

Mediating Role of Organizational Culture in the Effect of Working Values on Career Choice among Jordanian Universities' Students

Sami Milhem
Counseling and mental health
Amman Arab University

Sanaa Abu Ghouch
Amman Arab University

Alaa Harahsheh
Principles and educational administration
Amman Arab University

Alharith Abu Hussain
Business Administration
Amman Arab University

Raed Kanaan
Management Information Systems
Amman Arab University

Haitham Darweesh
Amman Arab University

Received 21 /05/ 2019

Accepted 04/11/2019

Abstract:

This study aims to identify the Mediating Role of Organizational Culture in the Effect of Working Values on Career Choice among Jordanian Universities' Students. The study population consists of (1028) Jordanian universities' students. The researcher used descriptive approach in this study and the questionnaire is adopted as a tool for study and data collection. The research questionnaires are analyzed using a number of statistical methods by Statistical Programs for Social Sciences (SPSS). The study concludes that there is a statistically significant effect at the level of ($\alpha = 0.05$) of the Mediating Role of Organization Culture (Bureaucratic Culture, Creative Culture, Supporting Culture, Culture of the Role) in the Effect of Working Values (Affiliation, Motivation, Social and economic values, & Priority work) on Career Choice (self, personal, social, economic, cultural) among Jordanian Universities' Students. The results show a statically significant effect of the Mediating Role of Organization Culture (Bureaucratic culture, Creative Culture, Supporting Culture, Culture of the Role) in the Effect of Working Values (Affiliation, Motivation, Social and Economic Values, & Priority Work) on Career Choice (self, personal, social, economic, and cultural) among Jordanian Universities' Students. The study concludes the need for senior management to Jordanian universities effective vision in highlighting the the Mediating Role of Organization Culture (Bureaucratic Culture, Creative Culture, Supporting Culture, Culture of the Role) in the Effect of Working Values (Affiliation, Motivation, Social and Economic Values, & Priority Work) on Career Choice (self, personal, social, economic, and cultural) among Jordanian Universities' Students.

Keywords: Organizational Culture, Working Values, Vocational Choice, Jordanian Universities' Students.

الدور الوسيط للثقافات التنظيمية في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية

سامي ملح
الإرشاد والصحة النفسية
جامعة عمان العربية

سناء أبو غوش
جامعة عمان العربية

علاء الحراشنة
الأصول والإدارة التربوية
جامعة عمان العربية

الحارث أبو حسين
إدارة أعمال
جامعة عمان العربية

رائد كنعان
نظم المعلومات الإدارية
جامعة عمان العربية

هيثم درويش
جامعة عمان العربية

قبول البحث 2019/11/04

استلام البحث 2019/05/ 21

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية، حيث تكونت عينة الدراسة من (1028) طالباً وطالبة من الجامعات الأردنية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت الاستبانة أداة للدراسة وجمع البيانات، وتم تحليل استبانات البحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للدور الوسيط للثقافة التنظيمية بأبعاده: (البيروقراطية، والإبداعية، والمساندة، وثقافة الدور) في تأثير قيم العمل بأبعاده: (الانتماء، والدافعية، والقيم الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على الاختيار المهني بمحدداته: (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية. وخلصت الدراسة إلى ضرورة تبني الإدارة العليا في الجامعات الأردنية رؤية واضحة في إبراز الدور الوسيط للثقافة التنظيمية بأبعاده: (البيروقراطية، والإبداعية، والمساندة، وثقافة الدور)، في تأثير قيم العمل بأبعاده: (الانتماء، والدافعية، والقيم الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل)، على الاختيار المهني بمحدداته: (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية).

الكلمات المفتاحية: الثقافة السائدة، قيم العمل، الاختيار المهني، الجامعات الأردنية

المقدمة:

الاجتماعي يتعلم الفرد أن بعض الدوافع والأهداف تفضل غيرها، ويفضلها على غيرها بمعنى أنه يقيّمها أكثر من غيرها. وقيم نظرية يعبر عنها باهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة، فيتخذ اتجاهًا معرفيًا من العالم المحيط به، ويسعى وراء القوانين التي تحكم هذه الأشياء بقصد معرفتها. وقيمة اقتصادية يعبر عنها باهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع، ويتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج والتسويق والاستهلاك واستثمار الأموال. وقيمة جمالية يعبر عنها باهتمام الفرد وميله نحو ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق والتنسيق. وقيمة اجتماعية يعبر عنها باهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس. وقيمة سياسية: يعبر عنها باهتمام الفرد بالنشاط السياسي والعمل السياسي وحل مشكلات الجماهير. وقيمة دينية يعبر عنها باهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري. ويُلاحظ أن جميع هذه القيم توجد لدى كل واحد منا، ولكن بدرجات متفاوتة ويختلف ترتيبها من شخص لآخر، وهي تنتظم في الترتيب حسب قوة كل منها عند الفرد، وتتميز بأنها قيم نسبية مكانًا وزمانًا²².

ولكل جماعة مجموعة من القيم يشترك فيها أعضاء الجماعة وتنظم سلوكهم الاجتماعي، حيث تؤثر القيم في الإدراك فالأشخاص

تُعد القيم أحد المحددات المهمة للسلوك الاجتماعي وهي نتاج لاهتمامات الفرد والجماعة ونشاطهما. كما تمثل القيم نوعًا من خصائص النوع البشري وليست مجرد اختراعات شخصية أو أنها تلتصق بجماعة معينة دون أخرى.

ومفهوم القيم من المفاهيم التي اهتم بها العديد من الباحثين في مجالات مختلفة، مما ترتب على ذلك نوع من الخلط والغموض في استخدام هذا المفهوم من تخصص لآخر ومن مجال لمجال آخر. وقد أشار⁴¹ إلى القيم بوصفها مفهومًا مرغوبًا فيه، ويختص بشكل من أشكال السلوك أو غاية من الغايات، يعلو ويسمو بالمواقف النوعية. ويمكن ترتيبه حسب أهميتها النسبية.

وأشار³⁵ إلى عدد من السمات التي تمثلها القيم مشيرًا إلى قيم إنسانية تتضمن تمثيلات، وقيم ذاتية يتم الحكم سلبًا أو إيجابًا على مظاهر معينة من الخبرة في ظل عملية التقويم التي يقوم بها الفرد، وقيم نسبية تختلف من شخص لآخر ومن زمن لآخر ومن مكان لمكان ومن ثقافة إلى ثقافة، ويختلف وزن القيمة من فرد لآخر بقدر احتكام الأفراد إلى هذه القيمة في المواقف المختلفة، وقيم مثالية يتعلم فيها الشخص ويكتسبها وينشرها ويستدخلها تدريجيًا ويضيفها إلى إطاره المرجعي للسلوك من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، وعن طريق التفاعل

مراحل نشأته، وتكون نتيجة صراع جميع القوى ذاتية كانت أم بيئية. وهو عملية تستند إلى الزاوية الاقتصادية التي تشبع الحاجات الأولية للفرد، وتوفر له العادات والمهارات التي تيسر له إشباع حاجاته استجابة للمؤثرات الجديدة، وتجعله متلائماً معها مُتَلائِماً الصراعات مُتَجَنِّباً لها. والتوافق المهني إزاء ذلك تكيّف شخصي يحققه الإنسان في عمله ويؤديه بما يتناسب مع قدراته، ويمارسه وهو راضٍ عنه كونه يتفق مع ميوله ومستوى طموحه وفكره¹³. كما أنه عملية دينامية مستمرة يقوم الفرد بها لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية، والمحافظة على هذا التلاؤم.

وتؤكد البحوث والدراسات المستفيضة في هذا المجال على أهمية التوافق المهني في جانبين أساسيين هما: العامل وما يبعثه في نفس الفرد من الروح المعنوية العالية، وما يحققه من إشباع مما يدفعه إلى المبادرة والابتكار والإنتاجية. فكلما زاد التوافق مع المهنة زادت الكفاية الإنتاجية كمّاً وكيفاً، ووفرت الجهد والمال والوقت. وحتى يحقق الفرد توافقاً مهنيّاً، فلا بد له من الشعور بالرضا عن مستواه الاقتصادي، وأن رئيسه يقدره، ويهتم به دون تصدّد للأخطاء التي قد يقع بها، وتوفير فرص النمو المهني والترقي والأمن والاستقرار النفسي في العمل³⁷.

وتؤكد الدراسات على العلاقة الوثيقة بين قيم عمل الفرد وتوافقه المهني، وأن دراسة قيم العمل تعد اتجاهاً مهماً لفهم العوامل المرتبطة برضا العاملين¹². فأداء الفرد لعمله يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيم التي يتبناها نحو العمل⁵¹، واتفاق القيم داخل مؤسسات العمل يؤثر بشكل مباشر على مستوى أدائه وكفاءته ورضاه عن عمله، مشيرةً إلى وجود علاقة قوية موجبة بين قيم العمل ومستوى الالتزام الوظيفي²⁸.

أهداف الدراسة:

سعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- بيان قدرة متغيرات كل من جنس الطالب، المستوى التعليمي، ثقافة الوالدين وعملهما، وحجم الأسرة، في التنبؤ بقيم العمل عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) لدى طلبة الجامعات الأردنية.
- 2- التحقق من وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في قيم العمل لدى طلبة الجامعات الأردنية تبعاً لمتغيرات كل من جنس الطالب، المستوى التعليمي، ثقافة الوالدين وعملهما، وحجم الأسرة.
- 3- التحقق من وجود اختلاف بين مستوى التوافق المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية، ومستوى قيم العمل لديهم عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$).
- 4- معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية.

الذين تستحوذ عليهم القيم الدينية يدركون الكلمات الدينية ويتعرفون عليها بسهولة أكثر من غيرهم، وكذلك ممن تسود لديهم قيمة اقتصادية أو ثقافية. كما تؤثر في السلوك في الحياة العملية. وتعمل على ربط أجزاء الثقافة مع بعضها بعضاً حتى تبدو متناسقة تخدم هدفاً محدداً، كما تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقيه من الانحرافات الاجتماعية، وتؤدي دوراً كبيراً في تنمية المجتمع على المستوى الإنساني³⁴.

وتساعد القيم على التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة، وأن استجابته لموقف معين أو إصداره حكماً على قضية معيارية ينبع أساساً من القيم التي يؤمن بها. فالقيم بالنسبة له معايير عامة ومحل اتفاق ورضا من الجماعة التي ينتمي إليها، وهي موجهات للسلوك ومعايير يزن بها الإنسان نشاطه وفكره ودوره في الحياة، كما تمثل قوة دافعة للعمل¹³.

وتمر قيم العمل بسبع مراحل تطورية مثلت المرحلة الأولى منها انعكاساً لآراء المدرسة السلوكية ونظرياتها، التي ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية وسيادة المذهب الاقتصادي الرأسمالي، حيث لم يكن هناك اهتمام بالعمل إلا بالقدر الذي يساعد على استغلال أكبر مجهوداته. وجاءت المرحلة الثانية على إثر تزايد المشكلات داخل المنظمات، وظهور الاعتقاد بمسؤولية صاحب العمل الاجتماعية، وضرورة الاهتمام بمشاكل المجتمع بما فيها مشاكل الالتزام بقيم العمل والموظفين. وظهرت المرحلة الثالثة استجابة لظهور الاتحادات المهنية. وقامت المرحلة الرابعة على أساس الحرية في بيئة العمل، وتمثلت المرحلة الخامسة فيما يسمى بالإدارة بالأهداف وتأييد مبدأ المشاركة من جميع العاملين في وضع القرارات وتحديد الأهداف وتنفيذها. وسميت المرحلة السادسة بمرحلة التطوير التنظيمي لاهتمامها بعلم السلوك التطبيقي، وتغيير الثقافة التنظيمية بطريقة منظمة. ومثلت المرحلة السابعة مزيجاً من المراحل السابقة لتطوير قيم العمل، والعمل الجاد، والمسؤولية الذاتية، واستغلال الفرص الفردية مع تزايد التهديدات والمنافسة العالمية وظهور قيمة البقاء للأصلح⁹⁴¹.

ويمثل التوافق المهني أحد مجالات التوافق العام، والذي استمد مفهومه من تغير الكائن الحي سواء أكان في الشكل أو في الوظيفة، بحيث يجعله قادراً على البقاء والمحافظة على حياته إزاء التغيرات التي تصيب البيئة التي يعيش فيها. وهو يعبر عن القدرة على تكوين علاقات مرضية بين الفرد وبيئته بحيث تبقى على درجة كافية من الاستقرار، مؤكدة على العلاقة بين مفهوم الفرد لذاته وتوافقه الشخصي والاجتماعي.

ويرى الباحثون أن التوافق بهذا المعنى عملية كلية وظيفية يُنظر إليه كعملية دينامية وظيفية لا يتم مرة واحدة، وإنما يستمر ما استمرت الحياة. وينطوي على وظيفة تحقق اتزان الشخص مع بيئته تستند إلى

1- هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: (البعد الأول: الميول والقدرات) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

2- هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: (البعد الثاني: الشخصية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

3- هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: (البعد الثالث: المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

4- هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: (البعد الرابع: الرضا والسعادة) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

السؤال الرئيس الرابع: هل يوجد تأثير للاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) على الثقافة التنظيمية لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

1- هل يوجد تأثير للاختيار المهني على الثقافة التنظيمية (ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

2- هل يوجد تأثير للاختيار المهني على الثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

3- هل يوجد تأثير للاختيار المهني على الثقافة التنظيمية (الثقافة الإبداعية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

4- هل يوجد تأثير للاختيار المهني على الثقافة التنظيمية (الثقافة المساندة) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

أهمية الدراسة: تتحدد أهمية هذه الدراسة في الموضوع الذي نتناوله وهو قيم العمل لدى طلبة الجامعات الأردنية التي لم تحظ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين في المجتمع الأردني. وأن الدراسة الحالية استهدفت فئة خاصة من فئات المجتمع الأردني وهي فئة الطلبة في الجامعات الأردنية الذين يُعدون أنفسهم لاستلام المهنة التي تم اختيارها من قبلهم، ودرسوها في جامعاتهم، وتديروا على تحقيق النجاحات المأمولة. وتكمن أهمية الدراسة في جانبين:

الجانب النظري: إعناء البحوث العلمية المرتبطة بقيم العمل والتوافق المهني في البيئة الأردنية سيما وأن موضوع القيم المهنية يعد من الموضوعات المهمة التي تؤثر بشكل مباشر على العائد الوظيفي سواء أكانت للمهنة أو الفرد. وإثارة انتباه المسؤولين في وزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي إلى أهمية القيم المهنية والتوافق المهني لطلبة الجامعات الأردنية، والدور الذي يقود إلى تحقيق أفضل عائد تربوي ومهني في آن معاً.

الجانب التطبيقي: في أن هذه الدراسة تهتم بدراسة العلاقة بين القيم المهنية للفرد وتوافقه المهني، حيث يتوقع أن تؤدي دوراً فاعلاً في تأكيد توافق الفرد في مهنته بعد التخرج والتحاقه بالمهنة التي يختارها

5- الكشف عن أثر الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها: سعت الدراسة الحالية إلى الكشف عن أثر الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية والإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

السؤال الرئيس الأول: هل يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على الاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

1- هل يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الأول: الميول والقدرات) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

2- هل يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الثاني: الشخصية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

3- هل يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الثالث: المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

4- هل يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الرابع: الرضا والسعادة) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

السؤال الرئيس الثاني: هل يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الرابع: الرضا والسعادة) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

السؤال الرئيس الثالث: هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

السؤال الرئيس الثالث: هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

السؤال الرئيس الثالث: هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

السؤال الرئيس الثالث: هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

السؤال الرئيس الثالث: هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

السؤال الرئيس الثالث: هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

1- HO1: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: (البعد الأول: الميول والقدرات) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

2- HO2: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: (البعد الثاني: الشخصية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

3- HO3: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: (البعد الثالث: المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

4- HO4: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: (البعد الرابع: الرضا والسعادة) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد تأثير للاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) على الثقافة التنظيمية لدى طلبة الجامعات الأردنية.

تعريف المصطلحات مفاهيمياً وإجراءياً:

قيم العمل Work Values: عرف⁷ قيم العمل بأنها: "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه". وتعرف قيم العمل إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة. وتدرج تحتها الأبعاد الفرعية الآتية:

1- **الانتماء Affiliation:** إن الشخص من خلال انتمائه لعمله يحقق مجموعة من القيم والتي تعبر عن مستويات مختلفة من الانتماء مثل الولاء (أداء العمل بغير إجبار)، والتعاون (الرغبة الداخلية في التعاون مع زملاء العمل وتحقيق أفضل أداء من خلاله)، واستخدام الوقت (توفير وقت العمل، وعدم إضاعته في قضاء الأمور الشخصية)، والجماعية (الشعور بروح الجماعة في العمل في أدائه)، والحب (أداء العمل من خلال حبه والاتحاد معه)، والسعادة (الشعور بالسعادة في أداء العمل وفي الوقت الذي ينفق فيه).

2- **دافعية الإنجاز Achievement motivation:** وتنتهم بدرجة الإنجاز في العمل كقيمة، وتظهر من خلال مجموعة بنود متصلة بالنجاح والتحصيل والعطاء والمسؤولية والإبداع والعقلانية وحسن الأداء في العمل وتفضيل اللقب المهني على أي لقب آخر.

لنفسه. كما يسهم البحث في وضع البرامج التدريبية المتعلقة بالتوافق المهني للأفراد قبل الخدمة وفي أثناء الخدمة؛ لتحقيق إنتاجية أفضل على مستوى العمل الذي يشغلونه. ويمكن أن تفيد نتائج هذا البحث المجتمع التربوي لتقديم صورة مشرقة لقيم العمل السائدة في المجتمع الأردني، وبالتالي انعكاسها على التوافق المهني للفرد، فضلاً عن أن لمتغيرات الدراسة الديمغرافية تأثير بارز على القيم المهنية للطلبة وتوافقهم المهني.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على الاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

1- HO1: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الأول: الميول والقدرات) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

2- HO2: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الثاني: الشخصية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

3- HO3: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الثالث: المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

4- HO4: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الرابع: الرضا والسعادة) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعاده: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على الثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده (الميول والقدرات،

الثقافة التنظيمية السائدة: Organizational Culture

عرفها²⁶ بأنها الفلسفات والأيدولوجيات والقيم والمفاهيم والمعتقدات المشتركة، وكذلك الطموحات والآمال والاتجاهات والمعايير التي تربط الجماعة، والثقافة في إطار العمل وأساسه التنظيمية. وتعرف الثقافة التنظيمية إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على أداة الدراسة المعدة لتحقيق أهداف هذه الدراسة. وتندرج تحتها الأبعاد الفرعية الآتية:

- 1- **الثقافة البيروقراطية Bureaucratic Culture**: تحدد السلطة والمسؤوليات ويأخذ تسلسل السلطة بالشكل الهرمي في نقل المعلومات وتعتمد على التحكم والالتزام.
 - 2- **الثقافة الإبداعية Innovative Culture** وتتميز بوجود بيئة عمل تساعد على الإبداع ويتسم أفرادها بحب المخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.
 - 3- **الثقافة المساندة Supportive Culture**: تتسم بيئة العمل بالصدقة ومساعدة العاملين والعمل في انسجام وموازرة، وتعمل المنظمة على خلق جو من الثقة والمساواة والروح الودية والتركيز على الجانب الإنساني في العمل.
 - 4- **ثقافة الدور Role Culture**: تؤكد هذه الثقافة على نوعية التخصصات الوظيفية وعلى الأدوار الوظيفية أكثر من الأفراد. وتعطي أهمية كذلك للقواعد والأنظمة.
- الطالب الجامعي: الطالب الذي يدرس في إحدى الجامعات الأردنية خلال العام الدراسي 2014/2015 ويقع ضمن الفئة العمرية 18 - 25 عاماً.

حدود الدراسة ومحدداتها:**1- حدود الدراسة:****• العينة:**

- الحدود البشرية:** المكونة من (1028) طالباً وطالبة ضمن الفئة العمرية (18 - 25) عاماً.
- الحدود الزمانية:** المنتظمون في الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام 2014/2015 ميلادية.
- الحدود المكانية:** الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.
- 2- **أداة الدراسة:** المتمثلة في كل من محاور قيم العمل، والتوافق النفسي، والاختيار المهني وتقدير الذات المستخدمة في هذه الدراسة والتحقق من خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات).
- 3- **محددات الدراسة:** يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة وفقاً لمدى صدق استجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية (صدق الأداة وثباتها).
- الدراسات السابقة:** اهتم الباحثون وذوو الاختصاص بقيم العمل منذ زمن بعيد، بهدف تحديدها والتعرف إلى طبيعتها وتأثيرها وكيفية

3- القيم الاجتماعية Social values: وتركز على العائد

المادي من العمل وأولويته ضمن اهتمامات الفرد، ومن ضمن مؤشرات رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي، وتقييم الأعمال من خلال ما تدره من دخل، والمقارنة بين العائد المادي للعمل والعائد الاجتماعي.

4- القيم الاقتصادية Economic values: وتعرف من خلال

ارتباط العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، وتظهر من خلاله علاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسري ومحيط الأصدقاء والجران والمجتمع، والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضيفها عليها الأفراد، والعلاقة بين مكان ممارسة العمل وطريقة أدائه، وبين مكانته ودور العمل في تعضيد الروابط الاجتماعية وخلق مجالات جديدة للتفاعل، ودور العمل في خلق الاستقرار الاجتماعي، وفي خلق مستوى أفضل في الحياة.

5- أفضلية العمل Priority work: وتركز على مجموعة من

المؤشرات الدالة على تفضيل العمل على الأنشطة الأخرى مثل طول ساعات العمل ودرجة أدائه، والطاقة المبذولة فيه من جانب الفرد، ومدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه فيه، والمقارنة بين الجهد المبذول في العمل وعائده المادي، ومدى الاستمتاع بالإجازات، ومدى التركيز في العمل في حضور الآخرين.

الاختيار المهني: Vocational choice عرف³⁴ الاختيار

المهني بأنه: "اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية. ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة. وتندرج تحتها الأبعاد الفرعية الآتية:

1- الميول والقدرات: Attitudes and Abilities ويقصد

بها مدى ما يتمتع به الفرد من قدرات وما لديه من ميول وقيم تؤثر في اختياره المهني.

2- الشخصية Personal : ويقصد بها مدى ما يتمتع به

الفرد من سمات شخصية مكتسبة أو مورثة وتؤثر في اختياره المهني.

3- المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية Social, Economic and Cultural Determinants

ويقصد بها مجموعة العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحيطة بالفرد والتي تؤثر في اختياره المهني.

4- الرضا والسعادة Satisfaction and Happiness :

ويقصد بها مدى ما توفره المهنة للفرد من إشباع لدوافعه ورغباته وحاجاته.

ذات مستوى مرتفع، تليها قيم النظام والرقابة والمخاطرة، وأن النساء كنّ أكثر تحمّساً وارتباطاً بالعمل من الذكور، وكنّ أكثر رضا بوظائفهن³¹.

وأوضحت دراسة²⁹ بأن أكثر قيم العمل ظهوراً هي القيمة الاقتصادية وقيمة الفخر والاعتزاز بالعمل، تليها قيمة الاندماجية في العمل. وبينت دراسة⁴⁴ أن مرشدي المدارس الابتدائية في مدرسة مونتيسوري يمتلكون قيم العمل التي تؤهلهم للقيام بأداء واجبهم من ناحية الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة لوقاية الطلبة.

وأوضحت دراسة⁷ وجود علاقة ارتباطية بين قيم العمل وبعض سمات الشخصية لدى عينة دراسته المكونة من (150) مرشداً طلابياً. بينما أشارت دراسة¹¹ إلى وجود علاقة قوية موجبة بين قيم العمل السائدة ومستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين. وأن المعلمين والمعلمات يشتركون في مستوى مقبول من الالتزام في بُعدي الانضباط في العمل والإخلاص فيه²⁵. بينما أوضح³³ أن المرشدين المدرسيين لا يشعرون بالارتياح في أداء وظيفتهم مع ازدياد سنوات الخبرة في العمل. وأظهرت دراسة²⁵ أن هناك عدداً من السلوكيات التي تعبر عن قيم العمل التي لا بد من ممارستها كي يحقق المرشد تكامله المهني، مثل قيامه بالتدخل اللازم أثناء حدوث مشكلة بين الطلبة، والعمل على التعامل معها وحلها بأسلوب إرشادي مناسب.

وأشارت دراسات^{14,4} إلى ارتفاع مستوى أبعاد الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في المؤسسات العامة الأردنية وولائم التنظيمي. بالإضافة إلى وجود أثر لأبعاد أخلاقيات الإدارة في الولاء التنظيمي. وأن هناك علاقة بين كل من العدالة التوزيعية المدركة، والعدالة الإجرائية المدركة ونوايا ترك العمل لدى الأفراد²⁰.

وبينت دراسة³ أثر تطبيق إستراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. ووجود أثر لعمليات توليد المعرفة التنظيمية في تحسين الأداء المؤسسي⁴⁴، وأثر لإستراتيجية التطوير التنظيمي على الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة². وأوضحت دراسة⁵ تأثير الريادة التنظيمية في النجاح الإستراتيجي في الجامعات الأردنية، ووجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي¹⁸. كما بينت دراسة² التزام المعلمين للتعليم التربوية في ممارسة التعليم بدرجة كبيرة جداً، وبالعلاقة إيجابية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى مديري التربية والتعليم في الأردن⁴⁶.

وبين¹⁰ في دراسته التي هدفت إلى معرفة قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ثم اقتراح وسائل وأساليب لتنميتها لدى المعلمين. إن العاملين عندما يعتقدون قيماً إيجابية تجاه العمل في أي مجال من مجالات الحياة، فإن ذلك يضمن تحسين نوعية الأداء وزيادة في كمية الإنتاج.

حفزها لدى الأفراد على اختلاف مكانتهم وتنوع الأعمال التي يقومون بها⁹. كما احتل موضوع التوافق المهني جانباً مهماً من الدراسات والبحوث بالنظر إلى أهمية التوافق المهني وخطورة دوره وارتباطه بقيم العمل لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.

فقد بين⁹ أن تقديرات القيم لدى عينة دراسته متوسطة على وجه العموم، وأن أعلى قيمة في العمل لديهم كانت هي الاعتداد بالنفس. وأنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين أفراد عينة الدراسة لذوي المؤهلات المختلفة. وبين²⁴ أن الأفراد الأكبر سناً يركزون بدرجة أقل أهمية على خصائص وسمات الوظيفة الداخلية والخارجية المنشأ في عينته المكونة من (120) مديراً و(89) مديرة من مستوى الإدارة الوسطى في مستويات عمرية وتعليمية مختلفة. وأظهرت²¹ وجود فروق في القيم الجمالية والاستقلال والإدارة والعلاقات الإشرافية والمشاركة، وطريقة الحياة لصالح متغير الجنس على عينتها المكونة من (600) شخص يعملون في حقول المهن الطبية والهندسية والتعليمية. واستخدمت الباحثة في دراستها الصورة المعربة لمقياس سوبر لقيم العمل.

وتناولت دراسة²³ المحددات الشخصية لقيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي بهدف تحديد أثر العوامل الشخصية والوظيفية على تشابه قيم العمل واختلافها لعينة من العاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة. وبيان العلاقة الارتباطية بين قيم العمل والرضا الوظيفي، مستخدمين مفهوم كولبيرج لقيم العمل ومقياس⁷ لقيم العمل على عينة من (700) من العاملين في منظمات متنوعة بدولة الإمارات. وقد بينت الدراسة وجود علاقة بين جهة العمل وقيم العمل، كما وضحت تمايزاً بين قيم العاملين في ضوء المجموعة الوظيفية التي ينتمون إليها، وأن العاملين من ذوي الخبرة القليلة في العمل يعطون أهمية أكبر لقيم العمل الخارجية. مع وجود ارتباط سلبي بين الرضا الوظيفي وقيم العمل الخارجي. وأشارت دراسة⁴⁰ إلى وجود علاقة بين قيمة الإنجاز في العمل والرضا الوظيفي وتطابق أهمية قيمة الإنجاز في العمل وارتباطها بالرضا الوظيفي على عينة مكونة من (187) من المديرين بالشركات الصناعية. كما أكد³⁶ أن العاملين من كبار السن هم الأكثر انتماءً لأخلاقيات العمل التقليدية، في حين كان العاملون من صغار السن الأكثر اختياراً للقيم التي تعبر عن الفردية والاستقلالية.

وبين⁴ أن أكثر القيم تفضيلاً للعاملين والعاملات هي قيم الامتثال والقيم الغيرية في دراسة حول القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديرية التربية والتعليم الفلسطينية باستخدام مقياس جوردن للقيم المشتركة. وبيّنت¹⁶ في دراستها التي هدفت إلى تقدير بعض قيم العمل على عينة من (375) من الأكاديميين والإداريين العاملين بجامعة قطر أن قيم الاعتداد بالنفس والعلاقات الاجتماعية

التعليق على الدراسات السابقة: تناولت الدراسات موضوع القيم بإسهاب خاصة فيما يرتبط بقيم العمل وطبيعته وتأثيره على الأفراد على اختلاف مكانتهم وتنوع الأعمال التي يقومون بها^{9،15،43}، وعلاقته بالتوافق المهني ومدى ارتباطهما لدى العاملين في المؤسسات المختلفة. وهناك دراسات أظهرت اختلافًا في قيم العمل باختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة الوظيفية للأفراد^{21،24،30}، أو السلوكيات^{16،25}. ووجود علاقات ارتباطية بين قيم العمل والتوافق المهني^{23،29،38،39}، بينما أشارت دراسات أخرى عدم وجود مثل تلك العلاقة²¹. أو الفروق بين متغيرات الدراسة¹³.

وبحثت بعض الدراسات في أكثر قيم العمل ظهورًا مثل القيمة الاقتصادية وقيمة الفخر والاعتزاز، والاندماجية في العمل^{33،42}، والعلاقة بين قيم العمل والسمات الشخصية للفرد^{8،25،28،17}. وزيادة كمية الإنتاج¹⁰. وكشفت دراسات أخرى العلاقة بين قيم العمل وتقدير الذات^{10،47}، والاكتمال والقلق^{36،38،31}. وقد أفاد الباحثون من اطلاعهم على تلك الدراسات في إبراز أهمية الدراسة الحالية وصياغة أسئلتها وفرضياتها. وتميزت هذه الدراسة بتطبيقها على شريحة واسعة من الطلبة الذي يتلقون علومهم الجامعية في مختلف التخصصات النظرية والتطبيقية ومختلف الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة.

إجراءات الدراسة:

منهجية الدراسة: تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي لمناسبته في تحقيق أغراض هذه الدراسة. أداة الدراسة: تستخدم هذه الدراسة الاستبانة كأداة دراسة رئيسية لجمع البيانات، وبالتالي تحقيق هدف الدراسة، في حين تتضمن الاستبانة قسمين رئيسيين يتناول القسم الأول المعلومات الشخصية للدراسة (الديموغرافية) العامة للتعرف إلى خصائص أفراد عينة الدراسة، بينما يتناول القسم الثاني الفقرات ذات العلاقة بقياس المتغيرات موضوع الدراسة، حيث تمت صياغة (60) فقرة تم توزيعها بالتساوي على ثلاثة متغيرات هي:

- 1- المتغير المستقل: قيم العمل: وقد تم تطوير فقراته من مقياس قيم العمل⁷. وتكون من (20) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: الانتماء، الدافعية، القيم الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل.
- 2- المتغير التابع: الاختيار المهني: ومن أجل الحصول على تقدير كمي لما يقرره الفرد باختياره المهنة التي يرغب بها فقد تم تطوير فقرات الاختيار المهني بعد الاطلاع على عدد من الدراسات والمقاييس ذات الصلة بالاختيار المهني، حيث تكون من (20) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: الميول والقدرات، والشخصية، والمحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، والرضا والسعادة.

وبحث¹⁶ في العلاقة بين قيم العمل والسلوك التوكيدي لدى عينة من طلاب الإعلام والصحفيين العاملين في بعض الصحف السعودية. بين فيها أن قيم العمل السائدة لدى طلاب الإعلام هي الانتماء للعمل والاعتزاز به، والدافعية للإنجاز، والقيمة الاجتماعية للعمل، والسعي للترقى، وأن قيم العمل لدى الصحفيين تركزت على دافعية الإنجاز والانتماء للعمل والفخر بالعمل وقيمه الاجتماعية، وأن هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين درجات طلاب الإعلام ودرجات الصحفيين في مقياس قيم العمل المستخدم لصالح طلاب الإعلام. وأوضح¹¹ وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة بحثه المكونة من (149) مرشداً مدرسياً. وعدم وجود فروق بين قيم العمل وكل من متغيرات التخصص، ومكان العمل، وسنوات الخبرة الوظيفية. وأثر للثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في كليات تأهيل المعلمين، وارتباط إيجابي بين مستويات الثقافة التنظيمية السائدة ومستويات الإبداع الإداري السائدة فيها³².

وقد أشارت دراسة³⁹ إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين توجيه المهمة Task Orientation وتقدير الذات الإيجابي بالنسبة للأطفال الذكور والإناث. وركزت على الشعور الشخصي بالثقة والاحترام الوالدي وإشباع الرغبة لتعزيز تقدير الذات، مع التأكيد في الوقت نفسه على أن إدراك الاحترام المتبادل بين الزوجين يؤدي إلى زيادة تقدير الذات. وأوضح²² وجود علاقة دالة إحصائية بين تقدير الذات والقلق، وبين تقدير الذات والعصابية، وكذلك الأعراض الاكتئابية. وكشفت دراسة³⁶ عن البنية المعرفية للمعتقدات العقلانية التي ترتبط بتقدير الذات المنخفض. وعن العلاقة بين الضغوط التالية للصدمة وبين الجمود وتقدير الذات عند طلبة الجامعة⁶. وكشفت الدراسات³⁷ عن ملامح اضطرابات الشخصية لدى عينة من الإناث من خلال ملاحظة الذات ومشاعر الاكتئاب عند مغادرتهم البيئة الأسرية. بينما أكدت دراسة³⁸ عدم وجود تفاعلات دالة إحصائية بين الأداء الحر والأداء داخل غرفة الصف على الجمود وتقدير الذات والضبط الداخلي والخارجي.

وتدعيماً لما سبق فقد أكدت الدراسات النفسية العلاقة بين تقدير الذات والحاجات النفسية، وأن التقدير السلبي للذات يرتبط بالاكتئاب³¹ والعلاقة بين الشعور بالثقة والاحترام الوالدي وإشباع الرغبة يعزز تقدير الذات. كما تشير نتائج دراسة⁴⁷ إلى العلاقة الدالة إحصائياً بين تقدير الذات وكل من القلق والاكتئاب والعصابية، وتكشف دراسة⁴³ إلى أن تقدير الذات يمكن تعديله وتحسينه بواسطة تعديل المعتقدات العقلية، كما أن دافعية الإنجاز تمت دراستها وعلاقتها بتقدير الذات. وتم التعرف إلى مصادر ومستويات الضبط وعلاقة كل منهما بتقدير الذات. وعلاقة تقدير الذات بالمتغيرات النفسية كالقلق والالتزان الانفعالي-الاجتماعي⁴⁵.

صدق أدوات القياس وثباتها: تم التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة المستخدمة واستخراج معاملات صدقها وثباتها على النحو الآتي:

أولاً: صدق المحتوى: تم الاعتماد على دلالات الصدق التي تضمنت عرض أداة الدراسة على عشرة من المحكمين الخبراء من أساتذة الجامعات الأردنية. وطلب إليهم إبداء الرأي بعبارات تلك الأداة ومدى انتماء الفقرات لها، ومدى وضوحها، وسلامة صياغتها، وموافقة (80%) فأكثر من المحكمين على الفقرة كافية لعدّها صادقة.

ثانياً: صدق البناء (الاتساق الداخلي للمقياس): وكمؤشر على صدق البناء تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (20) طالباً وطالبة من خارج عينة الدراسة مرتين، وبفارق زمني قدره ثلاثة أسابيع، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين متوسط استجاباتهم على كل محور من محاور المقياس مع الدرجة الكلية لها. وكذلك معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونيباخ ألفا) لكل محور من محاور المقياس ومعامل الثبات الكلي للمقياس. وقد أشارت الدرجات الكلية للمفحوصين على أداة القياس تمتعها بمعاملات صدق وثبات مرتفعة تسمح بتطبيقها لأغراض هذه الدراسة. والجدولان الآتيان (1،2) يوضحان ذلك:

3- المتغير الوسيط: الثقافة التنظيمية السائدة: وقد تم تطويره بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة ذات العلاقة مثل دراسة³⁷. وقد تكون من أربعة أبعاد فرعية هي: الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، وثقافة الدور.

تصحيح أدوات الدراسة: طُلب من المفحوصين الإجابة عن كلّ فقرة من فقرات المقياس ومحاوره الفرعية باختيار أحد البدائل الخمسة الآتية: يحدث بدرجة: كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً. وحسبت الدرجة بإعطاء الأوزان الآتية: (5) للبديل الأول، (4) للبديل الثاني، (3) للبديل الثالث، (2) للبديل الرابع، (1) للبديل الخامس، وذلك في حال الفقرات الإيجابية. وعكست هذه الأوزان في حال الفقرات السلبية. وللحكم على مستوى الأداء لدى طلبة الجامعات الأردنية، فقد تم اعتماد المعادلة الآتية للحكم على مستوى الفقرة ومحاور أداة الدراسة: (الحد الأعلى للفقرة - الحد الأدنى للفقرة) ÷ (مستويات الأداء). وتساوي: $(1 - 5) ÷ (3) = 1.33$. وعليه، فإن المتوسطات الحسابية التي تتراوح ما بين $(1 - 2.33)$ تعني أن مستوى الأداء بدرجة منخفضة، وما بين $(2.34 - 2.67)$ متوسطة، وما بين $(3.68 - 5.00)$ مرتفعة.

الجدول ذو الرقم (1) قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة ومحاورها الفرعية

الثقافة التنظيمية		الاختيار المهني		قيم العمل	
معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد
.837**	الثقافة البيروقراطية	.807**	الميول والقدرات	.813**	الانتماء
.830**	الثقافة الإبداعية	.903**	الشخصية	.842**	دافعية الإنجاز
.785**	الثقافة المساندة	.907**	محددات اجتماعية واقتصادية	.876**	قيم اجتماعية واقتصادية
.494**	ثقافة الدور	.849**	الرضا والسعادة	.851**	أفضلية العمل

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الجدول ذو الرقم (2) قيم معاملات الارتباط بين فقرات متغيرات الدراسة والدرجة الكلية للأداة

الثقافة التنظيمية		الاختيار المهني		قيم العمل	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.509**	41	.468**	21	.558**	1
.606**	42	.571**	22	.462**	2
.643**	43	.552**	23	.423**	3
.654**	44	.650**	24	.656**	4
.605**	45	.680**	25	.458**	5
.609**	46	.723**	26	.483**	6
.534**	47	.654**	27	.699**	7
.563**	48	.542**	28	.292**	8
.640**	49	.593**	29	.507**	9
.592**	50	.598**	30	.544**	10
.578**	51	.573**	31	.556**	11
.506**	52	.681**	32	.611**	12
.489**	53	.695**	33	.598**	13
.519**	54	.721**	34	.624**	14

.451**	55	.681**	35	.635**	15
.384**	56	.650**	36	.596**	16
.493**	57	.553**	37	.635**	17
.159**	58	.669**	38	.688**	18
.131**	59	.661**	39	.732**	19
.120**	60	.647**	40	.621**	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الجدول ذو الرقم (3) قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل محور من محاور أداة القياس ومعامل الثبات الكلي لمتغيرات الدراسة

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة (α)
المتغير المستقل: قيم العمل			
1	الانتماء	5	.725
2	دافعية الإنجاز	5	.663
3	القيم الاجتماعية والاقتصادية	5	.805
4	أفضلية العمل	5	.828
المتغير التابع: الاختيار المهني			
1	الميول والقدرات	5	.745
2	الشخصية	5	.725
3	المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية	5	.791
4	الرضا والسعادة	5	.800
المتغير الوسيط: الثقافة التنظيمية المساندة			
1	الثقافة البيروقراطية	5	.769
2	الثقافة الإبداعية	5	.750
3	الثقافة المساندة	5	.755
4	ثقافة الدور	5	.709
المجموع الكلي لفقرات الدراسة			
		60	.887

يتضح من الجدول أن أعلى معامل ثبات للمقياس ككل بلغ (.887)، فيما يلاحظ أن أدنى قيمة للثبات كانت (.874).

تحليل البيانات واختبار الفرضيات نتائج الإحصاء الوصفي:

أولاً: التساؤلات الديموغرافية (العامة): تتضمن أداة الدراسة

أربعة تساؤلات عامة للتعرف إلى خصائص أفراد عينة الدراسة، ويبين

الجدول الآتي نتائج اختبار التكرار والتكرار النسبي لتلك الفقرات:

تدل معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل محور من محاور أداة القياس ومعامل الثبات الكلي لمتغيرات الدراسة كما هي مبينة في الجدول ذي الرقم (3)، أن معامل الثبات جاء مرتفعاً، وتدل على قدرة الأداة بصورة عامة على تحقيق أغراض الدراسة، إذ

الجدول ذو الرقم (4) وصف المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

البيانات	الجنس		النسبة	العدد	النسبة	العدد	المتغير
	الإناث	الذكور					
المستوى التعليمي	النسبة	النسبة	النسبة	العدد	النسبة	العدد	المتغير
	السنة الأولى	12.4%	9.3%	127	21.7%	223	السنة الأولى
	السنة الثانية	34.3%	28.1%	353	62.5%	642	السنة الثانية
	السنة الثالثة	9.1%	6.7%	94	15.9%	163	السنة الثالثة
الكلي		55.8%	44.2%	574	100.0%	1028	الكلي
عمل الوالدين	لا يعمل	21.0%	20.0%	216	41.1%	422	لا يعمل
	موظف/ عامل	34.8%	24.1%	358	58.9%	606	موظف/ عامل
	الكلي	55.8%	44.2%	574	100.0%	1028	الكلي
ثقافة الوالدين	1.7%	0.8%	17	2.4%	25	ثقافة الوالدين	

44.9%	462	23.9%	246	21.0%	216	الشهادة المدرسية	
52.6%	541	30.3%	311	22.4%	230	الشهادة الجامعية	
100.0%	1028	55.8%	574	44.2%	454	الكل	
31.1%	320	16.6%	171	14.5%	149	أقل من 5 أفراد	أفراد الأسرة
68.9%	708	39.2%	403	29.7%	305	5 أفراد فأكثر	
100.0%	1028	55.8%	574	44.2%	454	الكل	

(358). أما ثقافة الأبوين فكانت غالبيتهم من حملة الشهادات الجامعية. حيث بلغ عدد الذكور (230)، وبلغ عدد الإناث (311). وأن نسبة عدد أفراد الأسرة الذين يزيد عددهم عن (5) أفراد فأكثر (68.9%).

ثانياً: عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الديمغرافية:

تشير نتائج الاختبارات الإحصائية السابقة في الجدول ذي الرقم (4) أنه قد بلغ عدد الذكور (454) طالباً، أي ما نسبته (44.2%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، وبلغ عدد الإناث (574) طالبة، أي ما نسبته (55.8%) من مجموع أفراد عينة الدراسة. وبالنسبة للمستوى التعليمي للطلبة فقد كانت غالبية الطلبة من مستوى السنة الجامعية الثالثة. حيث بلغ عدد الذكور منهم (289)، وبلغ عدد الإناث (353). وكانت الغالبية العظمى لعمل الوالدين من فئة الموظفين/العاملين. حيث بلغ عدد الذكور منهم (248)، وبلغ عدد الإناث

الجدول ذو الرقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الديمغرافية

المتغير	الفئة/ المستوى	العدد	الحد الاعلى للمتوسط	المتوسط الحسابي بدلالة الفقرة	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الموافقة
الجنس	الذكور	454	221.61	3.69	.386	73.87%	مرتفعة
	الإناث	574	223.58	3.72	.403	74.53%	مرتفعة
المستوى التعليمي	السنة الأولى	223	219.59	3.65	.534	73.20%	متوسطة
	السنة الثانية	642	223.80	3.73	.332	74.60%	مرتفعة
	السنة الثالثة	163	222.70	3.71	.403	74.24%	مرتفعة
عمل الوالدين	لا يعمل	422	225.11	3.75	.345	75.04%	مرتفعة
	موظف/ عامل	606	221.04	3.68	.425	73.68%	مرتفعة
ثقافة الوالدين	ثانوية عامة فما دون	25	209.16	3.48	.502	69.72%	متوسطة
	الشهادة المدرسية	462	226.12	3.76	.334	75.38%	مرتفعة
	الشهادة الجامعية	541	220.43	3.67	.430	73.48%	متوسطة
افراد الاسرة	أقل من 5 أفراد	320	219.76	3.66	.497	73.26%	متوسطة
	5 أفراد فأكثر	708	224.04	3.73	.339	74.68%	مرتفعة

وبين الجدول ذو الرقم (5) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الديمغرافية لطلبة الجامعات الأردنية من أفراد عينة الدراسة. وتشير نتائج الاختبارات الإحصائية أنه قد بلغ المتوسط الحسابي للذكور بدلالة الفقرة (3.69)، وأن أهميته النسبية قد بلغت (73.87%)، وبلغ المتوسط الحسابي للإناث بدلالة الفقرة (3.72)، وأن أهميته النسبية قد بلغت (74.53%). وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي للطلبة، فقد بلغ المتوسط الحسابي لطلبة السنة الأولى بدلالة الفقرة (3.65). وأن أهميته النسبية (73.20%)، وأن المتوسط الحسابي بدلالة الفقرة لطلبة السنة الجامعية الثانية قد بلغ (3.73)، وأن أهميته النسبية قد بلغت (74.60%). أما طلبة السنة الثالثة الجامعية فقد بلغ متوسطها الحسابي بدلالة الفقرة (3.71)،

وأهميتها النسبية (74.24%). ويظهر الجدول كذلك أن المتوسط الحسابي بدلالة الفقرة لثقافة الوالدين ممن يحملون الشهادة المدرسية (3.76)، وأن أهميتها النسبية قد بلغت (75.38%). وأن المتوسط الحسابي بدلالة الفقرة لحملة الشهادة الجامعية قد بلغت (3.67)، وأهميتها النسبية (73.48%). والمتوسط الحسابي لذوي الأسر الذين يبلغ عدد أفرادها أقل من (5) أفراد قد بلغ (3.66)، وأن أهميتها النسبية قد بلغت (73.26%). أما الأسر التي يزيد عدد أفرادها عن (5) أفراد فقد بلغ متوسطها الحسابي بدلالة الفقرة (3.73)، وأهميتها النسبية (74.68%).

ثالثاً: عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لمجالات الدراسة:
قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية مقسمة
إلى مجالاتها:

يبين الجدول الآتي نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
لإجابات أفراد العينة على الدور الوسيط للثقافات التنظيمية في تأثير

الجدول ذو الرقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات الدور الوسيط للثقافات التنظيمية في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات
الأردنية

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الحد الأعلى للمتوسط	المتوسط الحسابي بدلالة الفقرة	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الموافقة
المتغير المستقل: قيم العمل							
1	الانتماء	5	21.74	4.34	.517	%86.99	مرتفعة
2	الدافعية	5	18.99	3.79	.673	%75.96	مرتفعة
3	القيم الاجتماعية والاقتصادية	5	20.05	4.01	.699	%80.21	مرتفعة
4	أفضلية العمل	5	20.58	4.11	.734	%82.33	مرتفعة
	المجموع	20	81.37	4.06	.556	%81.37	مرتفعة
المتغير التابع: الاختيار المهني							
1	الميول والقدرات	5	15.66	3.13	.558	%62.67	متوسطة
2	الشخصية	5	21.22	4.24	.632	%84.91	مرتفعة
3	المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية	5	20.30	4.06	.698	%81.23	مرتفعة
4	الرضا والسعادة	5	21.85	4.37	.661	%87.43	مرتفعة
	المجموع	20	79.06	3.95	.554	%79.06	مرتفعة
المتغير الوسيط: الثقافة التنظيمية السائدة							
1	الثقافة البيروقراطية	5	12.17	2.43	.995	%48.70	متوسطة
2	الثقافة الإبداعية	5	14.91	2.98	1.028	%59.67	متوسطة
3	الثقافة المساندة	5	14.47	2.89	.882	%57.90	متوسطة
4	ثقافة الدور	5	16.89	3.37	.644	%67.60	متوسطة
	المجموع	20	58.46	2.92	.674	%58.47	متوسطة
	المجموع الكلي	60	222.71	3.71	.396	%74.24	مرتفعة

حسابي بلغ (4.06) ، وانحراف معياري بلغ (0.698) ، ودرجة الموافقة مرتفعة، وحصل مجال "الرضا والسعادة" على متوسط حسابي بلغ (4.37) وانحراف معياري (0.661) ودرجة الموافقة مرتفعة. أما المتغير الوسيط فقد حصل مجال "الثقافة البيروقراطية" على متوسط حسابي بلغ (2.43) وانحراف معياري بلغ (0.995) ودرجة موافقة متوسطة. وحصل مجال "الثقافة الإبداعية" على متوسط حسابي بلغ (2.98) وانحراف معياري بلغ (1.028) ودرجة موافقة متوسطة. وحصل مجال "الثقافة المساندة" على متوسط حسابي بلغ (2.89) وانحراف معياري بلغ (0.882) ودرجة موافقة متوسطة. كما حصل مجال "ثقافة الدور" على متوسط حسابي بلغ (3.37) وانحراف معياري بلغ (0.644) ودرجة موافقة متوسطة.

يظهر الجدول السابق ذو الرقم (6) أن إجابات الأفراد عينة الدراسة على المتغير المستقل في مجال "الانتماء" قد حصل على متوسط حسابي بلغ (4.34)، وانحراف معياري بلغ (0.517)، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل مجال "الدافعية" على متوسط حسابي بلغ (3.79)، وانحراف معياري بلغ (0.673)، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل مجال "القيم الاجتماعية والاقتصادية" على متوسط حسابي بلغ (4.06)، وانحراف معياري بلغ (0.698)، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل مجال "أفضلية العمل" على متوسط حسابي بلغ (4.11)، وانحراف معياري بلغ (0.734)، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل المتغير التابع في مجال "الميول والقدرات" على متوسط حسابي بلغ (3.13)، وانحراف معياري بلغ (0.558)، ودرجة الموافقة متوسطة، كما حصل مجال "الشخصية" على متوسط حسابي بلغ (4.24)، وانحراف معياري بلغ (0.632)، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل في مجال "المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية" على متوسط

1- المتغير المستقل: قيم العمل:

رابعاً: متغيرات الدراسة:

تبين المحاور الآتية نتائج مقاييس النزعة المركزية لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات ذات العلاقة بقياس متغيرات الدراسة، وذلك وفقاً للآتي:

الجدول ذو الرقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) لفقرات المتغير المستقل (قيم العمل)

الرقم	البعد	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قم (ت)	مستوى الدلالة	الأهمية النسبية	درجة الموافقة
1	الانتماء	حب العمل الذي يقوم به	4.46	.788	181.386	.000	89.20%	مرتفعة
2		السعي لتقديم أفضل أداء ممكن في العمل	4.69	.590	254.906	.000	93.80%	مرتفعة
3		الشعور بالخجل لعدم إتقان العمل الذي يقوم به	4.20	.815	165.039	.000	84.00%	مرتفعة
4		الشعور بالضيق إذا كان الأداء في العمل ليس على الوجه الأكمل	4.10	.953	137.787	.000	82.00%	مرتفعة
5		الشعور بسعادة غامرة لقضاء ساعات طويلة في العمل	4.31	.894	154.479	.000	86.20%	مرتفعة
6	الدافعية	السعي لتحسين وضعه في العمل	4.24	.897	151.589	.000	84.80%	مرتفعة
7		تقديم المشورة للزملاء في العمل عند طلبها	3.65	1.362	86.005	.000	73.00%	متوسطة
8		تأدية العمل بشكل جيد دون انتظار تقدير من قبل الرئيس	3.54	1.150	98.575	.000	70.80%	متوسطة
9		من الصعب الحصول على عمل أفضل من العمل الحالي	4.02	1.109	116.123	.000	80.40%	مرتفعة
10		النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح	3.54	1.015	111.891	.000	70.80%	متوسطة
11	القيم الاجتماعية والاقتصادية	الرغبة في البحث عن عمل يحقق مكانة اجتماعية عالية	3.83	1.132	108.397	.000	76.60%	مرتفعة
12		السعي للبحث عن عمل ينال تقدير الأصدقاء والأسرة	3.30	1.185	89.304	.000	66.00%	متوسطة
13		العمل الذي يتم اختياره يسهم في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل للأسرة	4.59	.702	209.892	.000	91.80%	مرتفعة
14		إن العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً	4.03	1.188	108.860	.000	80.60%	مرتفعة
15		تفضيل العمل بالمؤسسات التي فيها ترقية أسرع	4.29	.863	159.475	.000	85.80%	مرتفعة
16	أفضلية العمل	تركيز الجهود في العمل ونسيان الالتزامات حيال الآخرين	4.22	.859	157.597	.000	84.40%	مرتفعة
17		السعي للبحث عن وسائل جديدة لتحسين العمل الذي ينمي اختياره	4.43	.930	152.773	.000	88.60%	مرتفعة
18		تفضيل الاستغراق في العمل طوال الوقت	3.67	1.005	117.185	.000	73.40%	متوسطة

مرتفعة	78.40%	.000	126.116	.997	3.92	تفضيل البقاء مع الأسرة عن مشاركة الزملاء في رحلات ترفيهية	19
مرتفعة	86.60%	.000	143.071	.971	4.33	المواظبة على حضور الاجتماعات التي تعقدتها المؤسسة	20

2- المتغير التابع: الاختيار المهني

الجدول ذو الرقم (8) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ل فقرات المتغير التابع (الاختيار المهني)

الرقم	البعد	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيم (ت)	مستوى الدلالة	الأهمية النسبية	درجة الموافقة
1	الميول والقدرات	الشعور بالفخر لما تقدمه المهنة من خدمة جليلة للوطن	4.05	1.189	109.293	.000	81.00%	مرتفعة
2		عذ الشخص المسؤول الأول والأخير في اختياره لمهنته	3.78	.947	127.886	.000	81.00%	مرتفعة
3		قرار الالتحاق بالمهنة قرار متسرع	3.82	.859	142.589	.000	76.40%	مرتفعة
4		من الضروري أن تقدم المهنة خدمات انسانية	3.82	.881	139.072	.000	76.40%	مرتفعة
5		المهنة التي تم اختيارها غير مناسبة للميول والقدرات	4.01	.861	149.415	.000	80.20%	مرتفعة
6	الشخصية	امتلاك الكثير من السمات التي تساعد على النجاح في المهنة	4.27	.941	145.544	.000	85.40%	مرتفعة
7		التربية التي يحصل عليها الفرد في المنزل رسمت شخصيته	4.25	.958	142.101	.000	85.00%	مرتفعة
8		تساعد المهنة الحالية على كسب مزيد من الأصدقاء	4.23	.873	155.408	.000	84.60%	مرتفعة
9		تعد المهنة الحالية هي الأكثر ملاءمة لأفراد العائلة	4.30	.859	160.499	.000	86.00%	مرتفعة
10		السمات التي اكتسبها الفرد من والده هي التي دفعته لاختيار مهنته	4.18	.948	141.436	.000	83.60%	مرتفعة
11	المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية	إن مستوى الفرد الثقافي سبب في اختيار المهنة	3.94	.976	129.612	.000	78.80%	مرتفعة
12	الرضا والسعادة	حب اختيار المهنة التي يفضلها الأصدقاء	4.00	.885	145.037	.000	80.00%	مرتفعة
13		تساعد المهنة على إبراز ما لدى الفرد من قوة وشجاعة	4.11	.972	135.668	.000	82.20%	مرتفعة
14		توافق المهنة المختارة الطبقة الاجتماعية التي ينتمي لها	4.11	.998	131.898	.000	82.20%	مرتفعة
15		مستوى دخل الأسرة سبب رئيس لاختيار المهنة الحالية	4.14	.899	147.642	.000	82.80%	مرتفعة
16		تمتني عمل الفرد في مهنة أخرى	4.21	.982	137.452	.000	84.20%	مرتفعة

مرتفعة	84.40%	.000	150.291	.900	4.22	الشعور بالقلق عند القيام بواجبات المهنة الحالية		17
مرتفعة	86.00%	.000	144.892	.952	4.30	تمكن المهنة الحالية من إشباع دوافع الفرد ورغباته		18
مرتفعة	91.00%	.000	190.681	.766	4.55	إن سبب اختيار المهنة الحالية هو تقمص صفات الوالد بها		19
مرتفعة	91.40%	.000	180.043	.815	4.57	يرتبط اختيار المهنة بمدى أفضليتها بين المهن الأخرى		20

3- المتغير الوسيط: الثقافات التنظيمية السائدة:

الجدول ذو الرقم (9) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لفقرات المتغير الوسيط (الثقافات التنظيمية السائدة)

الرقم	البعد	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيم (ت)	مستوى الدلالة	الأهمية النسبية	درجة الموافقة	
1	الثقافة البيروقراطية	التأكيد على الالتزام بتعاميم إدارة التعليم	1.93	1.397	44.361	.000	38.66%	منخفضة	
2		تحديد الصلاحيات داخل المدرسة	2.79	1.374	65.169	.000	55.88%	متوسطة	
3		نقل المعلومات يكون بشكل هرمي	2.22	1.417	50.412	.000	44.57%	منخفضة	
4		الاهتمام بالإجراءات الرسمية	2.68	1.410	60.992	.000	53.68%	متوسطة	
5		الأخذ بمبدأ العقاب	2.53	1.300	62.520	.000	50.70%	متوسطة	
6	الثقافة الإبداعية	تهيئة جو من الرضا بين العاملين في المدرسة	2.68	1.359	63.436	.000	53.79%	متوسطة	
7		التأكيد على العدالة والمساواة بين العاملين	3.25	1.406	74.232	.000	65.14%	متوسطة	
8		التشجيع على مواجهة التحديات لتحقيق الأهداف	2.80	1.555	57.829	.000	56.13%	متوسطة	
9		إعطاء الفرصة لحل المشكلات بعيداً عن الإجراءات الرسمية	2.90	1.461	63.671	.000	58.05%	متوسطة	
10		اتسام أفرادها بحب المخاطرة في اتخاذ القرارات	3.26	1.484	70.425	.000	65.23%	متوسطة	
11		الثقافة المساندة	زرع الثقة في نفوس العاملين داخل المدرسة	2.13	1.375	49.730	.000	42.67%	منخفضة
12			التأكيد على العدالة والمساواة بين العاملين	2.97	1.310	72.923	.000	59.59%	متوسطة
13			السماح للعاملين بحرية التعبير عن الرأي	2.99	1.376	69.836	.000	59.98%	متوسطة
14			التركيز على الجانب الإنساني في العمل	3.12	1.392	71.877	.000	62.45%	متوسطة
15			المشاركة في صنع القرار	3.24	1.350	76.929	.000	64.82%	متوسطة
16	ثقافة الدور	التفويض للمهام حسب التخصصات	3.07	1.312	75.168	.000	61.54%	متوسطة	
17		إعطاء أهمية بالغة للقواعد والأنظمة	2.96	1.335	71.158	.000	59.26%	متوسطة	

متوسطة	71.40%	.000	76.227	1.265	3.00	الاعتماد على الأداء الوظيفي في تقييم العاملين	18
مرتفعة	73.60%	.000	75.151	1.277	2.99	إهمال الجانب الإنساني في العمل	19
متوسطة	72.20%	.000	66.237	1.364	2.81	الاهتمام بإنجاز العمل في الوقت المطلوب	20

اختبار العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة:

اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات الوسيطة:

تم التأكد من اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي Normal Distributuon من خلال احتساب قيم كولموجوروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) والجدول الآتي ذو الرقم (12) يبين ذلك:

الجدول ذو الرقم (12) اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد المتغير التابع

Kolmogorov-Smirnov'			مجالات الثقافة التنظيمية الساندة
مستوى الدلالة	عدد العينة	الإحصائي	
.000	1028	.104	الثقافة البيروقراطية
.000	1028	.057	الثقافة الإبداعية
.000	1028	.061	الثقافة المساندة
.000	1028	.070	ثقافة الدور

يبين الجدول ذو الرقم (12) أن جميع متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، ذلك أن مستوى الدلالة لكل مجال أكبر من (0.01)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية بأن المجالات تخضع للتوزيع الطبيعي، وقد أصبح بالإمكان اختبار فرضيات الدراسة. وفيما يلي اختبار للفرضيات:

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على الاختيار المهني بأبعاده: (الميل والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية. فقد تم استخدام تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من تأثير قيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على الاختيار المهني، كما هو مبين في الجدولين (13) و (14):

الجدول ذو الرقم (10) اختبار العلاقة الخطية لمجالات قيم العمل

العلاقة الخطية Collinearity Statistics		مجالات قيم العمل
قيمة VIF	التسامح Tolerance	
2.008	.498	الانتماء
2.095	.477	الدافعية
2.371	.422	القيم الاجتماعية والاقتصادية
2.063	.485	أفضلية العمل

يبين الجدول ذو الرقم (10) أن جميع قيم (VIF) كانت أقل من (10) وبذلك لا توجد ارتباطات داخلية قوية بين المتغيرات المستقلة، وبالتالي يمكن عدّها كلها في نموذج الانحدار، وبالتالي فإن نموذج الانحدار يمكن استعماله لاختبار فرضيات الدراسة.

اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات التابعة:

تم التأكد من اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي Normal Distributuon من خلال احتساب قيم كولموجوروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) والجدول الآتي ذو الرقم (11) يبين ذلك:

الجدول ذو الرقم (11) اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد المتغير التابع

Kolmogorov-Smirnov'			مجالات الاختيار المهني
مستوى الدلالة	عدد العينة	الإحصائي	
.000	1028	.120	الميل والقدرات
.000	1028	.192	الشخصية
.000	1028	.151	المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية
.000	1028	.220	الرضا والسعادة

يبين الجدول ذو الرقم (11) أن جميع متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، ذلك أن مستوى الدلالة لكل مجال أكبر من (0.01)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية بأن المجالات تخضع للتوزيع الطبيعي، وقد أصبح بالإمكان اختبار فرضيات الدراسة. وفيما يلي اختبار للفرضيات:

الجدول ذو الرقم (13) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	141.856	4	35.464	208.816	.000 ^b
	داخل المجموعات	173.740	1023	.170		
	الخطأ	315.596	1027			

• المتغير التابع: الاختيار المهني.

• المتنبئات: الانتماء للعمل، دافعية الإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل.

أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير قيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على الاختيار المهني بأبعاده: (الميل والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول الآتي ذي الرقم (14):

يبين الجدول ذو الرقم (13) ان اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (208.816) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (2.16)، وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد

الجدول ذو الرقم (14) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الرئيسة الأولى

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.829	.109		16.707	.000
الانتماء	-.036	.035	-.034	-1.023	.306
دافعية الإنجاز	-.019	.028	-.023	-.683	.494
القيمة الاجتماعية والاقتصادية	.143	.028	.181	5.066	.000
أفضلية العمل	.432	.025	.572	17.172	.000

A. Dependent Variable: الاختيار المهني
B. R = .670a
C. R2 = .449

دلالة إحصائية لكل من بعدي الانتماء، ودافعية الإنجاز، حيث بلغ مستوى الدلالة لهما (306. ، و 494.) على التوالي، إذ بلغ مستوى الدلالة لكلٍ منهما (306. ، و 494.) وهما أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فإنها ليست ذات دلالة إحصائية، وقد انبثق عن الفرضية الرئيسة الأولى فرضيات فرعية وفقاً للآتي:

الفرضية الفرعية الأولى (H01) والتي تنص: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الأول: الميل والقدرات) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (14) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير قيم العمل بأبعادها: (القيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لهما (5.066 ، و 17.172) حيث حوتا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$). وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك فإنها ذات دلالة إحصائية، وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.670^a)، أما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (44.9%) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (44.9%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية، وعدم وجود فروق ذات

الجدول ذو الرقم (15) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	151.282	4	37.820	228.117	.000 ^b
	داخل المجموعات	169.607	1023	.166		
	الخطأ	320.889	1027			

• المتغير التابع: الميول والقدرات.

• المتنبئات: الانتماء للعمل، دافعية الإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل.

الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير قيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على الاختيار المهني/ بعد الميول والقدرات لدى طلبة الجامعات الأردنية.

ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول الآتي ذي الرقم (16).

يبين الجدول ذو الرقم (15) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (228.117) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (2.16)، وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية

الجدول ذو الرقم (16) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الأولى

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.765	.108		7.074	.000
الانتماء	-.027	.035	-.025	-.775	.438
دافعية الإنجاز	.127	.027	.153	4.653	.000
القيمة الاجتماعية والاقتصادية	.115	.028	.144	4.103	.000
أفضلية العمل	.375	.025	.493	15.088	.000

D. Dependent Variable: الميول والقدرات:
E. R = .687^a
F. R2 = .471

والقدرات لدى طلبة الجامعات الأردنية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعدها الانتماء حيث بلغ مستوى الدلالة له (0.438) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فإنها ليست ذات دلالة إحصائية. الفرضية الفرعية الثانية (HO2) والتي تنص على أنه: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الثاني: الشخصية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (16) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير قيم العمل بأبعادها: (دافعية الإنجاز، والقيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على الاختيار المهني/ بعد الميول والقدرات لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (4.653 ، 4.103 ، 15.088) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$). وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فإنها ذات دلالة إحصائية، وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.687^a)، أما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (47.1%) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (47.1%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني/ بعد الميول

الجدول ذو الرقم (17) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	133.038	4	33.260	122.578	.000 ^b
	داخل المجموعات	277.573	1023	.271		
	الخطأ	410.611	1027			

• المتغير التابع: الشخصية.

دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير قيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل). على الاختيار المهني/ بعد الشخصية لدى طلبة الجامعات الأردنية.

ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول الآتي ذي الرقم (18).

• المتنبئات: الانتماء للعمل، دافعية الإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل.

يبين الجدول ذو الرقم (17) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (122.578) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (2.16)، وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الصفرية وقبول البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو

الجدول ذو الرقم (18) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثانية

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.277	.138		16.452	.000
الانتماء	-.041	.045	-.033	-.918	.359
دافعية الإنجاز	-.055	.035	-.059	-1.579	.115
القيمة الاجتماعية والاقتصادية	.126	.036	.139	3.519	.000
أفضلية العمل	.450	.032	.522	14.151	.000
G. Dependent Variable: الشخصية					
H. R = .569 ^a					
I. R ² = .324					

الأردنية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعدي الانتماء ودافعية الإنجاز حيث بلغ مستوى الدلالة لهما (0.359 و 0.115). وهما أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فإنها ليست ذات دلالة إحصائية.

الفرضية الفرعية الثالثة (H03) والتي تنص على أنه: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق: (أبعاد الاختيار المهني: البعد الثالث: المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (18) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير قيم العمل بأبعادها: القيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل على الاختيار المهني/ بعد الشخصية لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (3.519 ، 14.151) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$). وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فإنهما حوتا دلالة إحصائية، وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.569^a)، أما معامل التحديد R² ففسر ما نسبته (0.324) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (32.4%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني/ بعد الشخصية لدى طلبة الجامعات

الجدول ذو الرقم (19) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	140.837	4	35.209	99.836	.000 ^b
	داخل المجموعات	360.782	1023	.353		
	الخطأ	501.619	1027			

مستوى الدلالة البالغ (0.000^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية

الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير قيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية

• المتغير التابع: المحددات الاجتماعية والاقتصادية.

• المتنبئات: الإلتزام للعمل، دافعية الإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل.

يبين الجدول ذو الرقم (19) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (99.836) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (2.16) وكان

والاقتصادية، أفضلية العمل) على الاختيار المهني/ بعد المحددات الاجتماعية والاقتصادية لدى طلبة الجامعات الأردنية. ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول الآتي ذي الرقم (20).

الجدول ذو الرقم (20) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثالثة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.914	.158		12.135	.000
الانتماء	.005	.051	.004	.103	.918
دافعية الإنجاز	-.051	.040	-.049	-1.277	.202
القيمة الاجتماعية والاقتصادية	.119	.041	.119	2.913	.004
أفضلية العمل	.447	.036	.470	12.341	.000
J. Dependent Variable: المحددات الاجتماعية					
K. R = .530 ^a					
L. R2 = .281					

لدى طلبة الجامعات الأردنية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبُعدي الانتماء ودافعية الإنجاز حيث بلغ مستوى الدلالة لهما (0.918 و 0.202)، وهما أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فإنها ليست ذات دلالة إحصائية.

الفرضية الفرعية الرابعة (HO4): والتي تنص على أنه: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على تحقيق (أبعاد الاختيار المهني: البعد الرابع: الرضا والسعادة) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (20) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير قيم العمل بأبعادها: القيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل على الاختيار المهني/ بعد المحددات الاجتماعية والاقتصادية لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (2.913، 12.341) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$). وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فقد حوتا دلالة إحصائية، وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.530^a)، أما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (0.281) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (28.1%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني/ بعد المحددات الاجتماعية والاقتصادية

الجدول ذو الرقم (21) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	152.218	4	38.054	131.239	.000 ^b
	داخل المجموعات	296.633	1023	.290		
	الخطأ	448.851	1027			

الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتأثير قيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على الاختيار المهني/ بعد الرضا والسعادة لدى طلبة الجامعات الأردنية.

ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول الآتي ذي الرقم (22).

الجدول ذو الرقم (22) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الرابعة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.360	.143		16.497	.000
الانتماء	.082	.046	.064	1.772	.077
دافعية الإنجاز	.097	.036	.098	2.675	.008
القيمة الاجتماعية والاقتصادية	.214	.037	.227	5.791	.000
أفضلية العمل	.455	.033	.506	13.859	.000
M. Dependent Variable: الرضا والسعادة					
N. R = .582 ^a					
O. R2 = .339					

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير لقيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على الثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

فقد تم استخدام تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من تأثير قيم العمل بأبعادها (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على الثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية، كما هو مبين في الجدولين (23) و (24):

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (22) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير قيم العمل بأبعادها: دافعية الإنجاز والقيمة الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل على الاختيار المهني/ بُعد المحددات الاجتماعية والاقتصادية لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (2.675 ، 5.791 ، 13.859) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$). وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فإنها ذات دلالة إحصائية، وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.582^a)، أما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (33.9%) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (33.9%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني/ بُعد الرضا والسعادة لدى طلبة الجامعات الأردنية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعده الانتماء حيث بلغ مستوى الدلالة لها (0.077) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فإنها ليست ذات دلالة إحصائية.

الجدول ذو الرقم (23) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	11.608	4	2.902	5.268	.000 ^b
	داخل المجموعات	563.507	1023	.551		
	الخطأ	575.115	1027			

تأثير لقيم العمل بأبعادها: (الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل) على الثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية. ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل، وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول الآتي ذي الرقم (25).

• **لمتغير التابع: الثقافة التنظيمية.**

• **المتنبئات:** الانتماء للعمل، دافعية الإنجاز، القيمة الاجتماعية والاقتصادية، أفضلية العمل.

يبين الجدول ذو الرقم (24) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (5.268) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (2.16)، وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد

الجدول ذو الرقم (25) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثالثة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.332	.197			16.900	.000
الانتماء	-.046	.063	-.032		-.722	.470
دافعية الإنجاز	.101	.050	.091		2.037	.042
القيمة الاجتماعية والاقتصادية	-.191	.051	-.178		-3.742	.000
أفضلية العمل	.017	.045	.016		.369	.712
P.	Dependent Variable: الثقافة التنظيمية					
Q.	R = .142 ^a					
R.	R2 = .020					

(الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (2.037) ، - (3.742) وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha =$

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (25) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير قيم العمل بأبعادها: دافعية الإنجاز والقيمة الاجتماعية والاقتصادية، على الثقافة التنظيمية بأبعاده:

ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

فقد تم استخدام تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من تأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية، كما هو مبين في الجدولين (26) و(27):

الجدول ذو الرقم (23) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	8.450	4	2.112	7.036	.000 ^b
	داخل المجموعات	307.146	1023	.300		
	الخطأ	315.596	1027			

الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير للثقافة التنظيمية بأبعادها: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية. ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول الآتي ذي الرقم (27).

الجدول ذو الرقم (27) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثالثة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.053	.071		57.055	.000
الثقافة البيروقراطية	.106	.023	.191	4.527	.000
الثقافة الإبداعية	.036	.022	.067	1.625	.105
الثقافة المساندة	.076	.026	.121	2.887	.004
ثقافة الدور	.057	.026	.084	2.150	.032
S. Dependent Variable: الاختيار المهني					
T. R = .164 ^a					
U. R2 = .027					

من التباين، في المتغير التابع، أي أن قيمة (2.7%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الثقافة التنظيمية بأبعادها: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

الفرضية الفرعية الأولى (HO1) والتي تنص على أنه: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: البعد الأول: الميول والقدرات) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

0.00). وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.142^a)، أما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (020) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (2.0%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعيد الانتماء وأفضلية العمل حيث بلغ مستوى الدلالة لها (0.470 و0.712). وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك فإنها ليست ذات دلالة إحصائية. الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية بأبعادها: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة،

• المتغير التابع: الاختيار المهني.

• المتنبئات: الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة/ ثقافة الدور.

يبين الجدول ذو الرقم (26) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (7.036) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (2.16)، وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (27) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير الثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة المساندة، وثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (4.527، 2.887، 2.150) وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.00 = α). وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.164^a)، أما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (0.027)

الجدول ذو الرقم (28) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	3.377	4	.844	2.720	.028 ^b
	داخل المجموعات	317.512	1023	.310		
	الخطأ	320.889	1027			

النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: البعد الأول: الميول والقدرات) لدى طلبة الجامعات الأردنية. ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول ذي الرقم (29).

الجدول ذو الرقم (29) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثالثة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.139	.072			43.454	.000
الثقافة البيروقراطية	-.040	.024	-.071		-1.671	.095
الثقافة الإبداعية	.023	.022	.043		1.039	.299
الثقافة المساندة	.072	.027	.113		2.680	.007
ثقافة الدور	.062	.027	.091		2.326	.020

V. Dependent Variable: الميول والقدرات:
W. R = .103^a
X. R2 = .011

معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (0.011) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (1.1%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الثقافة التنظيمية بأبعادها: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية. الفرضية الفرعية الثانية (H02) والتي تنص على أنه: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: البعد الثاني: الشخصية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

الجدول ذو الرقم (30) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	8.241	4	2.060	5.238	.000 ^b
	داخل المجموعات	402.370	1023	.393		
	الخطأ	410.611	1027			

أنموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: البعد الثاني: الشخصية) لدى طلبة الجامعات الأردنية. ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول الآتي ذي الرقم (31).

● المتغير التابع: الميول والقدرات.

● المتنبئات: الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة/ ثقافة الدور.

يبين الجدول ذو الرقم (28) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (2.720) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (2.16) وكان مستوى الدلالة البالغ (0.028^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن أنموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (29) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير الثقافة التنظيمية بأبعاده الثقافة المساندة، وثقافة الدور على تحقيق أهداف الاختيار المهني/ بعد الميول والقدرات لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (2.680 ، 2.326) وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$). وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.103^a)، أما

● المتغير التابع: الشخصية.

● المتنبئات: الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة/ ثقافة الدور.

يبين الجدول ذو الرقم (30) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (5.238) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (2.16) وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن

الجدول ذو الرقم (31) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثالثة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.370	.081		53.741	.000
الثقافة البيروقراطية	-.100	.027	-.157	-3.705	.000
الثقافة الإبداعية	.030	.025	.049	1.195	.232
الثقافة المسندة	.075	.030	.105	2.499	.013
ثقافة الدور	-.064	.030	-.083	-2.116	.035

Y. Dependent Variable: الشخصية
Z. R = .142^a
AA. R2 = .020

البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المسندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

الفرضية الفرعية الثالثة (HO3) والتي تنص على أنه: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: البعد الثالث: المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (31) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها: الثقافة البيروقراطية، والثقافة المسندة، وثقافة الدور على تحقيق أهداف الاختيار المهني/ بُعد الشخصية لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (3.705، 2.326، 2.499، -2.116) وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$). وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.142^a)، أما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (0.020) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (2.0%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الثقافة التنظيمية بأبعادها: (الثقافة

الجدول ذو الرقم (32) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	10.237	4	2.559	5.328	.000 ^b
	داخل المجموعات	491.382	1023	.480		
	الخطأ	501.619	1027			

أنموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: البعد الثالث: (المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية. ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول ذي الرقم (33).

- المتغير التابع: المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
- المتنبئات: الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المسندة/ ثقافة الدور.

يبين الجدول ذو الرقم (32) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) وبالبالغة (5.238) أكبر من (F الجدولية) وبالبالغة (2.16) وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن

الجدول ذو الرقم (33) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثالثة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.142	.090		46.095	.000
الثقافة البيروقراطية	-.126	.030	-.179	-4.235	.000
الثقافة الإبداعية	.033	.028	.049	1.181	.238
الثقافة المسندة	.080	.033	.101	2.395	.017
ثقافة الدور	-.035	.033	-.041	-1.048	.295

Dependent Variable: المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية
R = .143^a
R2 = .020

البيروقراطية، والثقافة المسندة، على تحقيق أهداف الاختيار المهني/ بُعد المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لدى طلبة الجامعات

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (33) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها: الثقافة

الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (-4.235، 2.395) وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$). وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.143^a)، أما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته

البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية. **الفرضية الفرعية الرابعة (HO4)** والتي تنص على أنه: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: البعد الرابع: الرضا والسعادة لدى طلبة الجامعات الأردنية.

الجدول ذو الرقم (34) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
قيم العمل	بين المجموعات	17.769	4	4.442	10.542	.000 ^b
	داخل المجموعات	431.082	1023	.421		
	الخطأ	448.851	1027			

المتغير التابع: الرضا والسعادة. **المتنبئات:** الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة/ ثقافة الدور. **الفرضية الفرعية الثالثة (HO3)** والتي تنص على أنه: لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الاختيار المهني: البعد الرابع: الرضا والسعادة لدى طلبة الجامعات الأردنية. ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول ذي الرقم (35).

الجدول ذو الرقم (35) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثالثة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.563	.084		54.213	.000
الثقافة البيروقراطية	-.160	.028	-.241	-5.751	.000
الثقافة الإبداعية	.057	.026	.089	2.178	.030
الثقافة المساندة	.077	.031	.103	2.475	.013
ثقافة الدور	-.066	.031	-.081	-2.100	.036

Dependent Variable: الرضا والسعادة
R = .199^a
R2 = .040

الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد تأثير للاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) على الثقافة التنظيمية لدى طلبة الجامعات الأردنية.

فقد تم استخدام تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من تأثير الاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) على الثقافة التنظيمية لدى طلبة الجامعات الأردنية، كما هو مبين في الجدولين (36) و (37):

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (35) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير الثقافة التنظيمية بأبعاده: الثقافة البيروقراطية، والثقافة الإبداعية، والثقافة المساندة، وثقافة الدور على تحقيق أهداف الاختيار المهني/ بعد الرضا والسعادة لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها على التوالي (-5.751، 2.178، 2.475، -2.100) وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$). وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.199^a)، اما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (0.040). من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (2.0%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

الجدول ذو الرقم (36) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البيان
.000 ^a	7.036	2.112	4	8.450	بين المجموعات	الاختيار المهني
		.300	1023	307.146	داخل المجموعات	
			1027	315.596	الخطأ	

• المتغير التابع: الاختيار المهني.

• المتنبئات: الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة/ ثقافة الدور.

الإحصائية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير للاختيار المهني بأبعاده: (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) على الثقافة التنظيمية لدى طلبة الجامعات الأردنية. ولتحديد معاملات الانحدار تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل وبيان أثرها على المتغير التابع، وكما هو مبين في الجدول الآتي ذي الرقم (37).

يبين الجدول ذو الرقم (36) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (7.036) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (2.16)، وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000^b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية

الجدول ذو الرقم (37) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثالثة

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.053	.071		57.055	.000
الثقافة البيروقراطية	-.106	.023	-.191	-4.527	.000
الثقافة الإبداعية	.036	.022	.067	1.625	.105
الثقافة المساندة	.076	.026	.121	2.887	.004
ثقافة الدور	-.057	.026	-.084	-2.150	.032

Dependent Variable: الاختيار المهني
R = .164^a
R2 = .027

الجامعات الأردنية، حيث تكونت عينة الدراسة من (1028) طالباً وطالبة من الجامعات الأردنية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتماد الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتم تحليل استبانات البحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وكان من نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للدور الوسيط للثقافة التنظيمية بأبعاده: (البيروقراطية والإبداعية والمساندة، وثقافة الدور) في تأثير قيم العمل بأبعاده: (الانتماء، والدافعية، والقيم الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على الاختيار المهني بمحدداته: (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة على ما آلت إليه معظم الدراسات السابقة ذات العلاقة بتأثير قيم العمل على الاختيار المهني والدور الوسيط للثقافة التنظيمية في ذلك التأثير. فقد أظهرت دراسة حسن (1985)⁹ أن تقديرات القيم لدى عينة دراسته متوسطة وأنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين أفراد عينة الدراسة لذوي المؤهلات المختلفة. وبينت دراسة (24) أن الأفراد الأكبر سناً يركزون بدرجة أقل أهمية على خصائص وسمات الوظيفة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول ذي الرقم (37) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتأثير الثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة المساندة، وثقافة الدور) على تحقيق أهداف الاختيار المهني بأبعاده (الميول والقدرات، الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية. حيث بلغت قيم (ت) لها (-4.527 ، 2.887 ، -2.150) وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$)، وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.164^a)، أما معامل التحديد R2 ففسر ما نسبته (0.027) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (2.7%) من التغيرات في تأثير قيم العمل على الثقافة التنظيمية بأبعاده: (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، الثقافة المساندة، ثقافة الدور) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

النتائج والتوصيات:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة

- 4- Al Rwashdeh, R.; (2007). *The impact commitment to work ethics of public office on level of organizational loyalty among workers in Jordanian public institutions*. a thesis submitted to fulfillment master degree, Mut'ah University. Jordan.
- 5- Al-hawajreh, K.; (2018). The mediating role of business intelligence capabilities between organizational entrepreneurship and strategies success at Jordanian Governmental universities. *Jordanian journal of business administration*. Vol (14), N. (3).
- 6- Alian, D.; (2012). *Organizational culture and administrative practices and its relationship among public schools "principals from their point of reviews in Jerusalem, and Ramalla and Bereh Districts*. a thesis submitted to fulfillment master degree. An-Najah National university, Nablus, Palestine.
- 7- Allam, E., & Zayed, A. (1992). *Scale of work values*. Egyptian Anglo Library.
- 8- AL-Mani.; (2004). *Behavioral values at work. A comparative study between male and female secondary school teachers*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Faculty of education. King Saud university. K.S.A.
- 9- Al-Oufi, M.;(2005). *Organizational culture and its relation organizational commitment*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Naif, Arab university for security sciences. K.S.A.
- 10- Al-Qurani, A.; (2008). *Work values contained in the code of ethics of the teaching profession from the Islamic perspective and the mechanism of activation of teachers*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Faculty of education. Um AL-Qura university. K.S.A.
- 11- AL-Saab, M.; (2009). *Work values and its relationship to professional compatibility among a sample of school counselors to teach Laith and Qunfotha*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Faculty of education. Um AL-Qura university. K.S.A.
- 12- Al-Sammarrai, N.;(2018). *The impact of emotional intelligence on strategic leadership: Field study in Jordanian commercial banks*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Middle east university. Jordan.
- 13- AL-Shihri, A.; (2005). *Work values and motivation of achievement and belonging to the workers of the factory Kaaba Kiswa honorable in Mecca*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Faculty of education. Um AL-Qura university. K.S.A.
- 14- AL-Shwabkeh, R.; (2010). *The impact of internal marketing in achieving a multi-dimensional organizational commitment to workers in the greater Amman municipality*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Middle east university. Jordan.

الداخلية والخارجية المنشأ. وأظهرت دراسة²¹ وجود فروق في القيم الجمالية والاستقلال والإدارة والعلاقات الإشرافية والمشاركة وطريقة الحياة لصالح متغير الجنس. وبينت دراسة²³ أثر العوامل الشخصية والوظيفية على تشابه واختلاف قيم العمل لعينة من العاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة. وأشارت دراسة³⁸ إلى وجود علاقة بين قيمة الإنجاز في العمل والرضا الوظيفي وتطابق أهمية قيمة الإنجاز في العمل وارتباطها بالرضا الوظيفي. كما أكد²⁹ أن العاملين من كبار السن هم الأكثر انتماءً لأخلاقيات العمل التقليدية في حين كان العاملون من صغار السن الأكثر اختياراً للقيم التي تعبر عن الفردية والاستقلالية. وأوضحت دراسات^{17، 2524} وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين قيم العمل وبعض سمات الشخصية. ولا شك بأن الثقافات التنظيمية السائدة في المجتمع الأردني تؤثر على الاختيار المهني لدى الطلبة الذين يختارون مهنتهم للدراسة بها وفقاً لما تمليه قيم العمل وارتباطها بالثقافات السائدة للمجتمع.

وبناء على ما توصلت إليه الدراسة من استنتاجات، فإنها توصي الإدارة العليا في الجامعات الأردنية بضرورة تبني رؤية واضحة في إبراز الدور الوسيط للثقافة التنظيمية بأبعادها: (البيروقراطية والإبداعية والمساندة، وثقافة الدور) في تأثير قيم العمل بأبعادها: (الانتماء، والدافعية، والقيم الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على الاختيار المهني بمحدداته: (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية). وإجراء دراسات مستقبلية للتحقق من تأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها: (البيروقراطية والإبداعية والمساندة، وثقافة الدور) في قيم العمل بأبعادها: (الانتماء، والدافعية، والقيم الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) واختيار الطلبة لمهنتهم مستقبلاً.

References:

- 1- Ahmad, N.; (2016). *The impact of organizational development strategy on achieving strategic objectives – testing the mediating role of organizational learning – An empirical study on the pharmaceuticals manufacturing companies in Jordan*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Middle east university. Jordan.
- 2- AL – Ahmad, S., & Hassan, A.; (2017). The extent of the teacher's commitment in using the educational values in teaching. *International journal of educational specialization*. Vol (6), N. (9).
- 3- Al Jarrah, S., & Abu-Doleh, J. (2015). The impact of applying talent management strategies in enhancing the organizational affiliation among faculty members in Jordanian public universities. *Jordanian journal of business administration*. Vol (11), N. (2).

- for students of diverse backgrounds, a thesis submitted to fulfillment master degree, Brigham Young University.
- 27- French, W., Bell, C., & Zawaki, R.; (2003). *Organizational development and transformation*. S.F., Irwin McGraw – Hill.
 - 28- Hamadat, M.; (2004). *The prevailing work values of principals and teachers in public secondary schools in Jordan and their relation to their job commitment*. a thesis submitted to fulfillment Ph.D degree. Amman Arab university for graduate studies. Jordan.
 - 29- Harding Stephen , D., Frans, J., & Hikspoors (1995). Values: in Theory and practice . *Journal of International social science, Vol. 145, Sept, 1995*.
 - 30- Koivula, N.:(2008). *Basic human values in work place*. Department of social psychology. University of Helsinki.
 - 31- Kreitner, R. & Kincki, A.; (2007). *Organizational Behavior*. Homewood: Irwin.
 - 32- Majadleh, S.; (2009). *Organizational culture and administrative innovation at the Arab colleges for teacher education in the green line from the point of views of its lecturers*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Yarmouk university, Jordan.
 - 33- Michail, A.; (2003). Some of the prevailing work values of a sample of primary school teachers in Damascus city and its countryside in light of the variables of gender and experience. *Arab Journal of Education. Vol. (22). No. (1)*.
 - 34- Milhem, S.; (2015). Principle of career counseling. AL-Esar.
 - 35- Naagarazan, R.; (2006). *A Textbook on professional ethics and human values*. New Age international (P)limited, publishers.
 - 36- Nelson, K. E. Reger, Z.:(1995). *Children language*. Vol. 8, Hillsdale, N. J. Eribaum.
 - 37- Riggio, R.:(2009). *Introduction to industrial/organizational psychology*. New Jersey. Prentice Hall, Upper Saddle River. 2000.
 - 38- Robert – Knoop, (1994). The relationship between importance and achievement of work values and job satisfaction. *Journal of perceptual and motor skills. Vol. 76, Aug. 1994*.
 - 39- Robins, S. P. (2010). *Organizational behavior*, prentice Hall, New Jersey.
 - 40- Schermerhorn, J.:(2011). *Management*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
 - 41- Schwartz, M.; (2007). Business ethics of management theory, *Journal of management history. V. 13, Issue: 1, Page: 43 – 5*.
 - 42- Seymour, Pamela Mecca (2003). *School counselors in public Montessori – a qualitative study of three elementary schools*. A thesis submitted to fulfillment master degree, North Carolina state university.
 - 15- Al-Subaie' N.; (1998). Some work values for academics and administrators at Qatar university. *Journal of educational research. No. (13). Year (7)*.
 - 16- Althubaiti, S.; (2009). *Work values and assertive behavior of a sample of mass media students and journalists working in some Saudi Arabian papers*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Faculty of education. Um AL-Qura university. K.S.A.
 - 17- Al-Thubaiti, Th.; (2004). Work Values and some personality traits of the student counselors in the intermediate and secondary stages of the General Directorate of Education in the Holy Capital a thesis submitted to fulfillment master degree. Faculty of education. Um AL-Qura university. K.S.A.
 - 18- Al-waheedi, R.; (2013). *Organizational values and their relationship with job involvement. "A study on the Islamic banks employees – Gaza strip"*. a thesis submitted to fulfillment master degree. AL Azhar University, Gaza strip.
 - 19- Amin, W.; (1998). *Values prevailing among educational supervisors in Palestinian directorates of education and their impact on sex, educational qualification and years of experience of supervisors*. a thesis submitted to fulfillment master degree, Alnajah university, Palestine.
 - 20- Ammoura, R.; (2007). *The impact of employee's moral factors on turnover intentions case study on Syriatel Telecom company*. a thesis submitted to fulfillment master degree in management, university of Damascus, Syria.
 - 21- Anani, A.; (1992). *Vocational values of people working in the medical, engineering and educational fields in the capital Amman area*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Faculty of graduate studies, Jordan university.
 - 22- Arnold, J, Cooper, C., & Robertson, I.; (2008). *Work psychology: Understanding human behavior in the workplace*. London: Financial Times. Pitman publishing.
 - 23- Asaker, A., & Zayed, A.; (1994). Personal determinants of work values and their relationship to job satisfaction. Applied study in the U.A.E. *Arab journal of administrative sciences. No. (2), May*.
 - 24- Brenner, O., C.; (1988). Relations of age and education to manager work values. *Psychological reports. Vol.63 (2). Oct. pp639 – 642*.
 - 25- Brown, Nicole (2004). *A Study of the job satisfaction of beginning school counselors and their transition into the field*. Research paper submitted in partial fulfillment master degree, University of Wisconsin – Stout.
 - 26- Canada, Michelle (2005). *School counselors concerns regarding effective crisis intervention*

- 43- Single - Satvir, (1998). Sex and work values. [http://www: lib.utk.edu;90cgi-bin](http://www.lib.utk.edu/90cgi-bin).
- 44- Subeh, Kh.; (2014). *The impact of organizational knowledge creation process as a mediating variable between dimensions of learning organization and organizational performance improvement. "Applied study in Jordanian telecom orange"*. a thesis submitted to fulfillment master degree. Middle east university. Jordan.
- 45- Thayer, L., O.:(2009). *Administrative communication*. New York: Homewood, Ill., Richard D. Irwin. Inc.
- 46- Theeb, M., & AL-Saud, R.; (2014). The degree of work values practiced among the superintendents and their relationship with organizational commitment of the department chairpersons working with them. *Dirasat. Educational sciences – Dirasat journal. . Vol (41), N. (1)*.
- 47- Zocolillo, M. (1992). Co-occurrence of conduct disorder and its adult outcomes with depressive and anxiety disorders: A review, *Journal of the American Academy of child and adolescent psychiatry*, 31: 547 – 556.