

Critical Success Factors for Professional Choice and their Role in Achieving Adaptation Strategies in Light of the Prevailing Culture of Jordanian University Students

عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني ودورها في تحقيق استراتيجيات التوافق في ضوء الثقافة السائدة لطلبة الجامعات الأردنية

Sami Melhem^{*1}, Sanaa Abu Ghosh¹, Alhareth Abu Hussein¹.

¹Amman Arab University, Amman, Jordan.

²Hebron University, Hebron, Palestine.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 07 Feb 2018

Accepted 14 Jun 2018

Published 01 Jan 2020

*Corresponding author:

Amman Arab University, Amman, Jordan.

Email: s_milhem@hotmail.com.

Abstract

This study aimed to identify the impact of critical success factors on professional choice and their role in achieving adaptation strategies, considering the prevailing culture of Jordanian university students. The study population consisted of 963 Jordanian university students. The researchers employed a descriptive approach and used a questionnaire as the tool for data collection. The data gathered from the questionnaires were analyzed using several statistical methods through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study concluded that there is a statistically significant effect at the level of ($\alpha = 0.05$) of critical success factors (self, personal, social, economic, and cultural) on professional choice in achieving competitive adaptation strategies across various dimensions (personal, health, family, and social adaptation). The results indicated a statistically significant effect of critical success factors related to the dominant culture among Jordanian university students. The study also highlighted the need for senior management in Jordanian universities to adopt an effective vision to emphasize the critical success factors influencing professional choice in the context of adaptation to the prevailing culture.

Keywords: Critical Success Factors, Professional Choice, Adaptation Strategies, Dominant Culture, Jordanian Universities.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني ودورها في تحقيق استراتيجيات التوافق بوجود الثقافة السائدة كمتغير وسيط لطلبة الجامعات الأردنية، حيث تكونت عينة الدراسة من (٩٦٣) طالبا وطالبة في الجامعات الأردنية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتم تحليل استبانات البحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد توصلت الدراسة الى

وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بمحدداته (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق استراتيجيات التوافق بأبعاده (الشخصية، والصحية، والأسرية، والاجتماعية) لدى طلبة الجامعات الأردنية. ولعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني على الثقافة السائدة لطلبة الجامعات الأردنية. وخلصت الدراسة إلى ضرورة تبني الإدارة العليا في الجامعات الأردنية رؤية فعالة في إبراز دور عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق بوجود الثقافة السائدة.

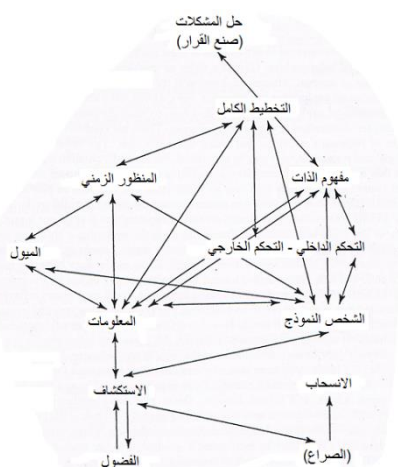
الكلمات المفتاحية: عوامل النجاح الحرجة، الاختيار المهني، استراتيجيات التوافق، الثقافة السائدة، الجامعات الأردنية.

١. المقدمة

١.١ الإطار النظري والدراسات السابقة

موضوع اختيار المهنة من المواضيع الهامة في حياة الإنسان. إذ أنه يحدد أموراً مهمة، كما ويؤثر على التكيف النفسي والاجتماعي. ومن المعروف أن الفرد يبدأ بالتفكير في مستقبله المهني منذ مرحلة مبكرة من حياته، ويتأثر تفكير الفرد بمستقبله المهني بعدد من العوامل. كالميول، والقدرات، والوضع الاجتماعي، والاقتصادي، وحاجات المجتمع الذي يعيشه في كنفه (Nathan & Hill, 2006).

وقد عبر الباحثون عن الاختيار المهني باعتباره اختيار الفرد لمهنة معينة وفقاً لقدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية. وهي تشير في مجملها إلى مجموعة من العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية التي توجه الفرد نحو اتخاذ قراراته المهنية. وأن مفهوم الاختيار المهني يشتمل على معرفة الفرد لنفسه من حيث القدرات والميول والسمات الشخصية التي يتمتع بها، والظروف البيئية المحيطة به، ونوع ومستوى التعليم والتدريب الذي حصل عليه، والمهن المختلفة. وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب، والمواءمة بين معرفته لنفسه ومعرفته للمهن المختلفة (Osipow, 2003).



ويرى ميلر (Miller, 1983) إن سلوكيات الفرد هي صاحبة التأثير الأقوى في عملية الاختيار. بينما أشار جيليات لعملية الاختيار المهني باعتبارها عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني. ويحدد هدفه الذي يسعى لتحقيقه.

ويرى سوبر Super أن لدى الفرد القدرة على النجاح في أكثر من مهنة. وأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءاتهم المهنية وفقاً لميول وقدرات كل واحد منهم. مبيناً في الوقت نفسه خمسة مراحل يمر بها الفرد في نموه المهني (Zunker, 2002). حيث تختص مرحلة النمو (من الولادة وحتى سن ١٤) بنمو

قدرات الطفل واتجاهاته واهتماماته، والحاجات المشتركة مع مفهومه لذاته. بينما تختص مرحلة الاستكشاف (١٥ - ٢٤) بمظهره التجريبي الأوسع. فتتضمن بعض التفضيل المهني، وبداية التدريب على مهنة معينة. وتشير مرحلة التحقيق أو التأسيس (٢٥ - ٤٤) إلى عالم العمل لأول مرة. وممارسة التدريب الذي تلقاه الفرد عملياً. ومن خلال خبرات وتجارب العمل. ويزداد استقرار الفرد في مجال مهنته (٤٥ - ٦٤). ويبدأ في تنمية مكانته المهنية من خلال الترقى فيها. وتتواصل لديه عملية التكيف والتعديل المستمر في العمل لتحسين مركزه مع الميل إلى عدم تغيير المهنة. وتمثل مرحلة الانحدار (٦٥ وما بعدها) مرحلة البلورة المهنية أو التقدم المهني حيث يصل الفرد فيها إلى قمة كفاءته، ويحرز مستوى رفيعاً من القيادة أو السلطة. كما يتم من خلال هذه المرحلة ترسيخ المكتسبات، والتقليل من الالتزامات وتنتهي بالتقاعد.

وقدم سوبر أربعة عشر افتراضاً للنمو المهني عند الفرد أشار فيها إلى اختلاف الناس في قدراتهم وشخصياتهم وحاجاتهم وقيمهم وميولهم وخصائصهم، ومفهوم الذات لديهم. وأنهم مؤهلون كأفراد بمقتضى هذه الخصائص للعديد من المهن. حيث تتطلب كل مهنة نموذج سمات من القدرات والصفات الشخصية مع وجود مدى واسع يسمح بتنوع المهن لكل فرد وتنوع الأفراد لكل مهنة. ومع مرور الزمن يتغير مفهوم الذات لديهم وزيادة الخبرة، مشيراً إلى أن مفهوم الذات يمثل حصيلة للتعلم الاجتماعي. بحيث يتزايد استقراره منذ مرحلة المراهقة المتأخرة إلى النضج المتأخر مع استمرارية الاختيار والتكيف

المهني. (Zunker, 2002؛ Brown, 2007). وتتحقق درجة الرضا في العمل، تتناسب ودرجة تحقيق مفهوم الذات لديهم. ويطور الأطفال أساليب تحكم سلوكياتهم أثناء مرحلة النضج بالإنصات لأنفسهم وللآخرين، ويحتاج الأطفال لتطوير منظور زمني بالإضافة لنمو مفهوم الذات، والذي يؤدي في النهاية إلى خطة صنع قرار مهني (Sharf, 2006).

ومن وجهة نظر هولاند (Holland, 1997)، فإن الفرد يتجه بشكل دائم للمهنة التي تلي اتجاهه. فإذا ما وجد أن هناك أكثر من اتجاه قريب الشبه، فإنه سيتدرد في اختيار المهنة المناسبة. وتحدث جينزيرج عن الاختيار المهني باعتباره عمليات تطويرية مستمرة تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته. وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها. وبينما يرى التحليليون أن الاختيار المهني ما هو إلا استجابة للحاجات اللاشعورية التي لم يتم إشباعها عند الفرد، تحدث أصحاب النظرية الموقفية عن وجود عوامل خارج قدرة الفرد، ولا يستطيع أن يتحكم بها، تلعب دورا هاما في مجرى حياته، بما في ذلك الاختيار المهني. وتتفق وجهة النظر هذه مع ما أشار إليه أصحاب النظرية الاجتماعية الذين قللوا من درجة حرية الفرد في اختياره لمهنته. وأن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنته والاستمرار عليها. بينما يرى السلوكيون أن الاختيار المهني مشروط بالخبرات التي تعزز طرقا معينة للسلوك على حساب طرق أخرى ممكنة (Brown, 2007).

ويعد التوافق مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه. وله دور هام في استقراره في حياته ووظيفته. والذي ينعكس دوره في تحقيق قدر من الاتساق والتناغم في البيئة والمجتمع. خصوصا عندما تتحقق له المساندة الاجتماعية بأشكالها دعما كانت أو تعاطفا أو معونة نفسية. والتي يحتاج إليها في تحقيق قدر من التوافق بصورة عامة والتوافق بصورة خاصة (Nairine, 2003).

وتؤكد الدراسات على أهمية التوافق المهني في جانبين أساسيين هما العامل وما يبعثه في نفس الفرد من الروح المعنوية العالية وما يحققه من إشباعات مما يدفعه إلى المبادرة والابتكار (Osipow, 2003). والإنتاجية فكلما زاد التوافق للمهنة زادت الكفاية الإنتاجية كما وكيفا ووفرت الجهد والمال والوقت (Sharf, 2006). وحتى يحقق الفرد توافقا مهنيا فلا بد من شعوره بالرضا عن مستواه الاقتصادي، وأن رئيسه يقدره ويهتم به دون تصيد للأخطاء التي قد يقع بها، وتوفير فرص النمو المهني والترقي والأمن والاستقرار النفسي في العمل (Wallace, 1990).

وتعتبر القيم أحد المحددات الهامة للسلوك الاجتماعي وهي نتاج لاهتمامات ونشاط الفرد والجماعة. كما تمثل القيم نوعا 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 أشار شواتز وبلسكي (Schwartz & Bilsky, 2009) إلى القيم باعتباره مفهوما مرغوبا فيه، ويختص بشكل من أشكال السلوك أو غاية من الغايات، يعلو ويسمو بالمواقف النوعية. ويمكن ترتيبه حسب أهميتها النسبية.

وتساعد القيم على التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة، وأن استجابته لموقف معين أو إصداره حكما على قضية معيارية ينبع أساسا من القيم التي يؤمن بها. فالقيم بالنسبة له معايير عامة ومحل اتفاق ورضا من الجماعة التي ينتمي إليها. وهي موجّهات للسلوك ومعايير يزن بها الإنسان نشاطه وفكره ودوره في الحياة. كما تمثل قوة دافعة للعمل (الشهري، ٢٠٠٩).

كما تؤكد الدراسات على العلاقة الوثيقة بين قيم عمل الفرد وتوافقه المهني. وأن دراسة قيم العمل تعد اتجاها هاما لفهم العوامل المرتبطة برضا العاملين (Holland, 1997). فأداء الفرد لعمله يرتبط ارتباطا وثيقا بالقيم التي يتبناها نحو العمل (Arnold, Cooper, & Robertson, 2008)، واتفاق القيم داخل مؤسسات العمل يؤثر بشكل مباشر على مستوى أدائه وكفاءته ورضاه عن عمله مشيرا إلى وجود علاقة قوية موجبة بين قيم العمل ومستوى التزامه الوظيفي (Feliciano & Alicea, 2002).

وتمثل الثقافة السائدة في أي مجتمع من المجتمعات نمطا من الافتراضات الأساسية مبتدعة أو مكتشفة أو مطورة من قبل الجماعة. كما تعلمتها من خلال التلاؤم مع مشكلات العالم الخارجي وضرورات التلاؤم الداخلي (Milstein, 2000) ويشار إليها باعتبارها نسيجا من المعاني يمكن الأفراد من فهم خبراتهم ويوجه سلوكهم (Arnold, Cooper, & Robertson, 2008). كما أنها تؤثر في مستوى أداء الفرد. وبالتالي نجاحه أو فشله في اختياره لمهنته. وتمثل عادات وتقاليد المجتمع وقيمه وأعرافه ومناخه التنظيمي مصادر للثقافة السائدة (Milstein, 2000).

١,١,١ الدراسات السابقة

اهتم الباحثون بدراسة الاختيار المهني وما يرتبط به من متغيرات سواء كان ذلك بقيم العمل أو التوافق بكافة أشكاله. وبهدف معرفة طبيعة العلاقة بين الاختيار المهني والعملية التوافقية. فقد بين أبو دلو (١٩٨٦) أثر متغيري العمر والجنس على عملية الاختيار المهني عند طلبة المدارس الحكومية. وأشارت الدراسات (Chen, 1998) الى وجود علاقة دالة إحصائياً بين توجيه المهمة Task Orientation وتقدير الذات الإيجابي بالنسبة للأطفال الذكور والإناث. وركزت على الشعور الشخصي بالثقة والاحترام الوالدي وإشباع الرغبة لتعزيز تقدير الذات. وأوضحت دراسة روبرت- جوتلب (Robert, 1994) وجود علاقة دالة إحصائياً بين تقدير الذات والقلق. وبين تقدير الذات والعصابية. وكذلك الأعراض الاكتئابية. وكشفت دراسة نلسون وآخرين (Nelson, 2006) عن البنية المعرفية للمعتقدات العقلانية التي ترتبط بتقدير الذات المنخفض. وعن العلاقة بين الضغوط التالية للصدمة وبين الجمود وتقدير الذات عند طلبة الجامعة (تركستاني، ١٩٩٧). وبينت الدراسات كذلك (Savickas, Briddick, Wathins & Edward, 2002) عن ملامح اضطرابات الشخصية لدى عينة من الإناث من خلال ملاحظة الذات ومشاعر الاكتئاب عند مغادرتهم البيئة الأسرية. بينما أكدت دراسات روبرت (Robert, et al, 2005) عدم وجود تفاعلات دالة إحصائياً 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 بالاكتئاب (Bradberry & Greaves, 2009) والعلاقة بين الشعور بالثقة والاحترام الوالدي وإشباع الرغبة يعزز تقدير الذات. وتشير دراسة روبرت وجوتلب (Roberts, 1994) إلى العلاقة الدالة إحصائياً بين تقدير الذات وكل من القلق والاكتئاب والعصابية، وكشفت دراسة نلسون (Nelson, 2006)، إلى أن تقدير الذات يمكن تعديله وتحسينه بواسطة تعديل المعتقدات العقلية. وأن دافعية الإنجاز تمت دراسته وعلاقته بتقدير الذات. وتم التعرف على مصادر ومستويات الضبط وعلاقة كل منهما بتقدير الذات. وعلاقة تقدير الذات بالمتغيرات النفسية كالقلق والالتزان الانفعالي- الاجتماعي.

وبين برغوث (2002) وجود علاقة بين كل من الاختيار المهني والسمات الشخصية والقدرات العقلية وبين العملية التوافقية الإيجابية. وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في التوافق النفسي والاجتماعي بين الشباب النازحين العاملين وغير العاملين. وأوضح براون (Brown, 2007) أن المرشدين المدرسين لا يشعرون بالارتياح في أداء وظيفتهم مع ازدياد سنوات الخبرة في العمل.

ولم يجد الشهري (٢٠٠٥) فروقا في متغيرات دافعية الإنجاز والانتماء تعزى للمتغيرات الديمغرافية لعينة دراسته. وأوضح كندا (Canada, 2005) أن هناك عددا من السلوكيات التي تعبر عن قيم العمل التي لا بد من ممارستها كي يحقق المرشد تكامله المهني من أبرزها القيام بالتدخل اللازم أثناء حدوث مشكلة بين الطلبة والعمل على التعامل معها وحلها بأسلوب إرشادي مناسب. وبين القرنى (٢٠٠٨) في دراسته أن العاملين عندما يعتنقون قيما إيجابية تجاه العمل في أي مجال من مجالات الحياة. فإن ذلك يضمن تحسين نوعية الأداء وزيادة في كمية الإنتاج. وان قيم العمل السائدة.

كما أشار إليها الثبيتي (٢٠٠٩) هي الانتماء للعمل، والفخر بالعمل، والدافعية للإنجاز، والقيمة الاجتماعية للعمل، والسعي للترقي. وان هناك فروقا دالة إحصائياً بين درجات طلاب الإعلام ودرجات الصحفيين في مقياس قيم العمل المستخدم لصالح طلاب الإعلام. ووضح مشري وقريشي وعمراني (٢٠١٢) بأن عملية اختيار الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا لفروعهم الجامعية قد يكون بمثابة مصدر للضغط النفسي في ظل ظروف وإجراءات عملية التوجيه الجامعي

وحول العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة والانتماء الوظيفي لموظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية ومدى مساهمتها في تعزيز حالة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الرسمية أشار (جعارة، ٢٠١٠) الى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي وعدم وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات الجنس والعمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والتخصص وسنوات الخبرة. واعتبر (مشري وقريشي وعمراني، ٢٠١٢) أن اختيار الطالب الحاصل على شهادة البكالوريا للفروع الجامعية المناسبة عملية مهمة ومصيرية على كافة مستوياته الشخصية والمهنية والمجتمع الذي ينتمي إليه. موضحين أن عملية الاختيار الدراسي هي بمثابة مصدر للضغط النفسي في ظل الظروف وإجراءات عملية التوجيه والإرشاد.

وتميزت هذه الدراسة ببحث عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني ودورها في تحقيق استراتيجيات التوافق المهني لطلبة الجامعات الأردنية في ضوء الثقافة السائدة في المجتمع.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعتبر الاختيار المهني من الموضوعات ذات الأهمية في حياة الأفراد الحاضرة والمستقبلية، حيث يؤدي هذا الاختيار إلى الكثير من الآثار الإيجابية أو السلبية على الحالة النفسية للأفراد، مما قد ينعكس على صحتهم النفسية، وعلى مدى توافقهم، وبالتالي على مقدرتهم على الإبداع والإنجاز والإنتاج وعلى مدى الاستقرار المهني. إزاء ذلك، فإن الغرض من هذه الدراسة هو الكشف عن عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني ودورها في تحقيق استراتيجيات التوافق في ضوء الثقافة السائدة لطلبة الجامعات الأردنية

٢,١ أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما دور عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق لدى طلبة الجامعات الأردنية؟
٢. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق لدى طلبة الجامعات الأردنية؟
وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بأبعادها (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق التوافق الشخصي لدى طلبة الجامعات الأردنية؟
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بأبعادها (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق التوافق الصحي لدى طلبة الجامعات الأردنية؟
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بأبعادها (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق التوافق الأسري لدى طلبة الجامعات الأردنية؟
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بأبعادها (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الأردنية؟
٣. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بأبعادها (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعات الأردنية؟
٤. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق بوجود الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

٣. أهداف وأهمية الدراسة

تحدد أهمية هذه الدراسة في إغناء البحوث العلمية المرتبطة باختيار الفرد لمهنته وتوافقها في البيئة الأردنية سيما وأن موضوع اختيار الفرد لمهنته من الموضوعات الهامة التي تؤثر بشكل مباشر على العائد الوظيفي له. ومن المتوقع أن تفيد نتائج هذه الدراسة المجتمع التربوي لتقديم صورة مشرفة لاختيار الفرد لمهنته في المجتمع الأردني وبالتالي انعكاسها على

التوافق المهني. وان لمتغيرات مكان العمل وسنوات الخبرة والتخصص والمرحلة التعليمية تأثير بارز على اختيار الطلبة لمهنتهم وتوافقهم بها.

٤. مصطلحات الدراسة

الاختيار المهني

عرف ملحم (٢٠١٥) الاختيار المهني بأنه: " اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية. ويعرف إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة. في ضوء المحددات التالية:

١. محددات الذات من ميول، وقدرات، وقيم: وتشير الى ما لدى الفرد من ميول وقيم وما يتمتع به من قدرات تؤثر في اختياره المهني.
٢. محددات الشخصية: وتشير الى ما يتمتع به الفرد من سمات شخصية موروثية أو مكتسبة تؤثر في اختياره المهني
٣. محددات اجتماعية: وتمثل مجموعة العوامل الاجتماعية المحيطة به وتؤثر في اختيار المهني
٤. محددات اقتصادية: وتمثل مجموعة العوامل الاقتصادية المحيطة به وتؤثر في اختياره المهني
٥. محددات ثقافية: وتشير الى مجموعة العوامل الثقافية التي تؤثر في اختياره المهني

التوافق

عرف زهران (٢٠٠٥) التوافق بأنه: " عملية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعة الاجتماعية) بالتغيير والتعديل حتى يحدث التوازن بين الفرد وبيئته. ويعرف إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة. في ضوء الأبعاد التالية:

١. التوافق الاجتماعي: ويمثل قدرة الفرد على بناء علاقات اجتماعية مع أقرانه والمحيط به من الناس
٢. التوافق الانفعالي: ويشير الى إدراك الفرد للجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه وربط ذلك بما لديه من دوافع وخبرات سابقة لتساعده على تحديد استجاباته إزاء مواقف السلوك التي يتعرض لها.
٣. التوافق المنزلي: ويقصد به مدى قدرة الفرد على التعايش في الجو الأسري وتحمل مسؤولياته فيها والاحتفاظ بعلاقات إيجابية مع والديه وأخوته
٤. التوافق الصحي: وتمثل قدرة الفرد على مقاومة الأمراض المختلفة والتوتر المصاحب لتلك الأمراض بشكل يسمح له بممارسة حياته بشكل طبيعي خال من الأمراض.

الثقافة السائدة

عرف برنوطي (٢٠٠٤) الثقافة السائدة بأنها كل التقاليد والقيم والأعراف والخصائص التي تشكل الأجواء العامة للجماعة وتؤثر في أفرادها وتنتقل عبر الأجيال ويكون تغييرها بطيئا. ويعرف إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة

الطالب الجامعي

الطالب الذي يدرس في إحدى الجامعات الأردنية خلال العام الدراسي ٢٠١٥ / ٢٠١٦ ويقع ضمن الفئة العمرية ١٨ - ٢٥ عاما.

٥. حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على الآتي:

١. العينة:

- حدودها البشرية: طلبة الجامعات الأردنية
 - حدودها المكانية: الجامعات الأردنية الخاصة
 - حدودها الزمانية: المنتظمون للدراسة خلال العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦ ميلادية.
٢. أداة الدراسة: الاستبانة الخاصة بعوامل النجاح الحرجة بمحاورها:

- الاختيار المهني
 - استراتيجية التوافق
 - الثقافة السائدة المعدة لتحقيق أهداف هذه الدراسة بعد التحقق من خصائصها السيكميتريّة.
٣. إمكانية التعميم: يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة وفقاً لما يلي:
- صدق استجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة
 - التحقق من الخصائص السيكميتريّة لأداة الدراسة

٦. الطريقة والإجراءات

٦,١ منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة في تحقيق أهداف هذه الدراسة.

٦,٢ متغيرات الدراسة

١. المتغيرات الديمغرافية: وقد اشتمل على: الجنس، والمستوى الدراسي للطلبة، وعمل الأب، والمستوى التعليمي للأب، وعمل الأم، والمستوى التعليمي للأم.
٢. المتغير المستقل: الاختيار المهني وله خمسة أبعاد هي: الذات (الميول، والقدرات، والقيم)، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، الثقافية.
٣. المتغير التابع: استراتيجيات التوافق ولها أربع محددات هي: التوافق الشخصي، والتوافق الاجتماعي، والتوافق التربوي، والتوافق المهني.
٤. المتغير الوسيط: الثقافة السائدة.

٦,٣ أفراد عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٩٦٣) طالبا وطالبة من طلبة الجامعات الأردنية والذين تم اختيارهم بالطريقة التطبيقية العشوائية من كل من الجامعة الأردنية، وجامعة عمان العربية، وجامعة فيلادلفيا، وجامعة اليرموك، وجامعة جدارا. الملتحقين بتلك الجامعات خلال العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦. والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس، المستوى الدراسي، الحالة الاقتصادية، عمل الأب، المستوى التعليمي للأب، عمل الأم، المستوى التعليمي للأم، عدد أفراد الأسرة

البيان	المتغير	الفئة / المستوى	الجنس		المجموع	
			الذكور	الإناث	العدد	النسبة
المستوى		السنة الأولى	١٧١	١٧,٨%	١٦١	١٦,٧%
		السنة الثانية	٢٢٥	٢٣,٤%	٢٣٣	٢٤,٢%
		السنة الثالثة	٧٦	٧,٩%	٩٧	١٠,١%
		المجموع	٤٧٢	٤٩,٠%	٤٩١	٥١,٠%
عمل الأب		لا يعمل	١٣٩	١٤,٤%	١٣٣	١٣,٨%
		عامل	١٩٣	٢٠,٠%	٢٤٤	٢٥,٣%
		موظف	١٤٠	١٤,٥%	١١٤	١١,٨%
		المجموع	٤٧٢	٤٩,٠%	٤٩١	٥١,٠%
عمل الأم		لا تعمل	٢٣٣	٢٤,٢%	٢١٣	٢٢,١%
		عاملة	٥٦	٥,٨%	٣٦	٣,٧%
		موظفة	١٨٣	١٩,٠%	٢٤٢	٢٥,١%
		المجموع	٤٧٢	٤٩,٠%	٤٩١	٥١,٠%
المستوى التعليمي للأب		ثانوية عامة فما دون	٩	٠,٩%	١٦	١,٧%
		الشهادة الجامعية	٢٥٦	٢٦,٦%	٢٤٩	٢٥,٩%
		الدراسات العليا	٢٠٧	٢١,٥%	٢٢٦	٢٣,٥%
		المجموع	٤٧٢	٤٩,٠%	٤٩١	٥١,٠%
المستوى التعليمي للأم		ثانوية عامة فما دون	٢٤	٢,٥%	٢٠	٢,١%
		الشهادة الجامعية	٢٦٠	٢٧,٠%	٢٤٧	٢٥,٦%
		الدراسات العليا	١٨٨	١٩,٥%	٢٢٤	٢٣,٣%
		المجموع	٤٧٢	٤٩,٠%	٤٩١	٥١,٠%

٦,٤ أداة الدراسة

تم تطوير أداة لجمع المعلومات بعد مراجعة الأدب التربوي والمقاييس ذات العلاقة (الزهراني، ٢٠١١؛ الرواحية، ٢٠١٦؛ فحجان، ٢٠١٠؛ الشرفا، ٢٠١١؛ الجعيد، ٢٠١١؛ صبيرة وكحيلة وناصر، ٢٠١٤؛ الخالدي، ٢٠١٤؛ قريفي، ٢٠١٥)، (حنونة، ٢٠٠٦؛ الصويط، ٢٠١٠؛ نزال، ٢٠٠٥). ضمن ثلاث محاور هي: الاختيار المهني بمحدداته: الذات من ميول وقدرات وقيم. واستراتيجيات التوافق بأبعادها: الشخصية والصحية، والأسرية، والاجتماعية. والثقافة السائدة.

تصحيح أداة الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت خماسي التقدير في تقدير كل فقرة من فقرات أداة الدراسة. وذلك في حال الفقرات الإيجابية. وتعكس هذه الأوزان في حال الفقرات السلبية. وطلب من المفحوصين الإجابة عن كلّ فقرة من فقرات أداة الدراسة باختيار أحد البدائل الخمسة، الآتية: أوافق بشدة، أوافق، متردد، لا أوافق، لا أوافق أبداً. وحسبت الدرجة بإعطاء الأوزان التالية: (٥) للبديل الأول، (٤) للبديل الثاني، (٣) للبديل الثالث، (٢) للبديل الرابع، (١) للبديل الخامس، وذلك في حال الفقرات الإيجابية. وعكست هذه الأوزان في حال الفقرات السلبية. وللحكم على الأهمية النسبية للفقرة. فقد تم اعتماد أن المتوسطات الحسابية التي تتراوح ما بين (١ - ٢,٣٣) تعني أن الأهمية النسبية للفقرة منخفضة، وما بين (٢,٣٤ - ٢,٦٧) متوسطة، وما بين (٣,٦٨ - ٥,٠٠) مرتفعة.

صدق أداة الدراسة وثباتها

صدق المحكمين

تم التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة واستخراج معاملات صدقها وثباتها بعرض الصورة الأولية للأداة على عشرة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص. وطلب إليهم إبداء الرأي بعبارة الاستبانة ومدى انتماء الفقرات لها، ومدى وضوحها، وسلامة صياغتها. واعتبرت موافقة (٨٠٪) فأكثر من المحكمين على الفقرة كافية لاعتبارها مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

مؤشرات صدق البناء

وكمؤشر على صدق البناء فقد تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من ثلاثين طالبا وطالبة من خارج عينة الدراسة مرتين، وبفارق زمني قدره ثلاثة أسابيع. حيث تم حساب معاملات الارتباط بين متوسط استجاباتهم على كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لها. وكذلك معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) وثبات الأداة (Wiggins, 1973; Hays, 1971; Marascuilo, 1973) لإعادة كما يوضح جدول (٢).

جدول (٢): معامل الارتباط المصحح (Corrected Item-Total Correlation) لارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة:

أداة الدراسة ومحاورها	الاختيار المهني	استراتيجيات التوافق	الثقافة السائدة	أداة الدراسة
الاختيار المهني	١,٠٠٠	٠,٦٥٦**	٠,١٢٤**	٠,٨٢١**
استراتيجيات التوافق	٠,٦٥٦**	١,٠٠٠	٠,٠٩٥**	٠,٧٩٥**
الثقافة السائدة	٠,١٢٤**	٠,٠٩٥**	١	٠,٥٦٢**
أداة الدراسة	٠,٨٢١**	٠,٧٩٥**	٠,٥٦٢**	١,٠٠٠

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

يتبين من الجدول (٢) وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين كل من محاور الاختيار المهني واستراتيجيات التوافق والثقافة السائدة وأبعادها الفرعية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بين تلك المحاور على التوالي: (٠,٨٢١، ٠,٧٩٥، ٠,٥٦٢).

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمحاور الاستبانة

الاختيار المهني		استراتيجيات التوافق		الثقافة السائدة	
معامل الارتباط	المحور	معامل الارتباط	المحور	معامل الارتباط	المحور
٠,٨٠٧**	الذات	٠,٧٦٢**	التوافق الشخصي	٠,٢٨٨**	معامل الارتباط
٠,٨٤٥**	الشخصية	٠,٨٢٢**	التوافق الصحي	٠,٥٤٢**	رقم الفقرة
٠,٨٧٢**	الاجتماعية	٠,٧٣٩**	التوافق الأسري	٠,٦٥٤**	٥
٠,٨٦٩**	الاقتصادية	٠,٨٢٠**	التوافق الاجتماعي	٠,٦٣٧**	٦
٠,٧٥٤**	الثقافية				٧

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

يلاحظ من الجدول (٣) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين كل من محاور الدراسة، وأبعادها الفرعية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

معاملات الثبات

كما تم استخراج معاملات الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) والثبات بطريقة الإعادة لكل من محاور الدراسة وأبعادها الفرعية.

جدول (٤): معاملات الثبات بطريقتي كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) بطريقة الإعادة

المحور	البعد	عدد الفقرات	معامل ثبات كرونباخ ألفا	معامل الثبات بطريقة الإعادة
محور الاختيار المهني	محددات الذات	٥	٠,٨٠٣	٠,٨٠٣
	المحددات الشخصية	٥	٠,٧٩٤	٠,٧٩٤
	المحددات الاجتماعية	٥	٠,٨٧٩	٠,٨٧٩
	المحددات الاقتصادية	٥	٠,٨٦٣	٠,٨٦٣
	المحددات الثقافية	٥	٠,٧٦٨	٠,٧٦٨
محور استراتيجيات التوافق	الاختيار المهني ككل	٢٥	٠,٨٩	٠,٨٩
	التوافق الشخصي	٥	٠,٧٧٦	٠,٧٧٦
	التوافق الاجتماعي	٥	٠,٨٦٧	٠,٨٦٧
	التوافق التربوي	٥	٠,٧٤٧	٠,٧٤٧
	التوافق المهني	٥	٠,٩٧٤	٠,٩٧٤
محور الثقافة السائدة	استراتيجيات التوافق ككل	٢٠	٠,٨٨٥	٠,٨٨٥
	المتغير الوسيط	٧	٠,٨٩٧	٠,٨٩٧
	أداة الدراسة ككل	٥٢	٠,٩٢٠	٠,٩٠٧

يتبين من الجدول (٤) أن معاملات كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) لكل من محاور الدراسة وأبعادها الفرعية قد تراوحت ما بين: (٠,٧١٩ - ٠,٩٠٦) كما تراوحت معاملات الثبات بطريقة الإعادة ما بين: ٠,٧٤٧ - ٠,٩٧٤ وجميعها قيم مناسبة لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

٦,٥ إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة. فقد تمت مراجعة الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة. وتطوير أداة الدراسة. وتوزيعها على أفراد العينة وجمع البيانات. ومن ثم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة باستخدام حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS). واستخراج النتائج وكتابة التوصيات.

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

تحليل بيانات الدراسة والإجابة عن أسئلتها

وصف خصائص عينة الدراسة

تم عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية لأفراد عينة الدراسة واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وبيان الأهمية النسبية لها (والجدول ٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداة الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة

الرقم	المتغير الديموغرافي	الفئة / المستوى	العدد	المتوسط بدلالة الفقرة	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١.	الجنس	الذكور	٤٧٢	٤,٠٤	٠,٣٧	مرتفع
٢.		الإناث	٤٩١	٤,٠٨	٠,٣٤	مرتفع
٣.	المستوى الدراسي	السنة الأولى	٣٣٢	٤,٠٨	٠,٣٦	مرتفع
٤.		السنة الثانية	٤٥٨	٤,٠٦	٠,٣٦	مرتفع
٥.		السنة الثالثة	١٧٣	٤,٠٢	٠,٣٤	مرتفع
٦.	عمل الأب	لا يعمل	٢٧٢	٤,٠٦	٠,٣٣	مرتفع
٧.		عامل	٤٣٧	٤,٠٥	٠,٣٦	مرتفع
٨.		موظف	٢٥٤	٤,٠٧	٠,٣٨	مرتفع

٩.	المستوى التعليمي للأب	ثانوية عامة فما دون	٢٥	٤,٠٦	٠,٤٢	مرتفع
١٠.		الشهادة الجامعية	٥٠٥	٤,٠٨	٠,٣٥	مرتفع
١١.		الدراسات العليا	٤٣٣	٤,٠٤	٠,٣٥	مرتفع
١٢.		لا تعمل	٤٤٦	٤,٠٥	٠,٣٥	مرتفع
١٣.	عمل الأم	عاملة	٩٢	٤,٠٤	٠,٣٥	مرتفع
١٤.		موظفة	٤٢٥	٤,٠٧	٠,٣٦	مرتفع
١٥.	المستوى التعليمي للأم	ثانوية عامة فما دون	٤٤	٣,٩٦	٠,٤٣	مرتفع
١٦.		الشهادة الجامعية	٥٠٧	٤,٠٩	٠,٣٥	مرتفع
١٧.		الدراسات العليا	٤١٢	٤,٠٤	٠,٣٥	مرتفع

يتبين من الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداة الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة قد تراوحت ما بين (٣,٩٦) للمستوى التعليمي للأم بانحراف معياري قدره (٠,٤٣) وبين (٤,٠٩) للشهادة الجامعية للأم بانحراف معياري قدره (٠,٣٥). وأن الأهمية النسبية لأداة الدراسة ومحاورها الرئيسية والفرعية وفقا للمتغيرات الديموغرافية للدراسة كانت مرتفعة حيث كان متوسطها الحسابي أكبر من (٣,٦٨).

نتائج الإجابة عن السؤال الأول ونصه: ما دور عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق لدى طلبة الجامعات الأردنية؟

عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والوزن المئوي لجميع مجالات عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني ودورها في تحقيق استراتيجيات التوافق: الدور الوسيط الثقافة السائدة

رقم الفقرة	المحاور	البعد	عدد الفقرات	الحد الأعلى للمتوسط	المتوسط الحسابي بدلالة الفقرة	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	أهمية الفقرة
A	الاختيار المهني		٢٥	١٠٢,٩١	٤,١١	٠,٥١	٨٢,٣٢	مرتفعة
١	الذات		٥	٢٢,٠٠	٠,٤٩	٠,٤٩	٨٨,٠٠	مرتفعة
٢	الشخصية		٥	١٩,٣٦	٠,٦٨	٠,٦٨	٧٧,٤٥	مرتفعة
٣	الاجتماعية		٥	٢٠,٦٣	٠,٦٤	٠,٦٤	٨٢,٥٣	مرتفعة
٤	الاقتصادية		٥	٢١,١٢	٠,٦٤	٠,٦٤	٨٤,٥٠	مرتفعة
٥	الثقافية		٥	١٩,٧٨	٠,٦٢	٠,٦٢	٧٩,١٤	مرتفعة
B	استراتيجيات التوافق		٢٠	٨٥,٦٧	٤,٢٨	٠,٤٧	٨٥,٦٧	مرتفعة
١	التوافق الشخصي		٥	٢١,٥٤	٠,٥	٠,٥	٨٦,١٦	مرتفعة
٢	التوافق الصحي		٥	٢٠,٨٢	٠,٦	٠,٦	٨٣,٢٩	مرتفعة
٣	التوافق الأسري		٥	٢٢,٥٥	٠,٤٣	٠,٤٣	٩٠,٢٢	مرتفعة
٤	التوافق الاجتماعي		٥	٢٠,٧٤	٠,٨٥	٠,٨٥	٨٢,٩٩	مرتفعة
C	الثقافة السائدة		٧	٢٦,٥٨	٣,٧٩	٠,٤٩	٧٥,٩٥	مرتفعة

يتبين من الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية لمحاور الاختيار المهني، واستراتيجيات التوافق، والثقافة السائدة قد تراوحت ما بين (٣,٧٩ - ٤,٥١) وباعتماد أهمية المحور بمستوياته الثلاثة (منخفض، متوسط مرتفع) الذي يحدده القانون على النحو التالي: (الحد الأعلى للفقرة - الحد الأدنى للفقرة) ÷ (عدد المستويات). فان الدرجات الترتيحية ما بين: ١ - ٢,٣٣

ذات أهمية منخفضة، والدرجات التي تتراوح بين (٢,٣٤ - ٣,٦٧) ذات أهمية منخفضة، والدرجات التي تتراوح بين (٣,٦٨ - ٥,٠٠) ذات أهمية مرتفعة. وإزاء ذلك، فإن جميع محاور الدراسة الثلاثة كانت ذات أهمية مرتفعة.

اختبار العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة

تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل للكشف عن مدى وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين مجالات الدراسة المستقلة الفرعية، كما هو مبين في الجدول (٧).

جدول (٧): معاملات الارتباط لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بين كل من الذات (الميول والقدرات والقيم)، والمحددات الشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية

المتغير	الذات	الشخصية	الاجتماعية	الاقتصادية	الثقافية
الذات	١				
الشخصية	٠,٦٢٣**	١			
الاجتماعية	٠,٦٤٠**	٠,٦٨٨**	١		
الاقتصادية	٠,٧١٥**	٠,٦٢٣**	٠,٧١٠**	١	
الثقافية	٠,٤٥٠**	٠,٥٣٧**	٠,٥٦١**	٠,٥٦٢**	١

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

يبين الجدول (٧) أن معاملات الارتباط لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بين كل من الذات (الميول والقدرات والقيم)، والمحددات الشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية. قد تراوحت ما بين (٠,٤٥٠** - ٠,٧١٥**) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$).

اختبار العلاقة الخطية بين المتغيرات التابعة

تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير التابع للكشف عن مدى وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين مجالات الدراسة التابعة الفرعية، كما هو مبين في الجدول (٨).

جدول (٨): معاملات الارتباط لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بين كل من الذات (الميول والقدرات والقيم)، والمحددات الشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية

المتغير	التوافق الشخصي	التوافق الصحي	التوافق الأسري	التوافق الاجتماعي
التوافق الشخصي	١			
التوافق الصحي	٠,٦٢٦**	١		
التوافق الأسري	٠,٥٠٤**	٠,٥١٥**	١	
التوافق الاجتماعي	٠,٤٠٤**	٠,٤٩٢**	٠,٤٧٣**	١

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

يبين الجدول (٨) أن معاملات الارتباط لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بين كل من الذات (الميول والقدرات والقيم)، والمحددات الشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية. قد تراوحت بين (٠,٤٠٤** - ٠,٦٢٦**) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$).

الإجابة عن السؤال الثاني ونصه: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق النفسي لدى طلبة الجامعات الأردنية؟ للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق لدى طلبة الجامعات الأردنية.

جدول (٩) نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق النفسي لدى طلبة الجامعات الأردنية

معاملات الانحدار Coefficient					تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج Model Summery		المتغير التابع
Sig مستوى الدلالة	T	Beta	الخطأ المعياري	البيان	F	Sig مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	(R ²) معامل التحديد	(R) معامل الارتباط	
٠	١٧,٠٨٢	٠,٠٩٣	١,٥٩	Constant						
٠,٠٠٢	٣,١٦٦	٠,١٠١	٠,٠٠٦	الذات						
٠,٠٨٣	-١,٧٣٦	-٠,٠٥	٠,٠٠٤	الشخصية	٠,٠٠٠b	٥	٢٦٧,٩١٣	٠,٥٨١	٠,٧٦٤a	استراتيجيات التوافق
٠,٠٠٢	٣,٠٦٥	٠,١٠٤	٠,٠٠٥	الاجتماعية						
٠,١٤٧	١,٤٥٢	٠,٠٥١	٠,٠٠٥	الاقتصادية						
٠	٢٤,٠٢	٠,٦٤٣	٠,٠٠٤	الثقافية						

a. Dependent Variable: استراتيجيات التوافق

يبين الجدول (٩) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) حيث كانت قيمة (F) المحسوبة (والبالغة (٢٦٧,٩١٣) وكان مستوى الدلالة البالغ (٠,٠٠٠) أقل من (٠,٠٥)، مما يدل على أن النموذج مناسب لاختبار الانحدار وأن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع خطية. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لعوامل النجاح الحرجة بأبعادها (الذات، والاجتماعية) في تحقيق استراتيجيات التوافق النفسي لدى طلبة الجامعات الأردنية. إذ بلغ معامل الارتباط (R) (٠,٧٦٤^a) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). أما معامل التحديد (R²) فقد بلغ (٠,٥٨١)، أي أن ما قيمته (٠,٥٨١) من التغيرات في تحقيق استراتيجيات التوافق ناتج عن التغير في عوامل النجاح الحرجة واستراتيجيات التوافق. كما بلغت قيمة درجة التأثير (β) (٠,١٩) لعوامل النجاح الحرجة في بعد الذات و(٠,١٥) في بعد المحددات الاجتماعية.

الإجابة عن السؤال الفرعي الأول ونصه: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بأبعادها (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق التوافق الشخصي لدى طلبة الجامعات الأردنية؟".

جدول (١٠): تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من إثر عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق التوافق الشخصي لدى طلبة الجامعات الأردنية

معاملات الانحدار Coefficient					تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج Model Summery		المتغير التابع
Sig مستوى الدلالة	T	Beta	الخطأ المعياري	B	F	Sig مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	(R ²) معامل التحديد	(R) معامل الارتباط	
٠,٠٠٠	١٩,٢٨٤	٠,٦٦	١٢,٧٢٦	(Constant)						
٠,٣٢٦	٠,٩٨٢	٠,٠٤١	٠,٠٤٣	الذات						
٠,٠٠٠	-٣,٥٣٩	٠,١٤٦	٠,٠٣١	الشخصية	٠,٠٠٠b	٥,٠٠٠	٧٢,٥٧٧	٠,٢٧١	٠,٥٢٤a	التوافق الشخصي
٠,٥٤١	٠,٦١١	٠,٠٢٧	٠,٠٣٥	الاجتماعية						
٠,١١٣	١,٥٨٨	٠,٠٧٣	٠,٠٣٦	الاقتصادية						
٠,٠٠٠	١٤,٦٣	٠,٥١٧	٠,٠٢٩	الثقافية						

a. Dependent Variable: التوافق الشخصي

يبين الجدول (١٠) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) حيث كانت قيمة F المحسوبة (٧٢,٥٧٧) وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000^b)، مما يدل على أن النموذج مناسب لاختبار الانحدار. وإن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع خطية. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لعوامل النجاح الحرجة في بعد الشخصية في تحقيق استراتيجيات التوافق النفسي لدى طلبة الجامعات الأردنية. إذ بلغ معامل الارتباط (R) (0.524^a). عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.271)، أي أن ما قيمته (0.271) من التغيرات في تحقيق استراتيجيات التوافق ناتج عن التغير في عوامل النجاح الحرجة واستراتيجيات التوافق. كما بلغت قيمة درجة التأثير (β) (0.109) لعوامل النجاح الحرجة في بعد الشخصية.

الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني ونصه: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بأبعادها (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق التوافق الصحي لدى طلبة الجامعات الأردنية؟".

جدول (١١): تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من إثر عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق التوافق الصحي لدى طلبة الجامعات الأردنية

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summary		تحليل التباين ANOVA			معاملات الانحدار Coefficient			
	(R) معامل الارتباط	(R2) معامل التحديد	F	DF درجات الحرية	Sig مستوى الدلالة	البيان	B	الخطأ المعياري	Beta
									Sig مستوى الدلالة
						(Constant)	٨,٢٩٤	.٧٢٧	١١,٤٠٣
						الذات	.١٥٢	.٠٤٨	٣,١٦٨
						الشخصية	.٠٧٤	.٠٣٤	-٢,١٨٨
						الاجتماعية	-.٠٤٣	.٠٣٩	-١,٠٩٩
						الاقتصادية	.٠١٤	.٠٤٠	-٣,٥٩٩
التوافق الصحي	.٦٠٦a	.٣٦٤	١١٠,٩٠٠	٥	.٠٠٠b	الثقافية	.٠٩٧	.٠٣٢	١٨,٨٣٩

a. Dependent Variable: الصحي

يوضح الجدول (١١) أثر عوامل النجاح الحرجة لكل من بعد الذات والشخصية والثقافية. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لعوامل النجاح الحرجة في تحقيق التوافق الصحي. حيث بلغ معامل الارتباط (R) (0.606^a) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.000^b$). أما معامل التحديد (R^2) ففسر ما نسبته (0.364) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (36.4%) من التغيرات في تحقيق استراتيجيات التوافق الصحي ناتجة عن التغير في عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني. كما بلغت قيمة درجة التأثير (β) (0.102) لبعد الذات، و(0.074) لبعد الشخصية، و(0.14) لبعد الثقافية. وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) >

الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث ونصه: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بأبعادها (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق التوافق الأسري لدى طلبة الجامعات الأردنية؟".

جدول (١٢): تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من أثر عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق التوافق الأسري لدى طلبة الجامعات الأردنية.

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summery		تحليل التباين ANOVA			معاملات الانحدار Coefficient			
	(R) معامل الارتباط	(R2) معامل التحديد	F	DF درجات الحرية	F Sig مستوى الدلالة	البيان	B	الخطأ المعياري	Beta
									T
									Sig مستوى الدلالة
						(Constant)	١٥,٢١	٠,٥٧٧	٢٦,٣٦٩
						الذات	٠,٣٧	٠,٠٣٨	٠,٩٨
						الشخصية	٠,٠٧٢	٠,٠٢٧	-٢,٦٧٢
						الاجتماعية	٠,٠٥٦	٠,٠٣١	١,٨٠٩
						الاقتصادية	٠,٠١٧	٠,٠٣٢	٠,٥٤٧
						الثقافية	٠,٣٢٤	٠,٠٢٥	١٢,٨٧٢

a. Dependent Variable: التوافق الأسري

يبين الجدول (١٢) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (٦١,٣٠٠) وكان مستوى الدلالة البالغ ($b=0,000$)، أقل من ($0,05$)، مما يدل على أن النموذج مناسب لاختبار الانحدار. وان العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع خطية، وتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل لبيان أثرها على المتغير التابع، حيث أظهرت النتائج أثر عوامل النجاح الحرجة في تحقيق التوافق الأسري لكل من محددات الشخصية والمحددات الثقافية. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لعوامل النجاح الحرجة لبعدي محددات الشخصية والمحددات الثقافية في تحقيق التوافق الأسري. إذ بلغ معامل الارتباط (R) ($0,493^a$) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ ($0,239$) أي أن ما قيمته ($0,239$) من التغيرات في التوافق الأسري ناتج عن التغير في عوامل النجاح الحرجة لبعدي محددات الشخصية والمحددات الثقافية. كما بلغت قيمة درجة التأثير (B) ($0,072$) لبعدي محددات الشخصية، و ($0,324$) لبعدي المحددات الثقافية.

الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع ونصه: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بأبعادها (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) في تحقيق التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الأردنية؟"

جدول (١٣): تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من أثر عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الأردنية، كما هو مبين في الجدول

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summery		تحليل التباين ANOVA			معاملات الانحدار Coefficient			
	(R) معامل الارتباط	(R2) معامل التحديد	F	DF درجات الحرية	F Sig مستوى الدلالة	البيان	B	الخطأ المعياري	Beta
									T
									Sig مستوى الدلالة
						Constant	-٤,٣	٠,٨٤٤	-٥,١٣٩
						الذات	٠,١٥٨	٠,٠٥٦	٢,٨٣٥
						الشخصية	٠,١٠٤	٠,٠٣٩	٢,٦٣٩
						الاجتماعية	٠,٢٧١	٠,٠٤٥	٦,٠١٣
						الاقتصادية	٠,٠٨٨	٠,٠٤٦	١,٩٠٥
						الثقافية	٠,٦١٣	٠,٠٣٧	١٦,٦٦٤

a. Dependent Variable: الاجتماعي

الإجابة عن السؤال الرابع ونصه: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للثقافة السائدة في تحقيق استراتيجيات التوافق (الشخصي، والصحي، والأسري، والاجتماعي) لدى طلبة الجامعات الأردنية؟"

جدول (١٥): تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من أثر للثقافة السائدة في تحقيق استراتيجيات التوافق لدى طلبة الجامعات الأردنية

المتغير التابع	ملخص النموذج Model summary		تحليل التباين ANOVA		معاملات الانحدار Coefficient		
	(R) معامل الارتباط	(R2) معامل التحديد	F	DF درجات الحرية	Sig مستوى الدلالة	البيان	B
Sig مستوى الدلالة	T	Beta	الخطأ المعياري				
استراتيجيات التوافق	.095a	.008	8,721	1	.003b	الثقافة السائدة	.258

a. Dependent Variable: استراتيجيات التوافق

b. Predictors (Constant): الثقافة

يبين الجدول (١٥) أن اختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) حيث كانت قيمة (F المحسوبة) والبالغة (8,721) وكان مستوى الدلالة البالغ (.003b) أقل من (0.05)، مما يدل على أن النموذج مناسب لاختبار الانحدار وأن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع خطية، وتم استخدام تحليل الانحدار البسيط للمتغير المستقل لبيان أثره على المتغير التابع، حيث أظهرت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة السائدة في تحقيق استراتيجيات التوافق لدى طلبة الجامعات الأردنية، إذ بلغ معامل الارتباط المتعدد (R) (.095a). أما معامل التحديد (R2) ففسر ما نسبته (0.08) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (0.08%) من التغيرات في استراتيجيات التوافق ناتجة عن التغير في الثقافة السائدة. كما بلغت قيمة درجة التأثير (B) (.258) للثقافة السائدة.

الإجابة عن السؤال الخامس ونصه: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق بوجود الثقافة السائدة لطلبة الجامعات الأردنية؟".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل المسار (Path Analysis) باستخدام برنامج (Amos) لتوضيح فيما إذا كان هناك أثر لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق بوجود الثقافة السائدة لطلبة الجامعات الأردنية عند ($\alpha=0.05$). حيث تبين الأشكال المدرجة لتحليل المسار (Path Analysis) في قياس عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني بفروعه (الذات، الشخصية، الاجتماعية، الثقافية) في تحقيق استراتيجيات التوافق الشخصي، والصحي، والأسري والاجتماعي بوجود الثقافة السائدة لطلبة الجامعات الأردنية أن الأثر المباشر قد تراوح ما بين (0.48 - 0.476). بينما تراوح الأثر غير المباشر ما بين (0.28 - 0.315). وهي قيم ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). لعوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق بوجود الثقافة السائدة لطلبة الجامعات الأردنية. حيث يظهر من خلال قيم مستوى الدلالة التي بلغت في النموذج (0.00) وهي قريبة من الملاءمة التامة، فقد بلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ (The Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA=0.656). إذ إن قيمة مؤشر ملاءمة جودة التوفيق أو حسن المطابقة للنموذج (Goodness of fit index) (GFI=0.759)، أما مؤشر ملاءمة أو مطابقة الجودة المعياري (Bentler-Bonett normed fit index) (NFI=0.576) فهو أيضاً يقترب إلى الواحد، وكما تبينها الأشكال المدرجة أدناه.



وقد عبر الباحثون عن الاختيار المهني باعتباره اختيار الفرد لمهنة معينة وفقا لقدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية (Sxhwitzgebel & Kolb, 1997) وان مفهوم الاختيار المهني يشتمل على معرفة الفرد لنفسه من حيث القدرات والموال والسمات الشخصية التي يتمتع بها والظروف البيئية المحيطة به (Osipow, 2003). كما أن سلوكيات الفرد هي صاحبة التأثير الأقوى في عملية الاختيار. (Poen & Lopez, 2004).

٨. التوصيات

وفي ضوء ما أفرزته هذه الدراسة، يوصى بما يلي:

١. ضرورة تبني إدارة الجامعات الأردنية سياسات ورؤيا فعالة في إبراز دور عوامل النجاح الحرجة للاختيار المهني في تحقيق استراتيجيات التوافق النفسي لدى الطلبة وفقا للثقافات السائدة للمجتمع الأردني
٢. تحقيق مبدأ التشاركية في تفعيل نظم ومبادئ الإرشاد المهني والاستفادة من خبرات وآراء خريجي الجامعات الأردنية وصولا الى تحقيق مستوى متقدم من التوافق النفسي للطلبة في ضوء اختياراتهم المهنية التي يدرسونها.
٣. إجراء دراسات مستقبلية حول دور الثقافات السائدة في المجتمع الأردني ودورها في تحقيق استراتيجيات التوافق النفسي والمهني.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

أبو دلو، محمد. (١٩٨٦). أثر العمر والجنس على عملية الاختيار المهني عند طلبة المدارس الحكومية في الأردن [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة اليرموك.

- برغوث، محمد السيد. (٢٠٠٢). سيكولوجية التوافق النفسي في الطفولة المبكرة. القاهرة: مكتبة وهبة.
- برنوطي، سعاد نايف. (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
- تركستاني، مريم حلفظ. (١٩٩٧). التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.
- جعارة، هاني يوسف خليل. (٢٠١٠). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القدس، فلسطين.
- الثبيتي، ضيف الله محمد. (٢٠٠٤). قيم العمل وبعض سمات الشخصية لدى المرشدين الطلابيين في المرحلتين المتوسطة والثانوية بالإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة [رسالة ماجستير غير منشورة]. مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الجعيد، محمد ساعد. (٢٠١١). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى طلبة جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة، الأردن.
- حنونة، سامي إبراهيم حماد. (٢٠٠٦). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة.
- الخالدي، عبد الرحمن بن منيف. (٢٠١٤). الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- الرواحية، بدرية محمد يوسف. (٢٠١٦). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- زهران، حامد عبد السلام. (٢٠٠٥). الصحة النفسية والعلاج النفسي. القاهرة: عالم الكتب.
- الزهراني، سلطان بن عاشور بن علي. (٢٠١١). التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الشهري، عبد الله بن محمد. (٢٠٠٩). إساءة المعاملة المدرسية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- صبيرة، فؤاد وكحيلية، ريم وناصر، عبير رفيق. (٢٠١٤). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية: دراسة ميدانية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، ٣٦ (٤).
- الصويط، فواز بن محمد. (٢٠١٠). الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- فحجان، سامي خليل. (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة.
- القرني، عبد الله احمد. (٢٠٠٨). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- قرني، سميرة. (٢٠١٥). خدمات التوجيه والإرشاد المهني - الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشهيد حمد لخضر بالوادي، الجزائر.
- مشري، سلاف وقرشي، عبد الكريم وعمروني، حورية. (٢٠١٢). الاختيار الدراسي كمصدر للضغط النفسي لدى الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا في ظل التوجيه الجامعي في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٢).

نزال، كمال صبحي سعيد. (٢٠٠٥). *الميول المهنية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في الأردن* [أطروحة دكتوراه]. الجامعة الأردنية، الأردن.

ملحم، سامي محمد. (٢٠١٥). *مبادئ التوجيه والإرشاد المهني*. عمان، الأردن: دار الإعصار للطباعة والنشر.

References

- Arnold, J. (2005). *Work psychology: Understanding human behavior in the workplace*. Pearson Education.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2009). *Emotional intelligence 2.0*. Talent Smart.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development*. Allyn & Bacon.
- Brown, N. (2004). *A study of the job satisfaction of beginning school counselors and their transition into the field* (Unpublished master's thesis). University of Wisconsin – Stout.
- Canada, M. (2005). *School counselors' concerns regarding effective crisis intervention for students of diverse backgrounds* (master's thesis). Brigham Young University.
- Chen, C. (1998). *The Self-Awareness-Training program in counselor education*. U.S. Department of Education.
- Feliciano, & Alicea. (2002). Vocational interests and vocational satisfaction of licensed psychologists in Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología / Interamerican Journal of Psychology*, 36(1–2), 191–213.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Milstein. (2000). Relationships between the cultures of the schools, the culture of individual teachers, and school curriculum (*DAL-A61/01, p. 74*).
- Nairine, J. S. (2003). *Psychology: The adaptive mind*. Thomson Wadsworth.
- Nathan, R., & Hill Estate, L. (2005). *Career counselling*.
- Nelson-Jones, R. (2010). *Theory and practice of counselling and therapy*. Sage.
- Osipow, S. H. (1968). *Theories of career development*. Appleton-Century-Crofts.
- Poen, J., & Lopez, S. (2004). Managing knowledge: The link between culture and organizational learning. *Journal of Knowledge Management*, 7(6), 93–104.
- Robert-Knoop. (1994). The relationship between importance and achievement of work values and job satisfaction. *Perceptual and Motor Skills*, 76.
- Robert, C. W., et al. (2005). *Social psychology*. F. E. Peacock Publishers.
- Savickas, M., Briddick, W., Wathins, C., & Edward, J. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 24–41.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (2009). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 555–562.
- Schwitzgebel, R. K., & Kolb, D. K. (1974). *Changing human behavior: Principles of planned intervention*.

-
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Thomson Brooks/Cole.
- Wallace, D. B. (1990). Gifted and construction of a creative life. In F. D. Horowitz & M. O'Brien (Eds.), *The gifted and talented: Developmental perspective*. American Psychological Association.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Company.