقات الإجتماعية فى العمل وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٣٨٩، بين بعد الإنجاز والتميز فى الأداء وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤٥٨، بين الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية وذلك بقيمة ٠,٢١٢، بين بعد الإتقان والجودة وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤٦٠، بين بعد تقدير الذات فى العمل وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٣٤٩، بين بعد الإندماجية فى العمل وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة وذلك بقيمة ٠,٢٤٤، بين بعد الطموح المهنى فى العمل وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٢٩٥، بين بعد العلاقات الإجتماعية فى العمل وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٣٢٧، بين بعد الإنجاز والتميز فى الأداء وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٣٥٨، بين بعد الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٥٩٧، بين بعد الإتقان والجودة وبين البيئة المستكشفة من بيئات هولاند.

- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٥٠٤، بين بعد تقدير الذات في العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤٤٣، بين بعد الاندماج في العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٦٤٠، بين بعد الطموح المهني في العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٣٥٦، بين بعد العلاقات الإجتماعية في العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٥٤٧، بين بعد الإنجاز والتميز في الأداء وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٦١٧، بين بعد الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٦٣٩، بين بعد الإتقان والجودة وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٥٥٨، بين بعد تقدير الذات في العمل وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٥٩٩، بين بعد الاندماج في العمل وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٩٣١، بين بعد الطموح المهني وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٥٤٦، بين بعد العلاقات الإجتماعية في العمل وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٦٨٨٨ بين بعد الإنجاز والتميز في الأداء وبين البيئة المغامرة من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٧٩٤٤ بين بعد الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة المغامرة من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية وذلك بقيمة ٠,٢٢٩ بين بعد الإلتقان والجودة وبين البيئة الإجتماعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤٠١ بين بعد تقدير الذات في العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٢٨٠ بين بعد الاندماجية في العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية وذلك بقيمة ٠,٢٥٧ بين بعد الطموح المهني في العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية وذلك بقيمة ٠,١٩٢ بين بعد العلاقات الإجتماعية في العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٢٩٨ بين بعد الإنجاز والتميز في الأداء وبين البيئة الإجتماعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٣٣٧ بين الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤٠٤ بين بعد الإلتقان والجودة في العمل وبين البيئة الفنية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٣٢٤ بين بعد تقدير الذات في العمل وبين البيئة الفنية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤٨٠ بين بعد الاندماجية في العمل وبين البيئة الفنية من بيئات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) بقيمة ٠,٣٣٣ بين بعد الطموح المهني في العمل وبين البيئة الفنية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٥٢٠ بين بعد العلاقات الإجتماعية في العمل وبين البيئة الفنية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤٠٨ بين بعد الإنجاز في الأداء وبين البيئة الفنية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بقيمة ٠,٤٩٩ بين الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة الفنية من بيئات هولاند .

❖ ثانياً : مناقشة النتائج في ضوء الفرض الثاني :

ينص الفرض الثاني على إنه: يمكن التنبؤ بالانماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند من بعض أبعاد قيم العمل

- جدول (٧) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئة التقليدية) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجه الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الانحدار	١٠٢,٥٩	١	١٠٢,٥٩	١٢,٠٢٥	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
البواقي	٤٠٩,٤٩	٤٨	٨,٥٣١		
المجموع	٥١٢,٠٨	٤٩			

جدول (٨) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئة التقليدية)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئه	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R ²	قيمه B	قيمه BETA	قيمه T	مستوي الدلاله
البيئه التقليديه	الإتقان و الجوده	٠,٤٥	٠,٢٠	١,١٣	٠,٤٥	٣,٤٧	داله إحصائيا عند (٠,٠١)

قيمه الثابت العام = ٢١,١٣

يتضح من الجدول السابق أن بعد الإلتقان و الجوده من قيم العمل هو البعد الوحيد المنبئ بالبيئه التقليديه بنسبه مساهمه ايجابيه ٢٠ % ، و يمكن صياغه المعادله التنبويه التاليه لتوضيح علاقه بينهما : البيئه التقليديه = $X_{0,45}$ الإلتقان والجوده + ٢١,١٣ .
-جدول (٩) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه الواقعيه) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجه الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الإنحدار	٥٩,٦٨	١	٥٩,٦٨	١٢,٩٠٤	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
البواقي	٢٢٢,٠٠	٤٨	٤,٦٣		
المجموع	٢٨١,٦٨	٤٩			

- جدول (١٠) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه الواقعيه)

المتغير التابع	المتغيرات المستقله المنبئه	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R^2	قيمه B	قيمه BETA	قيمه T	مستوي الدلاله
البيئه الواقعيه	تقدير الذات في العمل	٠,٤٦	٠,٢١	٠,٧١٤	٠,٤٦	٣,٥٩	داله إحصائيا عند (٠,٠١)

قيمه الثابت العام = ١٩,١٧

يتضح من الجدول السابق أن بعد تقدير الذات في العمل من قيم العمل هو البعد الوحيد المنبئ بالبيئه الواقعيه بنسبه مساهمه ايجابيه ٢١ % ، و يمكن صياغه المعادله التنبويه التاليه لتوضيح علاقه بينهما : البيئه التقليديه = $X_{0,46}$ تقدير الذات + ١٩,١٧ .
- جدول (١١) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه المستكشفة) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجه الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الإنحدار	١٨١,٤٣	٢	٩٠,٧٢	٢٠,٣٠	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
البواقي	٢١٠,٠٩	٤٧	٤,٤٧٠		
المجموع	٣٩١,٥٢	٤٩			

جدول (١٢) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه المستكشفة)

المتغير التابع	المتغيرات المستقله	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه	قيمه B	قيمه BETA	قيمه T	مستوي الدلاله
المتغير التابع	المتغيرات المستقله	R المتعدد	المساهمه	B	BETA	T	مستوي الدلاله

				R ²		المنبئه	
داله إحصائيا عند (٠,٠١)	٣,٠٧	٠,٤٤	٠,٨٧٩	٠,٤١	٠,٤٦	الطموح المهني	البيئه المستكشفة
داله إحصائيا عند (٠,٠٥)	٢,١٨	٠,٣١	٠,٦٨٣	٠,٤٦	٠,٦٨	الإلتقان والجودة	
قيمه الثابت العام = ١٠,٣١							

يتضح من الجدول السابق أن بعدى الطموح المهني و الإلتقان والجودة من قيم العمل هو البعدين الوحيدين المنبئين بالنسبة للطموح المهني ومساهمة بالبيئه المستكشفة بنسبه مساهمه ايجابيه ٤١ % ، و يمكن صياغه المعادله التنبؤيه التاليه لتوضيح العلاقه بينهم : البيئه المستكشفة = ٠,٤٤ X الطموح المهني + ١٠,٣١ .

يتضح من الجدول السابق أن بعدى الطموح المهني و الإلتقان والجودة من قيم العمل هو البعدين الوحيدين المنبئين بالنسبة لبعد الإلتقان والجودة ومساهمة بالبيئه المستكشفة بنسبه مساهمه ايجابيه ٤٦ % ، و يمكن صياغه المعادله التنبؤيه التاليه لتوضيح العلاقه بينهم : البيئه المستكشفة = ٠,٣١ X الطموح المهني + ١٠,٣١ .

- جدول (١٣) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه المغامرة) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجه الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الإنحدار	٢٣٥,٥٦	١	٢٣٥,٥٦	١٢,٩٠٤	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
البواقي	٣٦,٣٦	٤٨	٠,٧٦		
المجموع	٢٧١,٩٢	٤٩			

جدول (١٤) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه المغامرة)

المتغير التابع	المتغيرات المستقله المنبئه	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R ²	قيمه B	قيمه BETA	قيمه T	مستوي الدلاله
البيئه المغامرة	الطموح المهني في العمل	٠,٩٣	٠,٨٧	١,٥٧	٠,٩٣	١٧,٦٣	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
قيمه الثابت العام = ١٦,٦٤							

ينتضح من الجدول السابق أن بعدالطموح المهني في العمل من قيم العمل هو البعد الوحيد المنبئ بالبيئة المغامرة بنسبه مساهمه ايجابية ٨٧ % ، و يمكن صياغه المعادلة التنبؤيه التاليه لتوضيح العلاقه بينهما: البيئه المغامرة = $X_{0,93}$ الطموح المهني + ١٦,٦٤ .

- جدول (١٥) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه الإجتماعية) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجه الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الإنحدار	١٦٣,٧٩	١	١٦٣,٧٩	١٢,٩٠٤	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
البواقي	٨٥٣,١٠	٤٨	١٧,٧٧		
المجموع	١٠١٦,٨٨	٤٩			

- جدول (١٦) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه الإجتماعية) .

المتغير التابع	المتغيرات المستقله المنبئه	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R^2	قيمه B	قيمه BETA	قيمه T	مستوي الدلاله
البيئه الإجتماعية	تقدير الذات في العمل	٠,٤٠	٠,١٦	١,١٨	٠,٤٠	٣,٠٤	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
قيمه الثابت العام = ١٨,٨١							

ينتضح من الجدول السابق أن بعد تقدير الذات في العمل من قيم العمل هو البعد الوحيد المنبئ بالبيئة الإجتماعية بنسبه مساهمه ايجابية ١٦ % ، و يمكن صياغه المعادلة التنبؤيه التاليه لتوضيح العلاقه بينهما: البيئه المغامرة = $X_{0,40}$ تقدير الذات في العمل + ١٨,٨١ .

- جدول (١٧) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه الفنية) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجه الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الإنحدار	١٢٩,٠٤	٢	٦٤,٥٢	١٣,٧٤	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
البواقي	٢٢٠,٦٥	٤٧	٤,٧٠		
المجموع	٣٤٩,٦٨	٤٩			

جدول (١٨) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئة الفنية)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئه	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R ²	قيمه B	قيمة BETA	قيمة T	مستوي الدلالة
البيئة الفنية	العلاقات الإجتماعية في العمل	٠,٥٢	٠,٢٧	٠,٦٩	٠,٤٠	٣,٢٢	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
	الإندماجية في العمل	٠,٦١	٠,٣٧	٠,٥٩	٠,٣٤	٢,٧١	داله إحصائيا عند (٠,٠١)
قيمه الثابت العام = ١٦,٦١							

يتضح من الجدول السابق أن بعدى العلاقات الإجتماعية في العمل والإندماجية في العمل من قيم العمل هو البعدين الوحيديين المنبئين بالنسبة للعلاقات الإجتماعية في العمل ومساهمة بالبيئة الفنية بنسبه مساهمه ايجابييه ٢٧ % ، و يمكن صياغه المعادله التنبويه التاليه لتوضيح علاقه بينهم : البيئه الفنية = ٠,٤٠ X العلاقات الإجتماعية في العمل + ١٦,٦١ .

يتضح من الجدول السابق أن بعدى العلاقات الإجتماعية في العمل والإندماجية في العمل من قيم العمل هو البعدين الوحيديين المنبئين بالنسبة لبعده الإندماجية في العمل و مساهمة بالبيئة الفنية بنسبه مساهمه ايجابييه ٣٧ % ، و يمكن صياغه المعادله التنبويه التاليه لتوضيح علاقه بينهم : البيئه الفنية = ٠,٣٧ X الإندماجية في العمل + ١٦,٦١ .
توصيات وبحوث مقترحة .

في ضوء ما أسفرت عنها نتائج الدراسة الحالية تتقدم الباحثة بعدة توصيات ترى ضرورة أخذها بعين الاعتبار كما يلي :

١- الأهتمام بتنمية قيم العمل في المدارس وتطبيق البرامج الإرشادية المهنية التي تنمى تلك القيم وخاصة البرامج التي تساعد على معرفة الطالبات بالتحصينات المختلفة.

٢- ضرورة تنظيم برامج إرشادية و مهنية لتنمية قيم العمل بين الطلاب سوى كانت في صورة محاضرات أو ندوات أو ورشات عمل و أنشطة طلابية داخل المدرسة مثل اعداد برامج قائمة على التعارف على المهن المختلفة و اهميتها وذلك بهدف تنمية قيم العمل في هذه المهن لدى الطالبات.

٣- إعداد برامج للعديد من الفئات المشاركة و المؤثرة على آراء الطالبات في إختيار المهن المختلفة المناسبة ومساعدتهم على التعرف على انماط المهن المختلفة وقيم العمل المرتبطة بهذه المهن وكيفية تنميتها وذلك من خلال التنبؤ بالمهن المختلفة المناسبة للشخصيات المختلفة وفقا لنظرية هولاند .

- ٤- وضع برامج إرشادية انتقائية جمعية تستند الى نظرية هولاند للإرشاد المهني وتفعيل دور المرشد المهني فى المدارس من خلال إجراء ندوات ومحاضرات إرشادية لتنمية قيم العمل بين الطالبات .
- ٥- ضرورة مشاركة جميع الأطراف المنزلية و المدرسية للمساعدة فى الإختيار المهني الصحيح ويكون فيها ولى الأمر و المعلم و السادة معاونين المعلم و المرشد المهني بالمدرسة بجانب الطالبات لمساندتهن فى تنمية قيم العمل لديهن .
- ❖ **بحوث مقترحة :** استكمالاً لما بدأته الباحثة فى الدراسة الحالية وما توصلت اليه من نتائج ترى الباحثة إجراء المزيد من البحوث و الدراسات فى مجال الإرشاد المهني وقيم العمل ، وفى ضوء ذلك تقترح الباحثة بعض البحوث وهى :
- ❖ دراسة العلاقة بين الإرشاد المهني وبعض المتغيرات النفسية مثل مفهوم الذات وتقدير الذات و الدافعية للأنجاز .
- ❖ دراسة البروفيل النفسى للطالبات وميولهن نحو المهن وعلاقة ذلك بنمط الشخصية .
- ❖ إجراء دراسة للتعرف على أثر برنامج إرشادى مهني لتنمية السلوك القيادى لدى الطالبات .
- ❖ دراسة مقارنة بين الطلبة الذين خضعوا للإرشاد المهني و الطلبة العاديين فى قيم العمل فى الصف الأول الثانوي.
- ❖ دراسة الأداء للمعلمين و المرشدين الهنيين فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.

المراجع

اولا : المراجع العربيہ :

- س . ساجی (٢٠٠١) : الأهمية النسبية لقيم العمل لدى طلبة السنة الأولى في الكليات والمنحدرين من ثقافتين مختلفتين ، رساله ماجستير غير منشوره ، كليه التربيه ، جامعه سان بطرس بيرج .
- أحمد الشريفين ، منار بني مصطفى ، رامي طشطوش (٢٠١٢) : فاعلية خدمات الإرشاد المهني و قلق المستقبل المهني و العلاقة بينهما لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في الأردن ، رساله ماجستير غير منشوره ، كليه التربيه ، جامعه عمان .
- أحمد بني مصطفى ، منار بني مصطفى ، رامي طشطوش (٢٠١٤) : فاعلية خدمات الإرشاد المهني و قلق المستقبل المهني و العلاقة بينهما لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في الأردن ، مجلة الدراسات التربوية و النفسية ٢٠١٤ ، م ٣٠ ، ع ٧ .
- استرتان (١٩٩٩) : تحديد التشابه والاختلاف في "قيم العمل" لدى طلاب المدارس العليا في أستراليا وسنغافورة ، رساله ماجستير غير منشوره ، كليه التربيه ، جامعه كامبرا .
- حسين سالم الشرعة (١٩٩٨) : علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي ، مؤتة للبحوث والدراسات ، جامعه مؤتة ، الاردن .
- حمدي علي أحمد علي، محمد عبدالله الشايح (٢٠١١) : السعادة وقيم العمل لدى طلاب جامعه القصيم، رساله ماجستير غير منشوره ، كليه التربيه ، جامعه القصيم .
- حورية بدره (٢٠١٦) : تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعه وهران ، رساله ماجستير غير منشوره ، كليه التربيه ، جامعه وهران .
- روبرت فرانسيس ، موانزا كابانغو موانيناي (١٩٩٢) : العلاقة بين قيمة العمل والرضا الخاص وأهمية العمل ، رساله دكتوراه غير منشوره ، جامعه باريس .
- س، ا ، تشريل برنارد (٢٠٠٢) : التعرف على "قيم العمل" لدى شباب الجامعة بالمجتمع الإنجليزي ، رساله دكتوراه غير منشوره ، الكليه الانجليزيه الشامله .
- سعد الدين بوطبال (٢٠١١) : السلوكات الأخلاقية السلبية في الوسط المهني الأسباب، الآثار، المعالجات ، رساله دكتوراه غير منشوره ، كليه التربيه ، جامعه الجلفه .
- سعود بن مبارك البادري (٢٠٠٥) : واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيهها ، المركز الوطني للتوجيه المهني - سلطنة عمان ، مجلة عجمان للدراسات والبحوث ، م ١٣ ، ع ٢٤ .

- سعود بن مبارك البادري (٢٠١٢) واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيتها ، مجلة عجمان للدراسات والبحوث ، م ١٣ ، ع ٢٤ .
- سميا جميل النواسيه (٢٠١٤) : فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب، على النضج المهني ، الاردن ،المجلة الدولية التربويه المتخصصة ، م ٣ ، ع ١١ .
- طارق على العناني ، نصير احمد السامرائي ، على خليل التميمي (٢٠٠٣) :
الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ، بنغازى - ليبيا : دار الكتب الوطنية ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.
- عبدالله حمود الاسلمى (٢٠١٢) : العلاقة بين خدمات الارشاد المهني ودفاعيه الانجاز الاكاديمى لدى عينه من طلبه المرحلة الثانوية ، رساله ماجستير غير منشوره ، جامعه اليرموك ، اربد ، عمان .
- ليوهار ينحتون وتلمان (١٩٩٧) : تحديد مدى التشابه في قيم العمل بين طلاب المدارس العليا في ست بلدان هي الولايات المتحدة الأمريكية - النرويج- فنلندا - كندا - أستراليا - فرنسا، رساله دكتوراه غير منشوره ، كلية التربية ، جامعه كاليفورنيا .
- ماجد عبدالله سعود الفهد (٢٠١٢): الاتجاه المهني لدى طلاب المرحلة الثانوية ، رساله دكتوراه غير منشوره ، كلية التربية ، جامعه المجمعه ، المملكة العربية السعودية .
- محمد السيد عبد الرحمن (٢٠٠١) : نظريات النمو ، القاهرة : مكتبة زهراء الشرق .
- محمد جميل منصور (١٩٧٧) : دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين ، رساله ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة الزقازيق .
- ممدوح بنيه الزين، احمد عبد اللطيف أبو أسعد (٢٠١٤) : اتخاذ القرار المهني استنادا لنموذج جيلات لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة ، مجله دراسات - العلوم التربويه ، الاردن ، م ٤٤ ، ع ١١ .
- منذر عبد الحميد الضامن ، عبد الحميد سعيد حسن (٢٠٠٦) : قيم العمل ودورها في جودة الحياه لدى طلبة جامعة السلطان قابوس ، رساله ماجستير غير منشوره ، كلية التربية ، جامعه السلطان قابوس .
- نورة خليفه تركى السبيعي (١٩٩٨): بعض قيم العمل لدى الأكاديميين و الإداريين بجامعة قطر ، مجلة مركز البحوث التربوية جامعة قطر ، السنة السابعة ، ع : ١٣ ، ص ص ٢٤٥ - ٢٧٦ .
- محمد ابراهيم السفاضة (٢٠٠٣).اساسيات في الارشاد التوجه المهني ، عمان ،مكتبة الفلاح .

المراجع الإنجليزية :

- D., Bender-Szymanski, (2010): **Bedingun Derbewaltigun Gderberufsw Ahlprobl Ematlkim Jugendalter** ، professionelle Management-Probleme bei der Auswahl der jungen Altersbedingung .
- G .,O'Donnell, (2000) : **Mastering Sociology**, Mac MillanLondon, PP. 14 - 148.
- H., Itzhak, (1999) : international report, **the transformation of work values**, Monthly Labour Review online, May, Vol. 122, NO.5, PP.1 – 5 .
- Holland, J. L, & Holland, J. E. (1977). Distributions for personalitieswithin occupational and fields of study. *The VocationalGuidance Quarterly*, 15, 226\231.
- P., Smulders , (2004) : **work values and work experience in Dutch public and private sector**, EGPA, Annual conferences, 1- 4 sept, PP.1-5
- Kracke,Jugendforschung(2006):Bärbel·Originalveröffentlichung DiskursKindheits-und **Was tun nach dem Abi?** Die schulische Vorbereitung auf die Studien- und Berufswahl aus der Sicht von GymnasiastInnen in der Sekundarstufe II .
- J. P. ,Sampson , Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz,Sharf, R. (2004): **Applying career development theory to counseling** (Graduate Career Counseling) 5th Edition .
- Stitt- Gohdes,W.L.(1997) CareerDevelopment.Columbs,Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education. From www.eric.ed.gov.

