

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

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

إعداد

سوزان وديع شنودة

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

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية كلية التربية - جامعة الزقازيق
مدرس الصحة النفسية كلية التربية - جامعة

الزقازيق

Doi: 10.33850/jasep.2020.100690

قبول النشر: 2020 / 5 / 5

استلام البحث: 2020/ 4 / 20

المستخلص :

هدفت الدراسة الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند وعلاقتها بقيم العمل لدى طالبات الصف الأول الثانوي ، وطبقت على عينة قوامها (50) من طالبات الصف الأول الثانوي وتراوحت أعمارهن بين (15 : 16) 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 ، 2014).

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 ، 2012) .

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 ، 2003) .

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 (6) 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 (6) 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 تغيير 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 وقيم العمل. حيث تفقر 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) Robert Frances إلى وجود علاقة بين قيمة العمل والانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند وأهمية العمل، ودلت نتائج عدد من الدراسات العلمية على أهمية الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند في تطوير منظومة التعليم بالدولة ، وأيضاً التعرف على حاجة سوق العمل لمثل هذا التخصص حيث إن كثيراً من طالبات الثانوي ينهون 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 و من هنا تكمن المشكله الاساسيه وهى ان سوء الاختيار المهني الغير متكافئ للعمل يقلل من اهتمام الانسان بعمله مما يؤدي الى ضعف الاتقان والجوده واحيانا ينتقل بين المهن المختلفه فلا يجد نفسه فى اى منها وهذا بدوره ينعكس سلبا على قيم العمل لدى الافراد.

تساؤلات الدراسة :

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

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

- أهداف الدراسة :

1- التهيئة بالتعارف بين الباحثة وطالبات الصف الاول الثانوي .

2- التعريف بمفهوم قيم العمل بشكل عام لدى طالبات الصف الاول الثانوي .

3- الإلمام بمفهوم الاتقان والجوده لدى طالبات الصف الاول الثانوي .

- 4- التعرف على مفهوم الانضباط و المسؤولية لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- 5- إستيعاب مفهوم تقدير الذات لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- 6- إدراك مفهوم الاندماج لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- 7- توضيح مفهوم الدافع للإنجاز والتميز فى الأداء لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- 8- التعرف على مفهوم العلاقات الاجتماعيه لدى طالبات الصف الاول الثانوي .
- أهمية الدراسة :
- أولا : - الأهمية النظرية :
- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الجانب الذى تتناوله ، وهوالعلاقة الارتباطية بين الانماط المهنية وفقا لنظريه هولاند و قيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية .
- ندره الدراسات العربية والاجنبية- فى حدود علم الباحثة - التى تناولت الانماط المهنية وفقا لنظريه هولاند وعلاقتها بقيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية .
- تسهم هذه الدراسة فى فتح المجال امام بحوث اخرى تتناول الانماط المهنية وفقا لنظريه هولاند وعلاقتها بقيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية .
ثانيا: الأهمية التطبيقية
- تقديم مقياس قيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية للمكتبه العربيه اذا ثبت كفاءته السيكومتريه
- تقديم مقياس الانماط المهنية وفقا لنظريه هولاند لدى طالبات المرحلة الثانوية للمكتبه العربيه اذا ثبت كفاءته السيكومتريه .
محددات الدراسة :
- 1- المنهج المستخدم : سوف يتم استخدام المنهج الوصفى التحليلى وذلك لانه ملائم لتحقيق اهداف الدراسه .
- 2- عينة الدراسة :سوف تتكون من العينة الاولية (120) طالبة من طالبات المرحلة الثانوية يطبق عليهم مقياس قيم العمل .
- 3- ادوات الدراسه :- مقياس قيم العمل لطالبات المرحلة الثانوية . اعداد / الباحثة
- مقياس الأنماط المهنية لبيئات هولاند .
- 4- مكان البحث : مدرسة الحريره الثانوية بنات بالزقازيق شرقية
- 5 - مدة البحث : تم التطبيق خلال العام الدراسى 2019 م \2020م
- مصطلحات الدراسه :
- الانماط المهنية وفقا لنظريه هولاند : يعد هولاند رائد اتجاه تصنيف المهنة فى 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, 2001)

وتقوم نظرية هولاند على الافتراضات الأربعة التالية :

1- يمكن أن تصنف الأفراد على أنهم يتبعون واحدا من الأنماط السنة التالية : الواقعي والاستقصائي و الفني و الاجتماعي و المغامر و التقليدي .

2- هناك ستة أنماط من البيئات و هي : الواقعية و الاستقصائية و الفنية و الاجتماعية و المغامرة و التقليدية.

3- يبحث الأشخاص عن البيئات و المهن التي تمكنهم من ممارسة مهاراتهم ، وقدراتهم التعبير عن اتجاهاتهم وقيمهم

4- يتحدد السلوك بالتفاعل بين الشخصية و البيئة .

وقام هولاند بتطوير نموذج سداسي لتوضيح العلاقة بين الشخصية و البيئة

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 يُشجّع كلَّ موظفٍ على تطبيق أدائه الوظيفي ، ودوره في بيئة العمل الإنتاجية التي يتبع لها، كما تُعدُّ قيم العمل الجدار الذي يمنع الموظفين من الوقوع [في الأخطاء، وتفصل بينهم وبين ارتكابهم أيِّ مخالفاتٍ لا تتوافق مع ضمائرهم ومبادئهم]. (Sumlders , 2004 ,p.)- وتنقسم قيم العمل لدى طالبات الصف الاول الثانوي مثل (الاتقان - الجوده - الانضباط - المسؤوليه - تقدير الذات - الاعتداد بالنفس - العلاقات الاجتماعيه - المخاطره - الصدق - النظره الدونيه للاعمال اليدويه - الفخر - الاندماجيّه - الحاجه الى الترقى - احترام العمل -الدافعيه للانجاز- الانتماء للعمل - التضحيه - الاخلاص - روح المبادره -

تقبل التنوع- المواطنه الفعاله - احترام اراء الاخرين) عن طريق برنامج ارشادى مهنى قائم على نظريه هولاند .

- دراسات سابقه : تم تقسيم بحوث ودرسات سابقه الى محورين هما :
اولا - دراسات تناولت الانماط المهنية وفقا لنظريه هولاند لدى طالبات المرحلة الثانوية :

- تناولت دراسه عبدالله حمود الاسلمى (2012): هدفت هذه الدراسه الى الكشف عن العلاقه بين خدمات الارشاد المهني ودافعيه الانجاز الاكاديمي لدى عينه من طلبه المرحلة الثانوية في مدارس منطقه حائل . تكونت عينه الدراسه من (1391) طالبا وطالبه و تم استخدام مقياس خدمات الارشاد المهني من اعداد الشريفيين والشريفيين (2012)، 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 الشريفيين ، منار بني مصطفى ، رامي طشطوش (2012) : 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 957 طالبا وطالبة من طلبة المدارس التابعة لمديرية اربد الأولى والدارسين في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2011/2012م. 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 ذوى التحصيل الجيد وذوى 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 (2005) : 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 أخصائي التوجيه المهني ، وتكونت عينة الدراسة من أخصائي التوجيه المهني في المحافظات التعليمية بسلطنة عمان باستثناء محافظة البريمي (140) أخصائي وأخصائية وقد استخدم الباحث استبانة الرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية - أوضح التحليل أن عملية التوجيه المهني في سلطنة عمان تمتاز بالعديد من السمات والخصائص الايجابية إلا أنها لا تزال متفجرة 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 دراسه ماجد عبدالله سعود الفهد (2012): 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 (120) طالب من طلاب المرحلة الثانوية و تم استخدام نموذج الاستبانة 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 لأبنائه 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 دراسه حورية بدره (2016) : هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران

وتعالج الدراسة القائمة موضوعاً 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 100 طالباً (65 ذكور، 35 إناث) من طلبة السنة الأولى والسنة النهائية تخصص صيانة و أمن صناعي بجامعة وهران، وقد تراوحت أعمارهم ما بين (18 و 24 سنة)، وذلك باستخدام مقياس تقدير الذات للدكتور عادل عبد الله محمد و اختيار 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 (2014) : هدف البحث الحالي التعرف إلى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة. تكونت عينة البحث من (474) منهم (201) من الذكور، و(273) من الإناث، من مدارس لواء الجيزة في المملكة الأردنية الهاشمية في العام الدراسي (2013/2014) ، وتم بناء مقياس اتخاذ القرار المهني استناداً لنموذج جيلت . وأظهرت 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 (1998) 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 (259) طالباً و طالبة من طلبة السنة الأولى في جامعة مؤتة موزعين على كليتي الآداب و العلوم . أشارت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائية 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 الكلينين.

- تناولت دراسه كراك، باربل، أورجنال بوبليكاتيون ديسورس تشيلدود أند يوث ريزارتش1 (2006) : 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 264 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 و فعلت 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 الاصليه(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 بيئات مهنية , اختار الباحثان عينة من طلبة المرحلة الجامعية تكونت من (534) 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 , فى حين أن علم الاجتماع و التمريض يمثلان الشخصية والبيئة المهنية الإجتماعية , وإدارة الفنادق تمثل البيئة و الشخصية المهنية المغامرة , وأشارت النتائج الى ان اداء الطلبة فى هذه التخصصات على قائمة هولاند للتفضيل المهني كان عاليا على نمط الشخصية المهنية المطابقة لبيئتها المهنية , فقد كان 80% من طلاب المختبرات عقليين, وان 66% من طلاب التمريض إجتماعيين , و 34% من طلاب إدارة الفنادق مغامرين , وتشكل هذه النسب أعلى نسبة للبيئات المهنية جميعا (السفاسفة , 1993) .

- تناولت دراسه دوروثيا بيندر- زيمانسكي (2010) : 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 (1) كانت استبيانات المشروع البحثي هي قرار التدريب المهني، لتقييم النجاح المهني، لتقييم صحة القرار الذي اتخذ؟ (ديب في فرانفور) ولفحص الاستعراض افتراضات النموذج: أولاً، أجريت دراسات أولية واسعة النطاق (45 مقابلة مكثفة مع تلاميذ المدارس الثانوية من مختلف الدرجات والمتدربين و 260 المقالات نفس السكان المستهدفين)، والاتساق المنطقي واتساق المحتوى قابلية التشغيل لأسئلة النماذج النظرية ذات الصلة جينزبرغ وآخرون 1951، بلاو وآخرون 1956، سوبر 1957، ثيديمان 1963 O'Hara؛ فيشورن 1964؛ إدواردز & تيفرسكي 1967؛ ريس 1970؛ الكحل! 1971؛ SMALL 1972؛ لانغيدر 1973؛ هولاند 1973؛ كراك & ليندنلوب 1974). أثبتت BECK علماء الأنتروبولوجيا الأساسية لصنع القرار مثل أولئك الذين، على الرغم من الضرورة وقد أتاحت أكبر قدر من المعقولة في التحقيقات الأولية على هيكله شروط صنع القرار على نحو أدق 10.3 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 عنصراً محورياً 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، التلخص من خلال قواعد القرار .

- تناولت دراسه أحمد مصطفى رامي طشطوش (2014) : 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 (957) طالبا تم اختيارهم عشوائيا من مديرية إربد. أجريت الدراسة في الفصل الثاني من 2011/2012. 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" (1977) بعنوان "دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين". أجريت الدراسة على عينة قوامها (1058) طالباً 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 1970. 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 يتبنونها. 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 (1997) : 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 (1480) طالباً من المستويات الدراسية (7 - 12)، 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 (1999) : 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 (751) طالباً منهم (465) طالب من المدارس العليا الأسترالية مقسمة إلى (211) طالب و (251) طالبة. و (286) طالباً من الكليات الأولية بسنغافورة (114) طالب (72) طالبة تراوحت أعمالهم بين 16 - 20 سنة. ومن خلال تطبيقه استبيان تم تصميمه لهذا الغرض اشتمل على (16) "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 عينتي البحث فيما يرتبط بأهمية قيمة العمل. كذلك احتلت قيم العمل الضمنية مثل "مساعدة الآخرين" مكانة منخفضة لدى عينتي 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. (2001) : 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 (13) 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 (389) منهم (151) مهاجراً روسياً و (38) من الطلبة الإسرائيليين تراوحت أعمارهم بين 17 - 36 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 (2002) : 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 (راكذ) Slackers، كما أنهم قليلي النشاط وليس لديهم دافعية للعمل unimotivated. وللتأكد من ذلك، أجريت دراسة ميدانية على عينة مكونة من (300) طالباً من الملتحقين الجدد بالكلية الإنجليزية الشاملة تم انتقائها 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 (1985). 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 (2006) : هدفت الدراسة معرفه مستوى قيم العمل ودورها في جودة الحياه لدى طلبة جامعة السلطان قابوس ولمعرفه قيم العمل التي تسهم في جودة الحيله ، والاختلاف في مقدار اسهام قيم العمل في جودة الحياه في ضوء متغيري الجنس والكلية ، وقد تكونت الدراسة من (286) طالبا وطالبه ، 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 التي اسهمت في جوده الحياه هي : التحصيل ، الانتفاع بالمقدره ، النمو الشخصى ، العلاقات الاجتماعيه ، نمط الحياه الغيريه . وان مقدار اسهام القيم الستة في جوده الحياه لا يختلف وفقا لمتغير الجنس ، بينما كان مقدار الاسهام يختلف وفقا لمتغير الكلية ، وكان اكبر مقدار لاسهام القيم السنه في وجود الحياه وذات دلالة احصائيه وفقا للترتيب التنازلى هو : الهندسه ، الطب ، العلوم ، التربيه ، التجاره ، بينما كان مقدار الاسهام منخفضا وليس بذى دلالة احصائيه في كليتى الزراعه والاداب

- دراسة اجراها حمدي علي أحمد علي ، محمد عبدالله الشايع(2011) : هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن كفيته تحليل نسق قيم العمل لدى طلاب الجامعة بالمجتمع السعودي، وذلك من خلال دراسة ميدانية لعينة من طلاب الجامعة وقد استخدم المنهج الوصفي اجريت دراسته ميدانيه على عينه الدراسة حوالي (51.000) طالب وطالبة موزعة على الكليات التي تضمها الجامعة فقد تم تحديد عينة بالمهن قدرها (250) من الطلاب الذكور من المستوى الثامن بكليات اللغة العربية والدراسات الاجتماعيه - كلية الشريعة - كلية الاقتصاد والإدارة - كلية الحاسب الآلي - كلية الزراعة والطب البيطري بواقع (50) طالب من كل كلية . وعليه، اعتمدت الدراسة الراهنة على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية، ثم تصميمها وفقاً لأهداف الدراسة. وتتألف "استمارة الاستبيان" من أربعة أجزاء رئيسية خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج ترتبط بما وضعته من أهداف وتساؤلات نشير عليها على النحو التالي:- أوضحت البيانات الميدانية أنه غالبية أفراد عينة الدراسة يتبنون اتجاهات إيجابياً نحو العمل وأهميته في حياتهم. وهذا ما كشفت عنه الدراسة من أن "العمل" لدى حوالى ثلاثة أرباع العينة يمثل "أهم شيء في حياتهم" وأنه ليس مجرد معنى واحد وإنما هو مجموعة من المعاني المشتركة وهامة لهم منها؛ أنه مصدر لتحقيق الذات وكسب العيش والرزق

وتحقيق الأمن والاستقرار- احتلت مجموعة قيم العمل الضمنية مرتبة متقدمة عن "قيم العمل الصريحة" باعتبارها تفضيلات هامة لدى عينة الدراسة. وهذا ما أوضحته البيانات الميدانية من أن حوالى ثلثي عينة أكدت على هذا النوع من القيم.

- تناولت دراسته سعد الدين بوطبال (2011) : هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال ولاية الجلفة، حيث بلغ حجم العينة الكلية للدراسة (70) موظف ، منها (56) ذكرا و(14) أنثى ، موزعين على مختلف مصالح الولاية ، واعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي ، و استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وذلك من خلال مقياسين: الأول لقياس القيم التنظيمية ويتكون من 37 بنداً مقسمة على أربعة محاور، ومقياس الالتزام التنظيمي ويتكون من 15 بنداً ، 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 تبعاً لمتغير المؤهل العلمي . بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتغيرات الأخرى الباقية - توجد علاقة ارتباطية 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 وفقاً لنظريته 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 لنظريته هولاند .

- لا زال هناك ندرة في الدراسات التي تهتم بتحديد منظومة الانماط المهنية وفقاً لنظريته هولاند وعلاقتها بقيم العمل لطالبات المرحلة الثانوية في بعض المجتمعات ومنها المجتمع المصري ،ومن هنا تأتي أهمية دراستنا الراهنة.

ومما سبق يمكن استخلاص فروض الدراسة

- فروض الدراسة :

1 - توجد علاقة إرتباطية بين الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند و قيم العمل لدى طالبات الصف الأول الثانوي .

2- يمكن التنبؤ بالانماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند من بعض أبعاد قيم العمل .

الطريقة والاجراءات :

1- المنهج المستخدم : سوف يتم استخدام المنهج الوصفى التحليلي وذلك لأنه ملائم لتحقيق اهداف الدراسه

2- عينة الدراسة :سوف تتكون من العينه الاولييه (50) طالبه من طالبات المرحلة الثانويه يطبق عليهم مقياس قيم العمل .

3- ادوات الدراسه :- مقياس قيم العمل لطالبات المرحلة الثانويه اعداد / الباحثة

- مقياس الأنماط المهنية لبينات هولاند .

- وصف أدوات الدراسه :

1- مقياس قيم العمل (اعداد : الباحثة)

أعدت الباحثة هذا لمقياس بغرض قياس قيم العمل لدى طالبات الصف الاول الثانوي ولاعداد المقياس اتبعت الباحثة الخطوات التاليه :

1- قامت الباحثة بالاطلاع على بعض المقاييس الخاصه بقيم العمل ومنها الاطلاع على الاطر النظرية المرتبطة بموضوع قيم العمل والاطلاع على بعض الدراسات السابقيه العربيه والأجنبية التي تناولت علم النفس الاجتماعى والإطلاع على عدد من مقاييس قيم العمل العربيه والأجنبية وفي ضوء تحليل هذه المقاييس تم التوصل الى أبعاد المقياس الحالى ومنها مايلي :

- مقياس قيم العمل وولاك Wolak :

يتكون المقياس من 54 عبارة ويتم الاختيار من ستة بدائل :

تبدأ بالموافقة بشدة وتنتهى بالمعارضة بشدة باستخدام نموذج ليكرت وتشمل المقاييس الستة الفرعيه الاتيه :

1- الفخر بالعمل 2- الاندماجية فى العمل 3- افضلية العمل
4- القيمة الاقتصادية للعمل 5- القيم الاجتماعية للعمل 6- السعى للترقى

(الترفيح الوظيفى)

- مقياس قيم العمل د/ اعتماد علام :

يتكون المقياس من 72 عبارة يتم الاختيار من ثلاثة بدائل وهي :

موافق - غير متأكد - غير موافق

ويتكون من الابعاد التاليه :

- 1- الفخر بالعمل 2 - الاندماجية في العمل 3- افضلية العمل 4 - القيمة الاقتصادية للعمل 5- القيمة الاجتماعية للعمل 6- السعي للترقى 7 - الدافعية للانجاز 8 - قيمة الانتماء للعمل - مقياس روكيش Rokeach للمعرب للقيم :

الذي تم تعريبه في المملكة الاردنية الهاشمية من قبل (البطش, 1990) لما يتمتع به هذا المقياس من انتشار وشيوع فضال عن تمتعه بدرجة عالية من الثبات ، يتكون المقياس من :

- (18) من القيم الوسييلية (وهي القيم التي تعبر عن وسيلة أو نزعة سلوكية مرعوبا فيها)

- (20) من القيم الغائية (وهي القيم التي تمثل نتاج سلوكي مرغوبا 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 120 من طالبات الصف الاول الثانوي ، واستخدم الباحث فيها فنية البوح الذاتي عن طريق سؤال مفتوح كان نصه .

• ماذا تعرف عن قيم العمل؟؟

• ماهي العوامل التي تجذبك لمهنة معينه؟؟

• ماهي 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: 3، 2، 1 على الترتيب بالنسبة للعبارات الموجبة وينعكس الترتيب بالنسبة للعبارات السالبة ولشعور الباحث وإيمانه بامتلاككم سعة المعرفة والاطلاع ، يرجو الباحث مع كل الاحترام والتقدير لسيادتكم تحكيم عبارات المقياس وإبداء ملاحظاتكم فيا يتعلق بـ

1- إنتماء العبارة للبعد

2- سلامة الصياغة اللغوية والعبارات

3- مدى ملائمة العبارات للفئة العمرية المطبقة عليها

4- وضوح الفقرة

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

3- قامت الباحثة بإعداد الصورة الاولى للمقياس والتي اشتملت على (72) عبارة و(6) أبعاد وهي :

تم وضع الصورة المبدئية للمقياس ويتكون المقياس في صورته الاولى ستة ابعاد ، وتم صياغة بعض العبارات التي تمثل الابعاد الخاصة بالمقياس ، وتمثل أبعاد المقياس فيما يلي :

البعد الأول : الاتقان والجودة **البعد الثاني :** تقدير الذات في العمل **البعد الثالث :** الاندماجية في العمل **البعد الرابع :** الطموح المهني **البعد الخامس :** العلاقات الاجتماعية في العمل **البعد السادس :** الدافع للإنجاز والتميز في الأداء . ويشمل كل بعد مجموعه من العبارات عددها (12) عبارة .

4- 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 يُشجع كل موظف على تطبيق أدائه الوظيفي ، ودوره في بيئة العمل الإنتاجي التي يتبع لها، كما تُعد قيم العمل الجدار الذي يمنع الموظفين من الوقوع [في الأخطاء، وتفصل بينهم وبين ارتكابهم أي مخالفات 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 - النظرة الدونية للأعمال اليدوية - الفخر - الاندماجية - الحاجة الى الترقى - احترام العمل - الدافعية للإنجاز - الانتماء للعمل - التضحية - الاخلاص - روح المبادرة - تقبل التنوع - المواطنه الفعاله - احترام اراء الاخرين) عن طريق برنامج ارشادي مهني قائم على نظريه هولاند .

5- تم عرض الصورة الاولى للمقياس على مجموعة من المحكمين وتم التأكد من صدق الاداء بعرضها على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين واساتذته الصحة النفسية وعلم النفس والارشاد النفسى ، والتي قامت الباحثة بتعديلها وفق ملاحظاتهم والتي تعتبر بمثابة الصدق الظاهري للاداء ، وقد اشتملت الصورة الاولى على التعريف الاجرائي لكل بعد وعبارات مناسبة لكل بعد وطلب من سيادتهم الحكم والاخذ بآرائهم حول وضوح العبارات ومدى إنتماء العبارة للبعد ، وسلامة الصياغة اللغوية ، وإضافة أية ملاحظات

6- قامت الباحثة بإعداد الصورة المعدله للمقياس بعد إجراء التعديلات في الصياغة اللغوية للعبارات التي أشار إليها المحكمون لكل بعد لتصبح العبارات كالآتي : استخدمت الدراسه مقياس قيم العمل من اعداد الباحثة ويحتوى على(60) عبارة موزعة على (6) أبعاد ، بعد الإتقان والجودة (11) عبارة بدلا من (12) عبارة ، بعد

تقدير الذات في العمل (10) عبارات بدلامن (12) عبارته , بعد الإندماجية في العمل (9) عبارات بدلامن (12) عبارته , بعد الطموح المهني (9) عبارات بدلامن (12) عبارته , بعد العلاقات الإجتماعية في العمل (11) عبارة بدلامن (12) عبارته , وبالنتالي نجد أن المقياس بعد العرض على المحكمين تكون من (60) عبارته كما بالجدول **جدول (1)** مكونات مقياس قيم العمل لطالبات الصف الأول الثانوي

م	البعد	عدد العبارات	المفردات
1	الإتقان والجودة	11	5-10-14-20-26-30-36-42-46-52-56
2	تقدير الذات في العمل	10	1-6-11-15-21-31-37-47-53-57
3	الإندماجية في العمل	9	2-7-16-22-32-38-43-48-58
4	الطموح المهني في العمل	9	8-12-17-23-27-33-39-44-49
5	العلاقات الإجتماعية في العمل	11	3-9-13-18-24-28-34-40-50-54-59
6	الدافع الى الإنجاز والتميز في الأداء	10	4-19-25-29-35-41-45-51-55-60
	العدد الكلي	60	

7- الخصائص السيكومترية للمقياس : قامت البحتة بتقنين المقياس وذلك من خلال تطبيقه على عينه قوامها (120) طالبة من طالبات الصف الأول الثانوي وتراوحت أعمارهن ما بين (15-16) سنة وتم إختيارهن بطريقه عشوائية وذلك بهدف التأكد من ثباته وصدقه كما يلي :

- الاتساق الداخلي Internal Consistency : تم إيجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه , وأيضاً على اتساق الأبعاد الستة فيما بينها من جهة وبالدرجة الكلية للمقياس من جهة أخرى , حتى يتم استبعاد العبارات التي لم تحصل على معاملات ارتباط دالة إحصائياً إن وجدت ويوضح ذلك من الجدول التالي

جدول (2) معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات قيم العمل والدرجة الكلية لهذا المكون

البيد الأول الاتقان و الجودة		البيد الثاني تقدير الذات في العمل		البيد الثالث الاندماجية في العمل		البيد الرابع الطموح المهنى في العمل		البيد الخامس العلاقات الاجتماعية في 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
0.208	1	**0.326	1	**0.376	1	0.081	1	**0.417	1	*0.174	1
**0.414	2	**0.231	2	**0.393	2	**0.542	2	**0.389	2	0.143	2
**0.486	3	**0.340	3	0.066	3	**0.500	3	**0.250	3	0.064	3
**0.262	4	**0.343	4	**0.249	4	**0.423	4	**0.406	4	**0.360	4
**0.318	5	**0.316	5	*0.190	5	**0.323	5	**0.515	5	**0.364	5
**0.488	6	0.113	6	0.180	6	**0.559	6	**0.377	6	**0.441	6
**0.339	7	**0.325	7	**0.302	7	**0.520	7	**0.274	7	**0.466	7
**0.258	8	**0.239	8	**0.297	8	**0.297	8	**0.524	8	**0.251	8
**0.349	9	0.10	9	**0.268	9	**0.337	9	0.222	9	**0.409	9
**0.388	10	**0.248	10	**0.252	10	**0.252	10	**0.437	10	**0.377	10
**0.348	11	**0.285	11	0.093-	11	0.137	11	**0.487	11	**0.286	11
**0.467	12	**0.264	12	**0.385	12	0.133	12	**0.249	12	**0.472	12

دال عند

دال عند (0.05) = 0.174

0.228 = (0.01) حيث تم حذف العبارات الآتية من المقياس و هي :

البيد الأول : العبارة (1) ، البيد الثاني : العبارات (6،9) ، البيد الثالث : العبارات (3،6،11) ، البيد الرابع : العبارات (1،11،12) ، البيد الخامس : العبارة (9) ، البيد السادس : العبارات (2،3) . ويتضح من الجدول ما يلي : أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة ودرجة المقياس الذى تنتمى إليه تكون دالة إحصائياً عند مستوى () ، وهذا يدل على إتساق البناء الداخلى لمقياس قيم العمل وثباته مرتفع. ثم قامت الباحثة بإيجاد معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبيد و الدرجة الكلية للمقياس. وفيما يلي عرض لمعاملات الاتساق الداخلى لأبعاد المقياس مع الدرجة الكلية .

جدول (3) معامل الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية لقيم العمل

الإبعاد	الدرجة الكلية	Sig(2-tailed)	مستوى الدلالة
الإتقان والجودة	**459	**0.001	دالة إحصائياً عند (0.01)
تقدير الذات فى العمل	**394	**0.005	دالة إحصائياً عند (0.01)
الاندماجية فى العمل	**611	**0.000	دالة إحصائياً عند (0.01)
الطموح المهنى فى العمل	143	0.322	غير دال إحصائياً
العلاقات الإجتماعية فى العمل	*333	*0.018	دالة إحصائياً عند (0.05)

الدافع الى الإنجاز والتميز في الأداء	**496	**0.000	دالة إحصائياً عند (0.01)
* دالة إحصائياً عند (0.05) ** دال إحصائياً عند (0.01)			
ينضح من جدول (3) ما يلي : معظم الأبعاد كانت دالة احصائياً عند مستوى (0.01) ، (0.05) ما عدا بعد الطموح المهني في العمل غير دال إحصائياً .			
تقتين المقياس : كما تم حساب الصدق والثبات على مجموعه من طالبات الصف الاول الثانوي ، والتي اكدت صدقة وثباته وقد تم عرض المقياس على مجموعة من المحكميين 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) (3) ، وتعطى كل اجابة بـ (غير متأكد) (2) ، وتعطى كل اجابة بـ (غير موافق) (1) ، وأقصى درجة يمكن ان تحصل عليها الطالبة هي (180) درجة . وقد أعدت الباحثة نموذج لتصحيح المقياس ملحق (6) يتم من خلاله تصحيح استجابات الطالبات بطريقة سهلة و موضوعية جدول (2)			
صدق وثبات الاداه : صدق المقارنة الطرفية جدول(4)			

الابعاد	مجموعتي المقارنة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل مان ويتنى u	قيمة z	مستوى الدلالة
الاتقان والجودة	منخفضى قيم العمل	13	9.65	125.50	34.50	2.58	دالة إحصائياً عند (0.01)
	مرتفعى قيم العمل	13	17.35	225.50			
	المجموع	26					
تقدير الذات فى العمل	منخفضى قيم العمل	13	9.58	124.50	33.50	2.64	دالة إحصائياً عند (0.01)
	مرتفعى قيم العمل	13	17.42	226.50			
	المجموع	26					
الاندماجية فى العمل	منخفضى قيم العمل	13	8.62	112.00	21.00	3.31	دالة إحصائياً عند (0.01)
	مرتفعى قيم العمل	13	18.38	239.00			

					26	المجموع	
غير دالة إحصائياً	1.13	62.50	153.50	11.81	13	منخفضى قيم العمل	الطموح المهنى
			197.50	15.19	13	مرتفعى قيم العمل	
					26	المجموع	
دالة إحصائياً عند (0.05)	2.38	38.50	129.50	9.96	13	منخفضى قيم العمل	العلاقات الاجتماعية فى العمل
			221.50	17.04	13	مرتفعى قيم العمل	
					26	المجموع	
دالة إحصائياً عند (0.01)	2.84	30.00	121.00	9.31	13	منخفضى قيم العمل	الانجاز والتميز فى الاداء
			230.00	17.69	13	مرتفعى قيم العمل	
					26	المجموع	

يتضح من الجدول السابق ان معظم ابعاد مقياس قيم العمل دالة احصائياً عند مستوي (0.01), (0.05) مما يدل على ارتفاع معدل صدق المقياس .
ثبات المقياس : كما قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا (كرونباخ) , عن طريق معامل الثبات للإتساق الداخلى , وطريقة إعادة تطبيق المقياس بفاصل زمنى قدرة أسبوعين بين التطبيق الأول والثانى وذلك من خلال العينه الاستطلاعيه للمدارس التى زارتها , وكان معامل الثبات للمقياس يساوى (0,68) وتعد هذه القيمه مؤشرا جيدا على الثبات للمقياس .

جدول (5) جدول معاملات ثبات المفردات حسب (الفا - كرونباخ)

الأبعاد	معامل الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ
الإلتقان والجودة	.709
تقدير الذات فى العمل	.604
الإندماجية فى العمل	.635
الطموح المهنى فى العمل	.722
العلاقات الإجتماعية فى العمل	.733
الدافع الى الإنجاز والتميز فى الأداء	.652
الدرجة الكلية	.675

يتضح من القيمة الجدولية في الجدول (5) ان معظم قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)
2- مقياس الأنماط المهنية لبيئات هولاند .
وصف المقياس :

يتكون المقياس من 54 عبارة موزعة علي 6 انماط بيئية هي (التقليدية , الواقعية , المستكشفة , المغامرة , الاجتماعية , الفنية) بواقع 9 عبارات لكل بعد من الأبعاد 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 9 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 الاداء : ان الاداء علي هذا مقياس يتراوح بين 15-20 دقيقة وذلك في ضوء مراعاة الفروق الفردية بين المفحوصات .

طريقة تصحيح المقياس : يتم الاجابة عن فقرات الأسئلة عن طريق إختيار الإجابة والتي تمثل اتجاهات المفحوصات بـ (موافق -غير متأكد-غير موافق) حيث تعطى كل اجابة بـ (موافق)(3) ،وتعطى كل إجابة بـ (غير متأكد)(2)،وتعطى كل إجابة بـ (غير موافق)(1)، وأقصى درجة يمكن ان تحصل عليها الطالبة هي(162)درجة.وقد أعدت الباحثة نموذج لتصحيح المقياس ملحق(6)يتم من خلاله تصحيح استجابات الطالبات بطريقة سهلة و موضوعية

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

ينص الفرض الأول على إنة : توجد علاقة إرتباطية بين الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند و قيم العمل لدى طالبات الصف الأول الثانوي . جدول (6)

الدرجة الكلية لقيم العمل	الإنجاز والتميز في الأداء	العلاقات الإجتماعية في العمل	الطموح المهني	لإندماجية 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	الاجتماعية
.499**	.408**	.520**	.333*	.480**	.324*	.404**	الفنية

* دال عند (0.05) **دال عند (0.01)

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.448 بين بعد الإتقان والجودة وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.317 بين بعد تقدير الذات فى العمل وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.413 بين بعد الإندماجية فى العمل وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.329 بين بعد الطموح المهنى وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .
❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.383 بين بعد العلاقات الإجتماعية فى العمل وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.389 بين بعد الإنجاز والتميز فى الأداء وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.458 بين الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة التقليدية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية وذلك بقيمة 0.212 بين بعد الإتقان والجودة وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.460 بين بعد تقدير الذات فى العمل وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.349 بين بعد الإندماجية فى العمل وبين البيئة الواقعية من بيئات هولاند .

- ❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة وذلك بقيمة 0.244 بين بعد الطموح المهني في العمل وبين البيئة الواقعية من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.295 بين بعد العلاقات الإجتماعية في العمل وبين البيئة الواقعية من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.327 بين بعد الإنجاز والتميز في الأداء وبين البيئة الواقعية من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.358 بين بعد الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة الواقعية من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.597 بين بعد الإلتقان والجودة وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.504 بين بعد تقدير الذات في العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.443 بين بعد الإدماج في العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0,640 بين بعد الطموح المهني في العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0,356 بين بعد العلاقات الإجتماعية في العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0,547 بين بعد الإنجاز والتميز في الأداء وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0,617 بين بعد الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة المستكشفة من بيانات هولاند .

- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0,639 بين بعد الإتقان والجودة وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0,558 بين بعد تقدير الذات فى العمل وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0,599 بين بعد الاندماجية فى العمل وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0,931 بين بعد الطموح المهني وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0,546 بين بعد العلاقات الإجتماعية فى العمل وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0,688 بين بعد الإنجاز والتميز فى الأداء وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.794 بين بعد الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة المغامرة من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية وذلك بقيمة 0.229 بين بعد الإتقان والجودة وبين البيئة الإجتماعية من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.401 بين بعد تقدير الذات فى العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.280 بين بعد الاندماجية فى العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية وذلك بقيمة 0.257 بين بعد الطموح المهني فى العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيانات هولاند.
- ❖ يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية وذلك بقيمة 0.192 بين بعد العلاقات الإجتماعية فى العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيانات هولاند.

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.298 بين بعد الإنجاز والتميز في الأداء وبين البيئة الإجتماعية من بيانات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.337 بين الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة الإجتماعية من بيانات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.404 بين بعد الإتقان والجودة في العمل وبين البيئة الفنية من بيانات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.324 بين بعد تقدير الذات في العمل وبين البيئة الفنية من بيانات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.480 بين بعد الاندماجية في العمل وبين البيئة الفنية من بيانات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.05) بقيمة 0.333 بين بعد الطموح المهني في العمل وبين البيئة الفنية من بيانات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.520 بين بعد العلاقات الإجتماعية في العمل وبين البيئة الفنية من بيانات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.408 بين بعد الإنجاز في الأداء وبين البيئة الفنية من بيانات هولاند .

❖ يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة إحصائياً عند (0.01) بقيمة 0.499 بين الدرجة الكلية لقيم العمل وبين البيئة الفنية من بيانات 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 (7) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئة التقليديه) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلالة
--------------	----------------	-------------	----------------	----------	---------------

داله إحصائيا عند (0,01)	12,025	102,59	1	102,59	الإنحدار
		8,531	48	409,49	البواقي
			49	512,08	المجموع

جدول (8) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه التقليديه)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئه	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R ²	قيمه B	قيمة BETA	قيمة T	مستوي الدلالة
البيئه التقليديه	الإتقان و الجوده	0,45	0,20	1,13	0,45	3,47	داله إحصائيا عند (0,01)
قيمه الثابت العام = 21,13							

يتضح من الجدول السابق أن بعد الإتقان و الجوده من قيم العمل هو البعد الوحيد المنبئ بالبيئه التقليديه بنسبه مساهمه ايجابية 20 % , و يمكن صياغه المعادلة التنبويه التاليه لتوضيح علاقه بينهما : البيئه التقليديه = 0,45 X الإتقان والجوده + 21,13 .
-جدول (9) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه الواقعيه) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجه الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الإنحدار	59,68	1	59,68	12,904	داله إحصائيا عند (0,01)
البواقي	222,00	48	4,63		
المجموع	281,68	49			

- جدول (10) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه الواقعيه)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئه	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R ²	قيمه B	قيمة BETA	قيمة T	مستوي الدلالة
البيئه الواقعيه	تقدير الذات في العمل	0,46	0,21	0,714	0,46	3,59	داله إحصائيا عند

(0,01)						
قيمه الثابت العام = 19,17						

يتضح من الجدول السابق أن بعد تقدير الذات في العمل من قيم العمل هو البعد الوحيد المنبئ بالبيئه الواقعية بنسبه مساهمه ايجابيه 21 % , و يمكن صياغه المعادلة التنبؤيه التاليه لتوضيح العلاقه بينهما : البيئه التقليديه = $X0,46$ تقدير الذات + 19,17 .
- جدول (11) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه المستكشفة) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الإنحدار	181,43	2	90.72	20.30	داله إحصائيا عند (0,01)
البواقي	210.09	47	4.470		
المجموع	391.52	49			

جدول (12) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه المستكشفة)

المتغير التابع	المتغيرات المستقله المنبئيه	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R^2	قيمه B	قيمة BETA	قيمة T	مستوي الدلاله
البيئه المستكشفة	الطموح المهني	0,46	0.41	0.879	0.44	3.07	داله إحصائيا عند (0,01)
	الإتقان والجودة	0.68	0.46	0.683	0.31	2.18	داله إحصائيا عند (0,05)
قيمه الثابت العام = 10.31							

يتضح من الجدول السابق أن بعدي الطموح المهني و الإتقان والجودة من قيم العمل هو البعدين الوحيدين المنبئين بالنسبة للطموح المهني ومساهمة بالبيئه المستكشفة بنسبه مساهمه ايجابيه 41 % , و يمكن صياغه المعادلة التنبؤيه التاليه لتوضيح العلاقه بينهم : البيئه المستكشفة = $X0,44$ الطموح المهني + 10.31 .
يتضح من الجدول السابق أن بعدي الطموح المهني و الإتقان والجودة من قيم العمل هو البعدين الوحيدين المنبئين بالنسبة لبعدي الإتقان والجودة و مساهمة بالبيئه المستكشفة بنسبه مساهمه ايجابيه 46 % , و يمكن صياغه المعادلة التنبؤيه التاليه لتوضيح العلاقه بينهم : البيئه المستكشفة = $X0,31$ الطموح المهني + 10.31 .

- جدول (13) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئة المغامرة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجه الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الإنحدار	235.56	1	235.56	12,904	داله إحصائيا عند (0,01)
البواقي	36.36	48	0.76		
المجموع	271.92	49			

- جدول (14) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئة المغامرة)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئه	الارتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R ²	قيمه B	قيمة BETA	قيمة T	مستوي الدلاله
البيئة المغامرة	الطموح المهني في العمل	0.93	0.87	1.57	0.93	17.63	داله إحصائيا عند (0,01)
قيمه الثابت العام = 16.64							

يتضح من الجدول السابق أن بعدالطموح المهني في العمل من قيم العمل هو البعد الوحيد المنبئ بالبيئة المغامرة بنسبه مساهمه ايجابية 87 % , و يمكن صياغه المعادلة التنبويه التاليه لتوضيح العلاقه بينهما: البيئة المغامرة = $X_{0.93}$ الطموح المهني + 16.64.

- جدول (15) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئة الإجتماعية).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجه الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الإنحدار	163.79	1	163.79	12,904	داله إحصائيا عند (0,01)
البواقي	853.10	48	17.77		
المجموع	1016.88	49			

- جدول (16) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقلة (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئة الإجتماعية)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئه	الارتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R ²	قيمه B	قيمة BETA	قيمة T	مستوي الدلاله

داله إحصائيا عند (0,01)	3.04	0.40	1.18	0.16	0.40	تقدير الذات في العمل	البيئه الإجتماعية
قيمه الثابت العام = 18.81							

يتضح من الجدول السابق أن بعد تقدير الذات في العمل من قيم العمل هو البعد الوحيد المنبئ بالبيئه الإجتماعية بنسبه مساهمه ايجابية 16 % , و يمكن صياغه المعادلة التنبؤيه التاليه لتوضيح العلاقه بينهما: البيئه المغامرة = $0.40 \times X$ تقدير الذات في العمل + 18.81 .

- جدول (17) نتائج تحليل تباين المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه الفنية) .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحريه	متوسط المربعات	قيمه (ف)	مستوي الدلاله
الانحدار	129.04	2	64.52	13.74	داله إحصائيا عند (0,01)
البواقي	220.65	47	4.70		
المجموع	349.68	49			

جدول (18) نتائج تحليل انحدار المتغيرات المستقله (قيم العمل) علي المتغير التابع (البيئه الفنية)

المتغير التابع	المتغيرات المستقله المنبئه	الإرتباط المتعدد R	نسبه المساهمه R^2	قيمه B	قيمه BETA	قيمه T	مستوي الدلاله
البيئه الفنية	العلاقات الإجتماعية في العمل	0.52	0.27	0.69	0.40	3.22	داله إحصائيا عند (0,01)
	الإندماجية في العمل	0.61	0.37	0.59	0.34	2.71	داله إحصائيا عند (0,01)
قيمه الثابت العام = 16.61							

يتضح من الجدول السابق أن بعدى العلاقات الإجتماعية في العمل والإندماجية في العمل من قيم العمل هو البعدين الوحيدين المنبئين بالنسبه العلاقات الإجتماعية في العمل ومساهمة بالبيئه الفنية بنسبه مساهمه ايجابية 27 % , و يمكن صياغه المعادلة التنبؤيه التاليه لتوضيح العلاقه بينهم : البيئه الفنية = $0.40 \times X$ العلاقات الإجتماعية في العمل + 16.61 .

يتضح من الجدول السابق أن بعدى العلاقات الإجتماعية في العمل والإندماجية في العمل من قيم العمل هو البعدين الوحيدين المنبئين بالنسبه لبعدي الإندماجية في العمل و

مساهمة بالبيئه الفنية بنسبه مساهمه ايجابيه 37 % , و يمكن صياغه المعادلة التنبويه التاليه لتوضيح العلاقه بينهم : البيئه الفنية = $X_{0,37}$ الإندماجية فى العمل + 16.61 .
توصيات وبحوث مقترحة .

فى ضوء ما أسفرت عنها نتائج الدراسة الحاليه تتقدم الباحثة بعدة توصيات ترى ضرورة أخذها بعين الاعتبار كما يلى :

1- الأهتمام بتنمية قيم العمل فى المدارس وتطبيق البرامج الإرشادية المهنيه التى تنمى تلك القيم وخاصة البرامج التى تساعد على معرفة الطالبات بالتخصصات المختلفه .

2- ضرورة تنظيم برامج إرشادية و مهنيه لتنمية قيم العمل بين الطلاب سوى كانت فى صورة محاضرات أو ندوات أو ورشات عمل و أنشطة طلابيه داخل المدرسه مثل اعداد برامج قائمه على التعارف على المهن المختلفه و اهميتها وذلك بهدف تنمية قيم العمل فى هذه المهن لدى الطالبات .

3- إعداد برامج للعديد من الفئات المشاركه و المؤثرة على آراء الطالبات فى إختيار المهن المختلفه المناسبه ومساعدتهم على التعرف على انماط المهن المختلفه وقيم العمل المرتبطه بهذه المهن وكيفية تنميتها وذلك من خلال التنبؤ بالمهن المختلفه المناسبه للشخصيات المختلفه وفقا لنظرية هولاند .

4- وضع برامج إرشادية انتقائيه جمعيه تستند الى نظرية هولاند للإرشاد المهني وتفعيل دور المرشد المهني فى المدارس من خلال إجراء ندوات ومحاضرات إرشادية لتنمية قيم العمل بين الطالبات .

5- ضرورة مشاركة جميع الأطراف المنزليه و المدرسيه للمساعدة فى الإختيار المهني الصحيح ويكون فيها ولى الأمر و المعلم و السادة معاونين المعلم و المرشد المهني بالمدرسه بجانب الطالبات لمساندتهن فى تنمية قيم العمل لديهن .

❖ **بحوث مقترحة :** استكمالاً لما بدأته الباحثة فى الدراسة الحاليه 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 العلاقه بين الإرشاد المهني وبعض المتغيرات النفسيه مثل مفهوم الذات وتقدير الذات و الدافعيه للأجاز .

❖ دراست البروفيل النفسى للطالبات وميولهن نحو المهن و علاقه ذلك بنمط الشخصيه .

❖ إجراء دراسة للتعرف على أثر برنامج إرشادى مهني لتنمية السلوك القيايدى لدى الطالبات .

- ❖ دراسة مقارنة بين الطلبة الذين خضعوا للإرشاد المهني و الطلبة العاديين في قيم العمل في الصف الأول الثانوي.
- ❖ دراسة الأداء للمعلمين و المرشدين الهنيين في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.

المراجع

اولا : المراجع العربي :

- س . ساجى (2001) : الأهمية النسبية لقيم العمل لدى طلبة السنة الأولى في الكليات والمنحدرين من ثقافتين مختلفتين ، رساله ماجستير غير منشوره ، كلية التربية ، جامعه سان بطرس بيرج .
- أحمد الشريفين ، منار بني مصطفى ، رامي طشطوش (2012) : فاعلية خدمات الإرشاد المهني و قلق المستقبل المهني و العلاقة بينهما لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في الأردن ، رساله ماجستير غير منشوره ، كلية التربية ، جامعه عمان .
- أحمد بني مصطفى ، منار بني مصطفى ، رامي طشطوش (2014) : فاعلية خدمات الإرشاد المهني و قلق المستقبل المهني و العلاقة بينهما لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في الأردن ، مجلة الدراسات التربوية و النفسية 2014 ، م 30 ، ع 7 .
- استرتان (1999) : تحديد التشابه والاختلاف في "قيم العمل" لدى طلاب المدارس العليا في أستراليا وسنغافورة ، رساله ماجستير غير منشوره ، كلية التربية ، جامعه كامبرا .
- حسين سالم الشرعة (1998) : علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثانى الثانوي ، مؤتة للبحوث والدراسات ، جامعه مؤتة ، الاردن .
- حمدي علي أحمد علي، محمد عبدالله الشايع (2011) : السعودة وقيم العمل لدى طلاب جامعه القصيم، رساله ماجستير غير منشوره ، كلية التربية ، جامعه القصيم .
- حورية بدره (2016) : تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعه وهران ، رساله ماجستير غير منشوره ، كلية التربية ، جامعه وهران .
- روبرت فرانسيس ، موانزا كابانغو موانيناي (1992) : العلاقة بين قيمة العمل والرضا الخاص وأهمية العمل ، رساله دكتوراه غير منشوره ، جامعه باريس .
- س، ا ، تشريل برنارد (2002) : التعرف على "قيم العمل" لدى شباب الجامعة بالمجتمع الإنجليزي ، رساله دكتوراه غير منشوره ، الكلية الانجليزيه الشامله .
- سعد الدين بوطبال (2011) : السلوكات الأخلاقية السلبية في الوسط المهني الأسباب، الآثار، المعالجات ، رساله دكتوراه غير منشوره ، كلية التربية ، جامعه الجلفه .
- سعود بن مبارك البادري (2005) : واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيهها ، المركز الوطني للتوجيه المهني - سلطنة عمان ، مجلة عجمان للدراسات والبحوث ، م 13 ، ع 2 .

- سعود بن مبارك البادري (2012) واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيتها ، مجلة عجمان للدراسات والبحوث ، م 13، ع 2.
- سميا جميل النواسيه (2014) : فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب، على النضج المهني ، الاردن ،المجله الدوليه التربويه المتخصصه ، م 3 ، ع 11 .
- طارق على العناني ، نصير احمد السامرائي ، على خليل التميمي (2003) :
الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ، بنغازى - ليبيا : دار الكتب الوطنية ، المركز العربى لتنمية الموارد البشرية.
- عبدالله حمود الاسلمى (2012) : العلاقة بين خدمات الارشاد المهني ودفاعيه الانجاز الاكاديمى لدى عينه من طلبة المرحلة الثانوية ، رساله ماجستير غير منشوره ، جامعه اليرموك ، اردب ، عمان .
- ليوهار ينحتون وتلمان (1997) : 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 ، كليه التربيه ، جامعه كاليفورنيا .
- ماجد عبدالله سعود الفهد (2012): الاتجاه المهني لدى طلاب المرحلة الثانوية ، رساله دكتوراه غير منشوره ، كليه التربيه ، جامعه المجمعه ، المملكة العربيه السعوديه .
- محمد السيد عبد الرحمن (2001) : نظريات النمو ، القاهرة : مكتبة زهراء الشرق .
- محمد جميل منصور (1977) : دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين ، رساله ماجستير غير منشوره ، كلية التربية جامعة الزقازيق .
- ممدوح بنيه الزين، احمد عبد اللطيف أبو أسعد (2014) : اتخاذ القرار المهني استنادا لنموذج جيلات لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة ، مجله دراسات - العلوم التربويه ، الاردن ، م 44 ، ع 11 .
- منذر عبد الحميد الضامن ، عبد الحميد سعيد حسن (2006) : قيم العمل ودورها فى جودة الحياه لدى طلبة جامعة السلطان قابوس ، رساله ماجستير غير منشوره ، كليه التربيه ، جامعه السلطان قابوس .
- نورة خليفه تركى السبيعي (1998): بعض قيم العمل لدى الأكاديميين و الإداريين بجامعة قطر ، مجلة مركز البحوث التربوية جامعة قطر ، السنة السابعة ، ع : 13 ، ص ص 245 – 276 .
- محمد ابراهيم السفاسفة(2003).اساسيات في الارشاد التوجه المهني , عمان ,مكتبة الفلاح .

المراجع الإنجليزية :

- D., Bender-Szymanski, (2010): **Bedingung Derbewaltigung 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.

