

مستوى الرضا عن العمل وعلاقته بالاختيار المهني

لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

School counsellors

level job satisfaction his relation with career choice

وهاييبة عبد الكريم¹ Ouhaibia Abdelkrim¹المركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة مخبر الممارسات الثقافية والتعليمية والتعليمية في الجزائر

University Center morceli Abdallah Tipaza

Laboratoire des pratiques culturelles didactique et apprentissage en Algérie

Ouhaibia.abdelkrim@cu-tipaza.dz المؤلف المرسل: د/ وهاييبة عبد الكريم

تاريخ القبول: 2023/05/ 28

تاريخ الارسال: 2023/03/ 25

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين كل من الاختيار المهني والرضا عن العمل لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية تيبازة و ذلك بتطبيق مقياس محددات الاختيار المهني ومقياس الرضا الوظيفي على عينة من المستشارين عددها 40 فردا وذلك بعد التحقق من صدق وثبات مقاييس الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي وتحليل بيانات الدراسة ببرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وبعد المعالجة والتحليل تم التوصل إلى:

وجود علاقة ارتباطية طردية ودالة إحصائيا بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي لمستشاري الإرشاد والتوجيه بولاية تيبازة.

وجود اختلاف في ترتيب محددات الاختيار المهني لمستشاري الإرشاد والتوجيه بولاية تيبازة حيث احتل محور محددات الذات المرتبة الأولى في حين حل محور محددات الشخصية في المرتبة الأخيرة.

مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري الإرشاد والتوجيه بولاية تيبازة مرتفع.

الكلمات المفتاحية: الرضا عن العمل، الاختيار مهني، مستشار التوجيه والإرشاد مدرسي

Abstract: This study aims to reveal the relationship between career choice and job satisfaction for school counsellors in Tipaza State, apply career choice and job satisfaction measure On a Sample of 40 school counsellors, then we verify the fidelity and validity of the scales following correlational descriptive curriculum, then analysis of study data with spss.

The results as it come:

- Existence of statistical function correlation between career choice and job satisfaction for school counsellors.
- Difference in arrange parameters school counsellors with ranked first for Self-parameters and ranked last for personal parameters.
- The level of job satisfaction school counsellors is high.

Keywords .job satisfaction, career choice, school counsellors

1. مقدمة :

يعتبر موضوع الاختيار المهني في مقدمة المشكلات المطروحة في الدول النامية، رغم وجود أفراد قادرين على الإنتاج الجيد لتحقيق الزيادة في معدلات النمو الاقتصادي، وقد دلت الأبحاث على أن الزيادة في الإنتاج والعطاء ورضا الأفراد يعتمد أساسا على حسن اختيارهم لمناصب شغلهم. فمن ناحية يعد الاختيار المهني جزءا لا يمكن الاستغناء عليه في بناء شخصية الفرد في حياته حاضرا ومستقبلا، فهو يعد قرار مصيري حاسم بالنسبة للفرد بحيث يحدد مستقبله ويرسم له معالم النجاح أو الفشل؛ فالاختيار الصحيح يحيل الفرد إلى طاقات خلاقة ومنتجة، كما يحقق له الكثير من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، ومن الناحية الاقتصادية فإن اختيار الفرد للمهنة المناسبة له يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه، وكذلك عدم اضطرابه إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى فيه وقتا طويلا، وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير على تدريبه وتعليمه. أما الاختيار الخاطئ يؤدي إلى سوء توافق الفرد مع عمله وصعوبة التكيف مع متطلبات المهنة او منصب العمل، وسينعكس ذلك سلبا على مستوى أداءه وينجر عنه بعض المشكلات من

أبرزها عدم رضاه عن العمل الذي يقوم به ويفتح المجال فيما بعد لظهور أعراض أخرى عليه، مثل الاحباط وتدني مستوى الطموح ونقص الدافعية وغيرها¹؛ ومن ناحية أخرى يعد العمل الإرشادي من الدعائم الرئيسية للمدرسة المعاصرة، لزيادة الحاجات الارشادية لمراعاة النمو السليم للتلاميذ على اختلاف مستوياتهم، والارتقاء بمختلف أنماطهم السلوكية وتوجيهها بما يتلاءم مع قدراتهم وميولهم ، ولما كانت مقاصد العمل الإرشادي هي استثمار الطاقات وتنمية القوى البشرية التي تعد محور اهتمام مختلف الهيئات والمؤسسات التربوية، فإنه من الطبيعي أن من يقوم بهذا العمل يجب أن يكون قادرا على القيام به وفق ما خطط له، وأن يكون على قدر من الكفاءة لممارسة هذا العمل نظرا للأهمية التي يكتسبها التوجيه والإرشاد في حياة الأفراد بصفة عامة.

وقد أخذت العديد من الدول بإدراجه في برامجها التعليمية سواء بتوفير المعلمين والمدربين للقيام بتلك المهام، أو من خلال تعيين مرشدين متخصصين في الإرشاد لتولي تلك الأعمال والتفرغ لها، بل إن بعض الدول تعتبر برنامج التوجيه والارشاد جزءاً أساسياً في البرامج التربوية والتعليمية في جميع المراحل الدراسية، وذلك بهدف مساعدة الفرد على التكيف الناجح مع التغير السريع في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وتوفير القوى البشرية المختلفة اللازمة لمتطلبات الإنماء والارتقاء بالمجتمع.

2. إشكالية الدراسة:

يعتبر الاختيار المهني من الموضوعات الهامة في حياة الأفراد الحاضرة والمستقبلية، لما له من الآثار الإيجابية أو السلبية على صحتهم النفسية وعلى توازنهم الاجتماعي وعلى استعدادهم وقدراتهم على الإبداع والإنجاز والإنتاج، وعلى استقرارهم المهني والرضا عن العمل وغيرها..... فقد أكد الراهدي² على أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالصحة النفسية للفرد، ويعتبر الاختيار المهني من بين الركائز الأساسية التي تعنى بالكفاءات الانتاجية والتي تعتبر من العوامل المؤثرة في نجاح الفرد أو فشله في الوظيفة، فتطبيق مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب يحقق إلى حد ما نوعاً من التطور لصاحب الوظيفة في قدراته واستعداداته ومهاراته وخبراته وسماته الشخصية والاجتماعية؛ ويولد عنده نوعاً من الرضا والارتياح ويجعله أكثر قدرة على الانتاج والعطاء، ويستطيع أن يرتقي في السلم الوظيفي إلى مستوى أدائه. ولهذا نجد أن مختلف المؤسسات في قطاع التربية

والتعليم تسعى جاهدة إلى زيادة استثمار طاقات العاملين في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي، وسينعكس ذلك على مصلحة التلميذ من جهة وعلى عمل المرشدين من جهة أخرى؛ ولا شك أن الاهتمام بالإعداد العلمي، والتدريب الفني للمرشد، وتحليله بالصفات والخصائص اللازمة، وتمسكه بالضوابط الأخلاقية يعد شرطاً ضرورياً للنجاح في عمله الإرشادي، إلا أن ذلك لا يغني عن شعور المرشد بالقناعة والارتياح والرضا في عمله.

يؤكد عبد اللطيف³ أن الرضا النفسي عند الأفراد يمثل عاملاً أساسياً في توافقهم وتقبلهم للأحداث والمواقف الحياتية المختلفة، ولذلك فإن انخفاض مستوى الرضا يدل على اختلال التوافق النفسي والتأزم عند مواجهة ضغوط الحياة وأن رضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته.

ويعتبر موضوع الرضا الوظيفي، مدخلاً من المداخل المعاصرة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الاجتماعية، وقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام متزايد من الباحثين خلال العقود الثلاثة الأخيرة، وبصفة خاصة المتغيرات التي تسهم في تكوينه وتحديده، ويرجع هذا الاهتمام إلى ما ينجم عن الرضا الوظيفي من آثار على سلوك العاملين ومواقفهم تجاه عملهم ومؤسستهم. وعلى الرغم من أهمية الرضا عن العمل للمرشدين، ودوره الحاسم في نجاح أو فشل العمل الإرشادي، إلا أننا نلاحظ عدم الاهتمام بدراسة هذا الموضوع دراسة تتناسب مع ما يشكله من أثر فاعل في نجاح العملية التربوية والتعليمية بصفة عامة، ونجاح الإرشاد المدرسي بصفة خاصة، وقد يعود ذلك إلى قلة الوعي بأهمية الرضا عن العمل لدى المرشدين أو إلى اهتمام الباحثين بالمعلمين، ومدراء المدارس اهتماماً طغى على الاهتمام بالمرشدين الذين ينتمون إلى الأسرة المدرسية، ونظراً لعدم وجود دراسات مباشرة للموضوع فإن الدراسة الحالية تسعى إلى محاولة التعرف على محددات الاختيار المهني لدى العاملين

في مجال التوجيه الارشاد المدرسي وعلاقتها برضاهم عن العمل الارشادي وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني والرضا عن العمل لدى عينة من مستشاري الارشاد والتوجيه؟

وينبثق عن هذا التساؤل جملة من التساؤلات الفرعية:

هل هناك اختلاف في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى مستشاري الارشاد والتوجيه؟

ما مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مستشاري الارشاد والتوجيه؟

وللإجابة على هذه التساؤلات وضعنا الفروض الآتية:

توجد علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني والرضى عن العمل لدى عينة من مستشاري الارشاد والتوجيه.

هناك تفاوت في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى مستشاري الارشاد والتوجيه بولاية تيبازة.

مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مستشاري التوجيه الارشاد المدرسي مرتفع.

3 - أهداف الدراسة:

تركز الدراسة الحالية على محاولة الكشف عن العلاقة التي تربط بين الاختيار المهني لدى العاملين

في مجال التوجيه الارشاد المدرسي ورضاهم عن العمل وهذا من خلال الأهداف الفرعية التالية:

الكشف عن ترتيب محددات الاختيار المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

التعرف على مستوى الرضا عن العمل لمستشاري التوجيه الارشاد المدرسي.

الكشف عن الفروق في كل من الاختيار المهني والرضا عن العمل لمستشاري التوجيه الارشاد

المدرسي تبعاً لمتغير الخبرة

4تحديد مفاهيم الدراسة:

4-1- الاختيار المهني:

يقصد به اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية ويشمل هذا المفهوم ثلاث خطوات تبدأ بمعرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية، ومرورا بمعرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب، ثم أخيرا مطابقة الفرد للخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار السليم ويقصد بمحددات الاختيار المهني في الدراسة الحالية: مجموعة العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية التي توجه الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية والذي يتحدد إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس محددات الاختيار المهني المستخدم في الدراسة الحالية لصاحبه الصويط⁴ ويتكون الاختيار المهني في الدراسة الحالية من الأبعاد التالية:

4-1-2- محددات الذات: (ميول - قدرات - قيم) ويقصد بها مدى ما يتمتع به الفرد من قدرات وما لديه من ميول وقيم تؤثر في اختياره المهني.

4-1-2- محددات الشخصية: ويقصد بها مدى ما يتمتع به الفرد من سمات شخصية مكتسبة أو موروثية وتؤثر في اختياره المهني.

4-1-3- المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية: ويقصد بها مجموعة العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحيطة بالفرد وتؤثر في اختياره المهني.

4-1-4- محددات الرغبة والدوافع: ويقصد بها مدى ما توفره المهنة للفرد من إشباع لدوافعه وحاجاته.

4-2- الرضا عن العمل الإرشادي:

هو الإحساس الداخلي لدى المرشد المتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال قيامه بالعمل الإرشادي، والرضا عن العمل متغير تابع يشير إلى شعور المرشد نحو عمله الإرشادي في المدرسة ومصدرها الشعور النابع من العناصر المختلفة للعمل الإرشادي وهو

الدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس الرضا الوظيفي والذي يقاس باستخدام الأداة الرئيسية في هذه الدراسة.⁵

5-1- دراسات سابقة تناولت متغير الاختيار المهني:

دراسة (الصويط، 2007) الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة التي تربط بين الاختيار المهني والتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية من خلال التعرف على أهم المحددات في عملية الاختيار المهني وترتيبها ولأجل ذلك قام الباحث بتصميم مقياس لقياس محددات الاختيار المهني واستعان بمقياس التوافق النفسي للنجاتي وقام بتطبيقهما على عينة من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وعددهم 140 ضابطاً وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصل إلى أهم النتائج التالية:

وجود اختلاف في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وأخذت الترتيب التالي في جميع أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني (طيار، إداري، فني) وجاء بعد محددات الذات في الترتيب الأول لدى عينة الدراسة الكلية، وبعد اللذة والواقع احتل الترتيب الأخير.

وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) بين درجات محددات الاختيار المهني وبين درجات أبعاد التوافق النفسي والتوافق العام لدى أفراد عينة الدراسة.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية في أبعاد المقياس الأربعة، وجاءت هذه الفروق لصالح تخصص طيار.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 (بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب وذلك لصالح الرتبة الأعلى).

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني ترجع لمتغير الرتبة العسكرية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى) 0.01 (بين متوسطات درجات أف ا رد العينة على اختبار التوافق النفسي ترجع لمتغير التخصص وذلك على بعد التوافق الاجتماعي وكذلك التوافق العام.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى) 0.01 (بين متوسطات درجات أف ا رد العينة على اختبار التوافق النفسي ترجع لمتغير ال ا رتب وذلك على بعد التوافق المنزلي والتوافق العام وذلك لصالح ال ا رتب الأعلى.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى) 0.01 (بين متوسطات درجات أف ا رد العينة على اختبار التوافق النفسي ترجع لمتغير الرتبة العسكرية وذلك على بعد التوافق الانفعالي والتوافق العام لصالح رتبة مقدم فأعلى.

دراسة (الزهراني، 2013)⁶ التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، أهداف الدراسة: التعرف علي التفضيل المهني لدي عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، و التعرف علي اتخاذ القرار لدي عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، والتعرف علي العلاقة بين التفضيل المهني واتخاذ القرار، والتعرف علي الفروق بين طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة في مفهوم التفضيل المهني واتخاذ القرار، والتعرف علي الفروق بين طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة في مفهوم التفضيل المهني تبعاً للمستوي الدراسي والتخصص الدراسي والسن، إضافة إلي التعرف علي الفروق بين طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة في مفهوم اتخاذ القرار تبعاً للمستوي الدراسي والتخصص الدراسي والسن.

5-2- دراسات سابقة تناولت متغير الرضا عن العمل الارشادي:

أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول.

دراسة (أسعد رسلان)⁷ أداء مستشار التوجيه والارشاد المدرسي ورضاه الوظيفي من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في التعليم الثانوي. هدفت الدراسة للتعرف على أداء المرشد النفسي المدرسي ورضاه الوظيفي من وجهة نظر مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي ومدراء الثانويات، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من 60 مدير ومديرة و 60مستشار ومستشارة العاملين بثانويات ولاية البيض والأغواط. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

توجد علاقة ارتباطية بين الشخصية العامة والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

توجد علاقة ارتباطية بين الجانب الاداري والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

توجد علاقة ارتباطية بين المهارة الاجتماعية والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

توجد علاقة ارتباطية بين اداء مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والرضا الوظيفي من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه.

دراسة (خالدة،2009) الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الايدز بولاية الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تمثل مجتمع الدراسة في المرشدين النفسيين العاملين بوزارة الصحة بولاية الخرطوم في إدارة مكافحة الإيدز والأمراض المنقولة جنسياً.

وبلغت عينة البحث 67 مرشدا تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وتمثلت أدوات البحث في استمارة المعلومات الأساسية ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد (شلول، 1999)⁸ ومقياس الاحتياجات الوظيفية للمرشد النفسي من إعداد الباحثة، وبعد معالجة البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

يتسم الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز بالانخفاض في بعدي العلاقة بالإدارة والخوف والدرجة الكلية، بينما يتسم بعد قبول الوظيفة بالارتفاع، وبعض العلاقات بين الزملاء بالحياد.

توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للمرشدين العاملين في مجال الإيدز واحتياجاتهم الوظيفية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز تبعاً لمتغير النوع. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في بعد العلاقات بين ال زملاء. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز تبعاً لمتغير العمر.

دراسة (الشهري، 1998) مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة مقارنة بمستوى الرضا عن العمل الإرشادي عند غير المتخصصين وبعض الخصائص الوظيفية والشخصية، وتمثل هذه الخصائص في (التخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة في مجال الإرشاد، وصفات وخصائص المرشد، والراتب)، تكونت عينة الدراسة من 68 مرشداً منهم 34 مرشداً متخصصاً و 34 مرشداً غير متخصص في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة، وتم استخدام استبانة الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين، ومقياس الصفات الشخصية اللازمة للمرشد وكانت أبرز نتائج الدراسة : وجود اختلاف في مستويات الرضا عن العمل بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في كل بعد من أبعاد الرضا بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين غير المتخصصين، عدا بعض الأبعاد التي دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائية. وجود فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل العلمي ومدة الخبرة.

لا توجد فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الرتب ومتغير الخصائص الإرشادية..

6- منهج الدراسة:

اتبعنا المنهج الوصفي الارتباطي في دراستنا لتحديد العلاقة التي توجد بين متغيرات الدراسة

7 - مجتمع الدراسة:

1-7- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من 89 مستشار(ة) العاملين والموزعين على

المؤسسات التربوية لولاية تيبازة

2-7- عينة الدراسة:

لاختيار نوع معين من العينة لا بد من الرجوع أولا إلى طبيعة مشكلة الدراسة، فقد تتطلب هذه الأخيرة المشكلة نوعا معينا من العينات دون أخرى، وتتطلب داخل النوع صنفا من المعاينة يكون أكثر ملائمة. اللجوء إلى العينة القصدية، وإلى أسلوب العينة المتاحة، ومنه فإن حجم عينة الدراسة الأساسية بلغ 40 مرشدا بولاية تيبازة.

8- أدوات الدراسة :

1-8- مقياس محددات الاختيار المهني:

قمنا بالاستعانة بمقياس محددات الاختيار المهني الذي قام بتصميمه (الصويط، 2007) حيث تكون المقياس في صورته النهائية من 61 عبارة موزعة على أربع أبعاد يتم الإجابة عنها وفقا لسلم لكارتر الخماسي ذو البدائل (تنطبق تماما، تنطبق، إلى حد ما، لا تنطبق، لا تنطبق تماما) بحيث يعطى لهذه

البدائل الاوزان (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب إذا كان اتجاه العبارة إيجابي و(1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب إذا كان اتجاه العبارة سلبي، وبذلك يتراوح المجموع الكلي للمقياس بين (305 - 61) درجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 01 يوضح عبارات وابعاد مقياس الاختيار المهني

العدد الاجمالي	أرقام العبارات		أبعاد المقياس
	الاتجاه السلبي	الاتجاه الايجابي	
22	56، 38، 33، 22، 18، 14، 9، 8	1، 2، 17، 23، 27، 28، 32، 37، 45، 46، 50، 51، 60، 61	محددات الذات
11	49، 34، 29، 7	3، 15، 21، 24، 44، 52، 57	محددات الشخصية
14	6، 13، 26، 31، 42، 47، 53، 55	4، 10، 19، 39، 40، 59	المحددات الاجتماعية
14	43، 41، 36، 35، 30، 16، 12	5، 11، 20، 25، 48، 54، 58	محددات اللذة والواقع
61	الاجمالي		

قمنا بتعديل العبارة رقم 60 حيث كانت كم كنت أحلم بأن اكون طيارا بعبارة كم كنت أحلم بان اكون مرشدا لكي تتماشى مع طبيعة عينة الدراسة وتم استخراج المعايير التفسيرية انطلاقا من عدد البدائل وعدد البنود لكل محور على حدة وللمقياس ككل كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 02 يوضح المجالات التفسيرية لدرجات مقياس الاختيار المهني بمحاورة

للمقياس ككل	للمحور الرابع	للمحور الثالث	للمحور الثاني	للمحور الأول	للعبرة الواحدة	
109-61	25-14	25-14	19-11	39-22	1.8-1	منخفض جدا
158-110	36-26	36-26	28-20	57-40	2.6-1.8	منخفض
207-159	47-37	47-37	37-29	74-58	3.4-2.6	متوسط
257-208	58-48	58-48	46-38	92-75	4.2-3.4	مرتفع
305-258	70-59	70-59	55-47	110-93	5-4.2	مرتفع جدا

8-1-1- ثبات مقياس الاختيار المهني التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم 03 يوضح ثبات مقياس الاختيار المهني عن طريق ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المحاور
22	0.951	المحور الأول (محددات الذات)
11	0.907	المحور الثاني (محددات الشخصية)
14	0.906	المحور الثالث (المحددات الاجتماعية)
14	0.921	المحور الرابع (محددات اللذة والواقع)
61	0.981	المقياس ككل

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرو نباخ والتي قدرت بالنسبة للمحور الأول محددات الذات (0.95)، وبالنسبة للمحور الثاني محددات الشخصية (0.90)، وبالنسبة للمحور الثالث المحددات الاجتماعية (0.90)، وبالنسبة للمحور الرابع محددات اللذة والواقع (0.92)، وبالنسبة للمقياس ككل (0.98)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المقياس يتمتع بثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام.

8-1-2- الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 04 يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس الاختيار المهني مع درجته الكلية

المحاور	المقياس ككل	المحاور	المقياس ككل
محددات الذات	.992**0	المحددات الاجتماعية	.970**0
محددات الشخصية	.968**0	محددات اللذة والواقع	.975**0
0.01 الارتباط دال عند ألفا**			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $\alpha = 0.01$ حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول (محددات الذات) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.99)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني (محددات الشخصية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.96)

وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (المحددات الاجتماعية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل 0.97 وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع (محددات اللذة والواقع) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل 0.97 وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

8-2- مقياس الرضا عن العمل الإرشادي:

تم اعتماد مقياس الرضا الوظيفي ويتكون هذا المقياس من (36) عبارة موزعة على أربع أبعاد، يتم الاجابة عليها وفق سلم لكارتر الثلاثي ذو البدائل (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة بسيطة) حيث تعطى لها الاوزان (3، 2، 1) كما هي على الترتيب وقد كانت صياغة الفقرات كلها بصيغة إيجابية، وهذا ما يوضحه الجدول.

رقم 05 يوضح عبارات وابعاد مقياس الرضا الوظيفي

أبعاد المقياس	أرقام العبارات	العدد الاجمالي
الجانِب المادي	1، 2، 3، 4، 5، 6	6
الجانِب النفسي	7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15	9
الجانِب الاداري	16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28	13
الجانِب الاجتماعي	29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36	8
	الاجمالي	36

استخرجنا المعايير التفسيرية من عدد البدائل وعدد البنود لكل محور على حدة وللمقياس ككل كما هو موضح في الجدول.

الجدول رقم 06 يوضح المجالات التفسيرية لدرجات مقياس الرضا الوظيفي بمحاوره

للمقياس ككل	للمحور الرابع	للمحور الثالث	للمحور الثاني	للمحور الأول	للعبرة الواحدة	
59-36	12-8	20-13	14-9	9-6	1.66 - 1	منخفض
83-60	17-13	29-21	20-15	13-10	2.33-1.67	متوسط
108-84	24-18	39-30	27-21	18-14	3-2.34	مرتفع

8-2-1- ثبات مقياس الرضا الوظيفي التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ، كما هو موضح بالجدول

الجدول رقم 07 يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق ألفا كرونباخ

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المحور الأول (الجانب المادي)	0.883	6
المحور الثاني (الجانب النفسي)	0.867	9
المحور الثالث (الجانب الإداري)	0.802	13
المحور الرابع (الجانب الاجتماعي)	0.671	8
المقياس ككل	0.914	36

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الأول " الجانب المادي " (0.88)، وبالنسبة للمحور الثاني " الجانب النفسي " (0.86)، وبالنسبة للمحور الثالث " الجانب الإداري " (0.80)، وبالنسبة للمحور الرابع " الجانب الاجتماعي " (0.67)، وبالنسبة للمقياس ككل بلغ (0.91)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المقياس يتمتع بثبات عال، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

8-2-2- صدق مقياس الرضا الوظيفي بطريقة الاتساق الداخلي:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول.

الجدول رقم 08 يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس الرضا الوظيفي مع درجته الكلية

المحاور	المقياس ككل	المحاور	المقياس ككل
الجانب المادي	0.823**0	الجانب الاداري	0.785**0
الجانب النفسي	0.899**0	الجانب الاجتماعي	0.581**0
0.01 الارتباط دال عند ألفا**			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول (الجانب المادي) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.82)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني (الجانب النفسي) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.89)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (الجانب الاداري) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.78)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع (الجانب الاجتماعي) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.58)، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

9- عرض وتفسير النتائج:

9-1- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني والرضى عن العمل الارشادي لدى عينة من مستشاري التوجيه الارشاد المدرسي واختبار هذه الفرضية استخدمنا

معامل الارتباط لبيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة، وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم 09 يوضح العلاقة بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي لدى المرشدين

القرار	الرضا الوظيفي	Rho de Pearson	
الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا 0.01	.643**0	محددات الذات	الاختيار المهني
	.623**0	محددات الشخصية	
	.546**0	المحددات الاجتماعية	
	.408**0	محددات اللذة والواقع	
	.640**0	الدرجة الكلية ككل	

من خلال الجدول رقم 28 نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس الاختيار المهني بأبعاده ودرجاتهم في مقياس الرضا الوظيفي بلغ 0.64 بالنسبة لمحددات الذات و0.62 بالنسبة لمحددات الشخصية و(0.54) بالنسبة للمحددات الاجتماعية و0.40 بالنسبة لمحددات اللذة والواقع في حين بلغ الارتباط الكلي بين المقياسين 0.64 وهي قيم موجبة ومتوسطة ، وهذا يعني أن الارتباط بين درجات مقياس الاختيار المهني بأبعاده ودرجات مقياس الرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن درجات أفراد العينة في مقياس الاختيار المهني بأبعاده تتوزع بنفس توزيع درجاتهم في مقياس الرضا الوظيفي والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذه الارتباطات جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، لذلك يمكن القول أن

نسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من ان الاختيار المهني هو تفضيل الفرد لنمط من الاعمال لتحقيق الرضا عن العمل لذلك فإن اختيار أفراد عينة الدراسة لمهنة التوجيه والارشاد المدرسي قد حقق لهم الرضا في مجال عملهم، وهذا ما أكدته أيضاً نظرية السمة و العامل وذلك من خلال الافتراض السيكولوجي الذي انطلقا منه والذي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية، العقلية، الاجتماعية، الرياضية والتوجيهية، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهنة أو دراسات أخرى، وأنه كلما زاد التشابه بين ميول الافراد الناجحين في مهنة معينة، زاد الاحتمال في نجاحهم و رضاهم في هذه المهنة.⁹

الرضا عن العمل يحدده التداخل بين العوامل النفسية والوظيفية والايضاح البيئية للمهنة، وبما ان الاختيار المهني يعد عاملاً من العوامل الوظيفية والبيئية فإن له دور في تحقيق الرضا لدى المرشد عن عمله ويمكن إرجاع هذه النتيجة كذلك إلى عنصر التوافق المهني فنقول أن أفراد عينة الدراسة كان لهم توافق مهني كبير و هو حالة من الانسجام والتناغم لذات الفرد وإشباعاته المهنية ولا يتكون التوافق عند الفرد وميولاته المهنية ما لم يكن قادراً على فهم ذاته وقدراته وما يتناسب معها من المهن لذلك يعتبر الاختيار المهني حلقة الوصل بين الفرد والمهنة التي يرغب فيها ليتكون عنده التوافق ويكون راضياً عن المهنة .

9-2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية للدراسة على هناك تفاوت في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى مستشاري التوجيه الارشاد المدرسي، واختبار هذه الفرضية تم اللجوء إلى معامل فريدمان ومعامل ويلكوكسون الترتيبين بهدف ترتيب الأبعاد التي يقيسها مقياس الاختيار المهني، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم 10 يوضح اختبار فريدمان لترتيب محددات الاختيار المهني

الرقم	المحددات	متوسط الرتب	Khi-deux	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
01	محددات الذات	4.00	110.741	3	0.000	دال عند 0.01
02	محددات الشخصية	1.00				
03	المحددات الاجتماعية	2.35				
04	محددات اللذة والواقع	2.65				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسطات الرتب لمعامل فريدمان الرتبي

بالنسبة لأبعاد مقياس الاختيار المهني جاءت وفق الترتيب التنازلي التالي:

1- (محددات الذات) بمتوسط رتب بلغ 4,00

2- (محددات اللذة والواقع) بمتوسط رتب بلغ 2,65

3- (المحددات الاجتماعية) بمتوسط رتب بلغ 2,35

4- (محددات الشخصية) بمتوسط رتب بلغ 1,00

نلاحظ أن قيمة χ^2 110.74 قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي يمكن القول بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ترتيب محددات الاختيار المهني؛ اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه (الصويط 2007) في دراسته الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية حيث توصل إلى وجود اختلاف في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وكانت محددات الذات في صدارة هذا الترتيب؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من نظرية دونالد سوبر الذي يرى بأن الأفراد يميلون إلى اختيار المهنة التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم ذاتهم المهنية، والتعبير عن أنفسهم، بالسلوكيات التي يترجمون بها

ذلك المفهوم. حيث اعتبر أن سلوكيات هؤلاء الأفراد ليست إلا انعكاسا لمحاولة تحقيق ما يتصورونه عن أنفسهم وأفكارهم التي يقيمون بها ذاتهم.

9-3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي مرتفع، لاختبار الفرضية استخدمنا اختبار الدلالة الاحصائية (**T**) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 11 يوضح مستوى الرضا عن العمل لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي

المقياس	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الرضا الوظيفي	40	72	91.25	274.6	39	19.40	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول 31 نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن العمل الذي بلغ (91.25) أعلى تماما من المتوسط النظري له والمقدر بـ 72، وهذا يدل على أن درجة الرضا عن العمل مرتفعة لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (19.40) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة مستوى الرضا عن العمل الارشادي مرتفع لدى مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه (خالدة، 2009) ¹⁰ في دراستها الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الايدز بولاية الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات، حيث وجدت

أن الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز منخفض؛ واتفقت جزئياً مع ما توصل إليه عبد الله بن علي (الشهري، 1998) في دراسته التي كانت بعنوان مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة حيث وجد ان هناك اختلاف في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من تعريف ستون للرضا الوظيفي حيث قال " هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها (أسعد ورسلان، 1983) ويمكن القول بأن وظيفة أو مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي بالنسبة لأفراد عينة الدراسة هي مهنة تجعلهم في تفاعل مستمر وتحقق لهم طموحاتهم وأهدافهم الاجتماعية وهذا ما انعكس إيجاباً على مستوى الرضا لديهم.

10- الخاتمة:

بعد تطبيق أدوات الدراسة والمتمثلة في مقياس الاختيار المهني ومقياس الرضا الوظيفي على عينة من مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي بولاية تيبازة وبعد تحليل البيانات في ضوء فرضيات الدراسة تم التوصل إلى أهم النتائج التالية:

وجود علاقة ارتباطية طردية ودالة إحصائيا بين الاختيار المهني بأبعاده والرضا الوظيفي لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي

وجود اختلاف في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي بولاية تيبازة حيث جاء محور محددات الذات في المرتبة الاولى في حين حل محور محددات الشخصية في المرتبة الأخيرة.

مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي كان مرتفعا.

وفي ضوء هذه النتائج نقترح ما يلي:

الاهتمام بدراسة محددات الاختيار المهني على مختلف فئات قطاع التربية والتعليم ومقارنته بباقي القطاعات الاخرى ذات الصلة المباشرة.

إبراز دور الاختيار المهني في تحقيق التوافق المهني الذي يعد مظهرا من مظاهر الرضا الوظيفي لدى مختلف الأفراد في حياتهم المهنية على وجه عام والمرشدين التربويين على وجه خاص.

إجراء دراسات مشابهة على مختلف ولايات الوطن للوصول إلى إعطاء تصور عام حول الدور الذي يلعبه الاختيار المهني في تحقيق الرضا عن العمل لدى فئة مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

تنويع البحوث على متغير الاختيار المهني وعلاقته بمتغيرات نفسية واجتماعية واقتصادية نظرا لتشعب وتعقد مكوناته وآثاره للتوصل الى نتائج واقعية وموضوعية.

11- الهوامش:

- ¹ ناصر مُجَدِّ العديلي، السلوك الانساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، معهد الادارة العامة للبحوث، الرياض السعودية، 1993، ص85
- ² صالح حسن الراهدي، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2004، ص10
- ³ عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد، الصحة النفسية والتفوق الدراسي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص303
- ⁴ فواز بن مُجَدِّ الصويط، الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة أم القرى، 2008، ص07
- ⁵ عبد الله بن علي أبو عراد الشهري، مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المختصين وغير المختصين، رسالة ماجستير غير منشورة قسم علم النفس جامعة أم القرى السعودية، 2000، ص15
- ⁶ سلطان بن عاشور بن علي الزهراني، التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، جامعة أم القرى كلية التربية - قسم علم النفس الماجستير، 2010، ص71
- ⁷ أسعد محسن أسعد رسلان، الرضا الوظيفي للقوة البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، جدة، مركز البحوث والتنمية، كلية الاقتصاد والادارة، جامعة الملك عبد العزيز، 1982، ص28

⁸ أنور حمزة المحمود شلول، الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظرهم دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه جامعة الخرطوم، 1999، ص98

⁹ برغوث، مُجَّد السيد، الاختيار المهني وعلاقته بالعملية التوافقية الإيجابية لطلبة الكلية الحربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر، 2002، ص55

¹⁰ خالدة مُجَّد الحسن عثمان، الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات ، جامعة الخرطوم، 2009، ص104