

جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا

الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند

أحمد يوسف حسين صلاح

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1430 هـ / 2009 م

# الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند

إعداد:

أحمد يوسف حسين صلاح

بكالوريوس لغة عربية من جامعة اليرموك

(الأردن - إربد)

دبلوم عالي إرشاد نفسي في الجامعة الأردنية

(الأردن - عمان)

المشرف الرئيس: الدكتور سمير شقير

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من برنامج الإرشاد النفسي / كلية الدراسات العليا / جامعة القدس

1430 هـ / 2009 م



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا

## إجازة الرسالة

### الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند

اسم الطالب: أحمد يوسف حسين صلاح

الرقم الجامعي: 20714131

المشرف: الدكتور سمير شقير

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2010/1/2م من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم  
وتوافقهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: الدكتور سمير شقير  
التوقيع: .....
2. ممتحننا داخليا: الدكتور نبيل عبد الهادي  
التوقيع: .....
3. ممتحننا خارجيا: الدكتور زياد بركات  
التوقيع: .....

القدس - فلسطين

1430 هـ / 2009 م

## الإهداء

إلى من أحمل اسمه بكل فخر .  
إلى من رحل عن الدنيا وبقيت ذكراه..... أبي .  
إلى من أرضعتني الحب والحنان... رمز الحب وبلسم الشفاء... القلب ناصع  
البياض.... والدتي .  
إلى رفيقة دربي زوجتي الغالية .  
إلى أولادي إباء، ميساء، باسل، إيمان، عمرو .  
إلى أخوتي وأخواتي الأعزاء..

أحمد يوسف حسين صلاح

## إقرار

أقر أنا مقدم الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع:

أحمد يوسف حسين صلاح

التاريخ: / / 2009م

## شكر و عرفان

بداية الشكر لله الواحد الأحد الذي سهل لي السبل لتحقيق هدف لطالما حلمت به...  
والشكر لأستاذي الدكتور سمير شقير الذي لم يأل جهداً في مساعدتي وتوجيهي  
لإنجاز هذه الدراسة.

وإلى إدارة القبول والتسجيل لتفضلهم بتقديم المعلومات اللازمة لعينة الدراسة وهم  
طلبة الجامعة إضافة إلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام؛ الدكتور زياد بركات من  
جامعة القدس المفتوحة والدكتور نبيل عبد الهادي من جامعة القدس.

أحمد يوسف حسين صلاح

## تعريفات

تتضمن التعريفات المفاهيمية والإجرائية التي تتعلق بالدراسة وهي:

أولاً: التعريفات العلمية والمفاهيمية:

الأنماط : فئة أو صنف من الأفراد يشتركون في الصفات العامة وإن اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتساقهم بهذه الصفات (بدران، 2004).

الاختيار المهني : اعتقاد الفرد ومعرفته بنوع الدراسة الذي يتلاءم مع نمط شخصية ويمكن أن ينجح به (نزال، 2005).

التكيف المهني : قدرة الفرد على التوافق مع اختياره المهني من النواحي النفسية والاجتماعية والتربوية (نزال، 2005).

الميول : شعور داخلي يتضمن نزعة إيجابية نحو الأشياء، حيث يجذب انتباه المتعلم بموضوع معين فيشعر بقدر من الارتياح عند ممارسته له (Wilson 1971).

ثانياً: التعريفات الإجرائية

الأنماط الشخصية : هي الأنماط الستة التي وردت في مقياس "هولاند" والتي تقيس مدى وجود النمط في الشخصية لدى المفحوص وهي (الواقعي، العقلي، المغامر، الاجتماعي، التقليدي، الفني) وتحدد إجرائياً بمجموع الدرجات التي حصل عليها المفحوص على المقياس المعد لذلك الغرض.

البيئات المهنية : هي البيئات التي وردت في مقياس "هولاند" وتحدد بالبيئات الواقعية، العقلية، المغامرة، الاجتماعية، التقليدية، الفنية).

- طلبة جامعة القدس : هم طلبة السنة الثانية فما فوق من العام الدراسي 2008-2009  
والمسجلين للفصل الدراسي الثاني.
- المستوى الدراسي : السنة الثانية الجامعية لمرحلة البكالوريوس فما فوق.
- الاختيار المهني : التخصص الملتحق به الطالب.

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس ومدى توافقها مع الأنماط الشخصية وفقاً لنظرية هولاند، بهدف التعرف إلى اختيار الطلبة للاختصاص الجامعي. كما هدفت إلى معرفة مستوى الاختلاف في الأنماط الشخصية المهنية وفقاً لنظرية هولاند تبعاً لمتغير الجنس، والتخصص العلمي، ومهنة الأب.

وحاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما هي الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند؟
- هل تختلف الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند باختلاف متغيرات الدراسة الحالية: الجنس والتخصص العلمي ومهنة الأب؟

واستخدم الباحث المنهج الوصفي الميداني في الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس هولاند في التفضيل المهني.

وكانت العينة تمثل مجتمع الدراسة من طلبة جامعة القدس وتكونت من (341) طالباً وطالبة من جامعة القدس في تخصصات المهن الطبية والاجتماعية، والعلوم، والحقوق، والفنون الجميلة، والعلوم الإدارية والاقتصادية، والهندسة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن النمط السائد لدى طلبة جامعة القدس هو النمط الاجتماعي، ووجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الأنماط الشخصية لكل من النمط الواقعي والفني لصالح الطلبة الذكور.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية لمتغير التخصص في الأنماط الشخصية لكل من النمط الاجتماعي والمغامر والتقليدي وذلك لصالح تخصص المهن الطبية والاجتماعية وتخصصات لحقوق والعلوم الإدارية والاقتصادية.

وأظهرت كذلك نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط الشخصية المهنية تبعاً لمتغير مهنة الأب في البيئتين المغامرة والتقليدية وعلى الأداة الكلية وجاءت الفروق لصالح النمط المغامر في تخصص الحقوق والنمط التقليدي في تخصص العلوم الإدارية والاقتصادية. وبناء على نتائج الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها اعتماد الجامعات الفلسطينية معايير مهنية قبل التحاق الطلبة بالاختصاص. وكذلك تفعيل دور التوجيه والإرشاد المهني في المدارس الحكومية والخاصة.

## **Abstract**

The study aims to identify the personal vocational patterns among students of Al-Quds University and its compatibility with personal patterns according to the theory of Holland in order to identify students' choice of university specialization . It also aimed at knowing the level of differences in personal vocational patterns according to the theory of Holland, due to the variables of sex, specialization , and father's career.

The study attempted to answer the following questions:

- What are the personal vocational patterns among students of Al-Quds University according to the theory of Holland?
- Do the personal vocational patterns among students of Al-Quds University differ according to the theory of Holland, due to the current study variables: sex, university specialization, and father's career?

The researcher used the descriptive field approach in the study and in order to achieve the objectives Holland measure of vocational preferences was used.

The sample represented the research community and consisted of (341) students from Al-Quds University in the medical and social sciences, law, fine arts, administrative & economic science, and engineering specialties.

The results showed that the dominant pattern of students at Al-Quds University is the social pattern, and statistically significant differences were found between males and females in the personal patterns of each of the realistic pattern , and the technical pattern for the benefit of males.

The results of the study showed a statistically significant differences in the personal vocational patterns due to specialization in each of the social, the traditional and the venture patterns for the benefit of the medical and social professions, law and economic administrative sciences specialty.

As well as the results of the study showed a statistically significant differences in the personal vocational patterns due to variable of father's profession in both of the venture and traditional environments and on the total degree for the benefit of the venture pattern in the specialization of law and in the economic Administrative Sciences.

Based on the results of the study the researcher suggested some recommendations, notably the adoption of vocational standards criteria by the Palestinian universities before the enrollment of students. As well as activating the role of career guidance in public and private schools.

## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأهميتها

#### 1.1 مقدمة الدراسة

يحتاج الفرد في حياته إلى قرارات مهنية تحدد معالم شخصيته في مراحل العمرية المختلفة. وأحد أهم هذه المراحل التي يحتاج فيها الفرد إلى اتخاذ قرارات مهمة ومفصلية هي المرحلة الجامعية واختيار التخصص الذي يناسب نمط شخصيته، وفي هذه المرحلة يختلف الأفراد فيما بينهم بالنسبة للاختيار المهني، فالبعض يختارها بطريقة عشوائية لا يراعى فيها قدراته أو رغباته، والبعض الآخر يختار بطريقة مدروسة قائمة على معرفة الفرد لقدراته ورغباته بناء على نمط شخصيته (Gati, & Saka, 2000). ولمساعدة الفرد في اتخاذ القرار الذي يتناسب مع نمط شخصيته لا بد من توفير خدمات التوجيه والإرشاد المهني في مرحلة التعليم، حيث بإمكان الطلبة التوجه إلى المرشد التربوي في المدرسة للتعرف على أنماط شخصياتهم تمهيداً لاتخاذ قرارات مناسبة لهم.

ويستطيع المرشد توفير نظريات الإرشاد المهني لمساعدة الطلبة في الوعي لأنماط شخصياتهم، وتوفير هذه النظريات بشكل فعال في اختيار التخصص (Osipow, 1983).

وتهدف عملية التوجيه المهني لمساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب مع استعداداته وميوله ودوافعه وخطته المستقبلية بما يحقق آماله وتطلعاته (زهران 1988). وقد عبّر بارسونز (Parsons) عن الحاجة الملحة للتوجيه والإرشاد المهني لكي لا يذهب الفرد إلى عالم المهنة المعقد وهو غير مهياً لتلك المهنة خاصة في فترة الانتقال الحرجة بين التعليم والعمل (زهران، 1988).

وتجدر الإشارة إلى أن تكيف الفرد في مهنته يساعده على أن يصبح أكثر تكيفاً في جميع مظاهر حياته الاجتماعية والأسرية والاقتصادية والنفسية، وهذا يعكس حقيقة الارتباط والتداخل بين المشكلات المهنية والمشكلات الأخرى وتأثيرها في حياة الفرد. ولهذا تأتي حاجة الفرد لخدمات التوجيه والإرشاد لمهني لمعرفة ذاته والتأكد من الاختيار المهني المناسب.

وتستند هذه الدراسة على نظرية هولاند في الأنماط الشخصية لتكون طريقاً يساعد المرشدين في مجالات عملهم، من خلال فكرة هولاند التي تقوم على أن الاختيار المهني مرتبط بخصائص الشخصية، وأن هذا الاختيار يعكس محاولة الفرد في استخدام أنماط سلوكية شخصية في حياته العملية. وأن الأفراد ينظرون إلى عالم العمل بصورة أنماط وخصائص سماها البيئات المهنية يقابلها الأنماط الشخصية (Holland, 1997).

## 2.1 مشكلة الدراسة

بعد نجاح الطلبة بالثانوية العامة التوجيهي يلتحق الراغبون منهم والذين لديهم الإمكانيات لمواصلة تعليمهم الأكاديمي بالجامعة، فيحصل الطالب على مقعد جامعي بالاستناد لمعدله في التوجيهي، ومن خلال لوائح القبول وبيانات الجامعات لوحظ أن بعض الطلبة يغيرون تخصصاتهم في السنة الأولى والثانية من التحاقهم بالجامعة، وذلك لفشلهم في التخصص الذي حصلوا عليه بداية دخولهم الجامعة الأمر الذي ينعكس على حالة الاستقرار النفسي والاجتماعي والمهني للطلاب.

ويرى الباحث أن حالة عدم الاستقرار هذه في القدرة على اتخاذ القرار تنعكس على نوع المهنة التي سيلتحق بها في المستقبل في مجال تخصصه، حيث طرح الباحث على بعض العاملين في مهنة معينة السؤال: لو أتاحت لك فرصة الالتحاق من جديد في الجامعة هل ستغير تخصصك الحالي؟ فكانت الإجابة بنعم.

وهذا يشير إلى الاختيار غير المناسب للاختصاص الجامعي لدى كثير من الأفراد، ويشير كذلك إلى سوء الفرد في اتخاذ قرار إيجابي في الاختيار لنوع من التعليم المناسب لنمط الشخصية.

ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في الكشف عن التوافق بين الأنماط الشخصية والبيئات المهنية وفقاً لنظرية هولاند لدى طلبة جامعة القدس، وبالتالي حل إشكالية اتخاذ القرار المهني في الاختصاص

الجامعي ويترتب على ذلك أيضاً الكشف إلى أي مدى يختار الطالب اختصاصه بناء على نمط شخصية وتوأمه مع البيئات المهنية التي سيلتحق بها مستقبلاً.

### 3.1 هدف الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الأنماط الشخصية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند ومدى التوافق بين هذه الأنماط الشخصية والبيئات المهنية، واختيار الطالب لتخصصه الجامعي، وبالتالي معرفة مدى قدرة الطالب في جامعة القدس على الاختيار المهني السليم لنوع التعليم الذي يتناسب مع نمط شخصيته.

### 4.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس: ما الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند؟

أما الأسئلة الفرعية التي انبثقت عن السؤال الرئيس فهي كما يلي:

- 1- هل تختلف الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند باختلاف الجنس؟
- 2- هل تختلف الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند باختلاف التخصص العلمي؟
- 3- هل تختلف لأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند باختلاف مهنة الأب؟

### 5.1 فرضيات الدراسة

انبثقت عن الأسئلة السابقة الفرضيات التالية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند تعزى إلى الجنس.

- 2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند تعزى إلى التخصص العلمي.
- 3- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند تعزى إلى مهنة الأب.

## 6.1 أهمية الدراسة

يركز بعض علماء النفس المهني ومنهم هولاند (Holland) على أهمية التوافق بين الأنماط الشخصية، والمهنية وضرورتها لتوفير الانسجام والنجاح في حياة الفرد المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي مستقبلاً (Holland, 1997).

فالطالب الذي يختار نوع التعليم الذي يتلاءم مع نمط شخصية سيكون أكثر إنتاجية ورضا وسعادة بعكس الطالب الذي لا يستطيع اختيار نوع التعليم بشكل يتلاءم مع نمط شخصيته. ويشير التكيف في مرحلة عمرية من حياة الفرد مؤشراً للتكيف في مراحل عمرية مختلفة، فتكيف الطالب في المرحلة الجامعية مع نوع التعليم بشكل مؤشراً للتكيف مستقبلاً مع نوع المهنة التي سيلتحق بها.

ومن هنا فإن الأهمية النظرية لهذه الدراسة تأتي في محاولتها الكشف عن الأنماط الشخصية لمهنية لدى طلبة جامعة القدس ومدى توافقها مع البيئات المهنية لنظرية هولاند.

ويربط الباحث الأهمية النظرية بالأهمية التطبيقية التي ستعكس إيجابياً على العاملين في الإرشاد في ميادين مختلفة، إذ أن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة تكمن في الاستخدامات العملية في خدمة من هم بحاجة إلى عملية التوجيه والإرشاد المهني في المؤسسات التربوية المختلفة ومساعدتهم في التعرف على أنماط الشخصية لديهم، ومدى توافقها مع البيئات المهنية لنظرية هولاند الأمر الذي سيسهل على الطالب في مرحلة الثانوية العامة موضوع اختيار نوع التعليم الذي يتناسب مع نمط شخصيته.

كذلك تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في أنها امتداد لعدد من الدراسات قام بها الباحثين في هذا المجال في أماكن مختلفة خارج فلسطين، حيث أن هذا الجهد سيضاف إلى جهد من سبقوا الباحث للاستفادة من موضوع الدراسة في مجالها وموضوعها، من حيث المساهمة في توفير الاختيارات

والمقاييس المقننة للبيئة الفلسطينية لتكون عوناً للمرشدين على اختلاف مجال أعمالهم في العملية الإرشادية التي تخدم العملية التربوية في المجالات المختلفة.

## 7.1 محددات الدراسة

حيث أن موضوع الدراسة هو الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند فإن موضوع الدراسة يتحدد بطلبة جامعة القدس في مرحلة البكالوريوس من تخصصات العلوم والهندسة والحقوق والفنون الجميلة والعلوم الاقتصادية والإدارية والمهن الطبية والاجتماعية.

كما تحددت الدراسة بالأداة المستخدمة وهي مقياس هولاند في التفضيل المهني. كذلك بالفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة وهي الفصل الدراسي الثاني في العام الدراسي 2008 – 2009م.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### 1.2 الإطار النظري

##### 1.1.2. المقدمة :

لقد أشار المهتمون في مجال التوجيه والإرشاد المهني أن الفرد بحاجة إلى عمليتي التوجيه والإرشاد المهني لما فيها من انعكاسات إيجابية على الفرد من حيث كمية ونوعية المعلومات المهنية التي يحصل عليه الفرد لمساعدته في اتخاذ القرارات المناسبة في الاختيار المهني. ولذلك يعتبر التوجيه والإرشاد المهني عملية مهمة لكي يصل الفرد إلى أعلى مستوى يمكن أن تنمو به قدراته بشكل أفضل. (Gibson and Mitchell, 1981)، (نزال، 2005).

كما ورد بالإسلام ومن خلال القرآن والسنة النبوية دليلاً على أهمية التوجيه والإرشاد المهني بما يتناسب مع القدرات والرغبات للأفراد وفي ذلك يؤكد ابن حزم على ضرورة توجيه الطلاب وإرشادهم وفقاً لقدراتهم (نجلوي، 1978)، ويحث الإسلام على تعليم العلوم النافعة التي من شأنها أن تنهض بالشعوب وترقى بهم من خلال تحقيق الأهداف الخاصة للأفراد في اختيار المهن التي تتناسب مع القدرات ولا تتعارض مع الدين والقيم، وكذلك بحث الإسلام على توجيه المتعلمين للعلوم التي فيها منفعة ومنها العلوم الدينية، والعقلية، والعسكرية والصناعية (عثماني، 1983).

وتأتي أهمية التوجيه والإرشاد المهني في المراحل العمرية المختلفة التي يمر بها الفرد وأن الاختيار المهني هو عملية مستمرة ومتطورة تحدث ضمن فترات زمنية واضحة وأن القرارات

المهنية التي يتخذها الفرد ليست وليدة اللحظة أو الموقف وإنما هي عملية تراكمية لسنوات طويلة مضت. ومن هنا فقد أوضح جينزبرغ (Ginzberg) أن عملية النمو المهني تمر بمراحل متتالية ليصل الفرد من خلالها إلى الاختيار المهني المناسب وأن هذه المراحل هي المرحلة التخيلية وهي مرحلة الروضة وفيها ينتقل الطفل من التوجه باللعب إلى التوجه بالعمل، ويستخدم جينزبرغ لتوضيح ذلك مفهوم متعة العمل وهو استمتاع الطفل عند ممارسة الأنشطة كاستخدامه الطين في صناعة الأشكال. ثم تأتي بعد ذلك المرحلة التجريبية وهي مرحلة المدرسة وفيها يتم التركيز على تحديد الميول من خلال تحديد الأشياء التي يحبها أو لا يحبها والقدرة على أن يدرك الطفل مستوى قدراته. وتأتي بعد ذلك المرحلة الواقعية وهي نهاية المرحلة الثانوية العامة وبداية المرحلة الجامعية والتي تتميز بالاستكشاف والبلورة والتخصص (Osipow, 1983). ولما في هذه المرحلة من صعوبات تواجه الطالب وتتعلق في اتخاذ قرارات مناسبة في اختيار نوع التعليم المناسب في الجامعة، وذلك بسبب أن قرار الاختيار المهني من القرارات المرحلية في حياة الطالب بشكل عام وحياته المهنية بشكل خاص. وكذلك بسبب التطور السريع الذي يشهده عالم المهن من حيث المتطلبات وحاجة السوق. وتعتمد عملية الاختيار المهني على مدى وعي الفرد لذاته من حيث القدرات والرغبات وظروف بيئته ومعرفته للمهن المختلفة (Swanson and Foud, 1999). وقد اعتبر بارسونز (Parsons) أبو التوجيه المهني ضرورة ثلاث خطوات لمساعدة الفرد على اختيار مهنته هي:

1. أن يعرف الفرد نفسه من حيث نقاط قوته وضعفه واستعداداته.
2. أن يعرف بمتطلبات وشروط المهنة التي يرغب بها من حيث ظروف العمل التي تتعلق في هذه المهنة.
3. اتخاذ القرار الذي يعتمد بالملاءمة بين الخطوتين السابقتين.

وقد جاء يارسونز (Parsons) بهذه الخطوات من خلال كتابه الشهير (اختيار مهنة) والذي يضم عدداً من المهن التي تم تحليلها من خلال جمع المعلومات عن كل مهنة لتساعد الفرد في التعرف على المهنة التي تناسب نمط شخصيته (Zunker, 1994).

ويرى فراينجولد (Fringold, 1969) أن الاختيار المهني عملية تتعلق بتحديد نوع العمل الذي سيعمل به الفرد وهي عملية تنمو وتتطور مع تقدم الفرد في العمر أما هير وكريمير (Herr and Gramere, 1984) فيريا أن الاختيار المهني يعتمد على مدى إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية المناسبة للفرد. (غرايبة، 1999)

ويرى أوسيو وآخرون (Osipow, et.al, 1996) أن عملية اتخاذ القرار في الاختيار المهني ليست من السهولة بمكان بالنسبة للطالب في المرحلة الثانوية أو الجامعية. إلا أن القرارات الفردية تلعب دوراً في درجة الصعوبة بالنسبة لاتخاذ القرار المهني المتعلق بالطالب. وتعود الصعوبة في اتخاذ القرار إلى قلة المعرفة والمعلومات، وعدم جاهزية الطالب ودافعيته أو معلومات متناقضة لدى الفرد عن المهنة التي يريدها.

وفي هذه الفترة من حياة الفرد سواء كانت المرحلة الثانوية أو الجامعية فإن ما يهيم الطالب هو المستقبل التعليمي والمهني. ولذلك فإن الطالب يحتاج إلى قرارات تتعلق بمستقبله التعليمي. وقد أكد جيلن وكامبل (Gellin & Cample, 1981) بأن (36%) من الطلبة في المرحلة الثانوية مشغولين بمواضيع التعليم والمهنة، وأشار كوادرنل (Qudrel, 1993) أنه بالرغم من الصعوبة التي تواجه الطالب في هذه المرحلة في اتخاذ القرار، إلا أنه إذا تم توجيهه بشكل صحيح سواء كان من الوالدين أو المرشد التربوي في المدرسة فإنه يستطيع اتخاذ قرارات مبنية على العقلانية. وأما مايو (Mau, 2000) فيذكر أن الأفراد في هذه المرحلة، مرحلة اتخاذ القرار المهني بالنسبة للمستقبل التعليمي فإنه تنقصهم الكثير من المعلومات عن أنفسهم وعن قدراتهم، وذلك لكونهم ما يزالون في طور التشكيل وبلورة الهوية المهنية التي تعتبر إحدى مكونات الهوية الذاتية. ويدعم هذا التوجه سلامون (Salomone, 1995) الذي يرى أن قلة معرفة الفرد في هذه المرحلة عن نفسه وعن المهن التي يرغب في اختيارها وقلة قدرته على اتخاذ قرارات مستقلة سوف تؤدي إلى اتخاذ قرارات لا تلبي بالضرورة احتياجات الفرد الحقيقية.

وتسهم المؤسسات الاجتماعية والتربوية بدور كبير في عملية النمو المهني وتطويرها لدى الفرد لمساعدته في الاختيار المهني، فالأسرة وهي المدرسة الأولى في حياة الطفل ومن خلال الأساليب التي يستخدمها الوالدين في التنشئة الاجتماعية تساعد في صقل شخصية الطفل مستقبلاً من خلال كيفية اتخاذ القرارات التي تتعلق بحياته المهنية، وأكدت ذلك الدراسات التي أجريت حول أهمية الأسرة للطفل فيما يتعلق بالقرارات التي تتعلق بحياته بما فيها الاختيار المهني (Fery & Rothlisberger, 1996) وحيث أن الوالدين يشكلان نموذجاً للطفل فإن الطفل سوف يحذو حذو والديه في كثير من السلوكيات التي تتعلق في حياته. فإن نمط الشخصية لدى الوالدين سوف يؤثر في شخصية الطفل وينعكس على توجهاته المهنية في المستقبل بحيث أن الطفل سوف يبحث على البيئة التي تناسب نمط شخصيته (Bloder & Fallon, 1995)، ويشير أصحاب نظرية التعلم الاجتماعي لاختيار المهنة إلى أن عملية تطوير النمو المهني لدى الفرد تؤثر فيها المؤسسات

الاجتماعية والتربوية على اختلاف أنواعها ابتداءً من الأسرة والمدرسة والجامعة ووسائل الإعلام وتتأثر بأربعة عوامل هي:

1. المواهب الموروثة والقدرات الخاصة ويكون ذلك من خلال الأسرة.
2. الظروف البيئية والخبرات.
3. خبرات التعلم.
4. مهارات طريقة تأدية المهام (Osipow, 1983).

وفي مرحلة المراهقة التي تعتبر مرحلة مهمة في حياة الفرد في عملية الاختيار المهني تلعب المؤسسة التربوية وهي المدرسة دوراً مهماً في تدعيم القيم ومعرفة حاجات الفرد، وذلك بتمثل قيم المجتمع واتجاهاته ورغباته ومعايير السلوك عن طريق المواد التي يدرسها الطالب، لتعلم قيم تتعلق بالانجاز والتحصيل والمشاركة التي تساعد في رسم صورة صحيحة في حياة الفرد المهنية مستقبلاً (عيطه، 1997). ولذا يجب أن تكون المدرسة مؤسسة للإعداد للحياة لكي تستطيع بناء ذاته بشكل فعال وإيجابي من خلال الأنشطة المختلفة الموجودة في المدرسة باختلاف المراحل التعليمية الابتدائية والمتوسطة والثانوية والجامعية وأن يكون هناك برامج مهنية تلبى احتياجات الطلبة في كل مرحلة تعليمية.

ويؤكد جينزبرغ (Genzberg) على أن تسهيل عملية النمو للفرد في مرحلة الطفولة من خلال الأسرة سوف يساعد مستقبلاً في الاختيار المهني، ويكون ذلك بإشباع الحاجات الأساسية للطفل التي سوف تؤثر إيجابياً في عملية الاختيار المهني، وخاصة في مرحلة المراهقة (Zunker, 1994). كما يرى أن هناك أربعة عوامل تؤثر في عملية الاختيار المهني عند الفرد هي:

1. العامل الواقعي في استجابة الفرد للضغوطات التي تفرضها البيئة.
2. كمية ونوع التعليم الذي يتلقاه الفرد.
3. الاستجابة للعوامل العاطفية والانفعالية.
4. القيم الذاتية الموجودة لدى الفرد ومقارنتها بالمهنة التي سيختارها (Zunker, 1994).

ويشير أيضاً كثير من الباحثين إلى أن نوع الجنس له علاقة بالاختيار المهني المناسب من خلال نمط الشخصية لنوع الجنس الذي يبحث عن البيئة المهنية المناسبة له، وقد أشار جاتي وجيفون (Gatti and Givon, 1995) إلى أن الذكور يتجهون نحو المهن لاعتبارات الدخل والوضع

الاجتماعي، بينما تتجه الإناث نحو المهن لاعتبارات العلاقة مع الآخرين. وهذه إشارة إلى أن ثقافة المجتمع تلعب دوراً أساسياً في تحديد الأنماط الشخصية المهنية لكل من الذكور والإناث. من خلال الأفكار المشبعة لدى الذكور بأنهم يتحملون مسؤولية أكثر من الإناث في تحقيق المستقبل الاجتماعي والمهني. بالإضافة إلى الدور السلطوي الذي يسندته الوالدين للابن الذكر في حماية أخته الأنثى، ويوضح شقير (1994) أن هناك ثلاثة عوامل تؤثر في تقبل المجتمع أو عدم تقبله للمهنة عند الإناث وهذه العوامل هي تقاليد وثقافة المجتمع وشخصية المرأة إضافة إلى الأجر الذي تتقاضاه.

كذلك يضيف شقير (1994) أن اختلاف القيم لدى الجنسين له علاقة بالاختيار المهني وأن هذا الاختلاف عائد إلى قيم المجتمع، والتي تؤثر على قيم الفرد الأمر الذي يؤدي إلى الأخذ بعين الاعتبار أن نوعية القيم المقبولة اجتماعياً لكل جنس هي التي تؤثر في عملية الاختيار المهني، وهذا ما يؤكد سوبر حين افترض بأن اختلاف القيم تبعاً لاختلاف الجنس يتأثر بالعوامل البيئية والاجتماعية وبمستوى التربية.

من هنا فإن الجنس يلعب دوراً في عملية الاختيار المهني لمهنة المستقبل إلا أنه وبالرغم من تأثير التنشئة الاجتماعية في تحديد اتجاهات كلا الجنسين، إضافة إلى ثقافة المجتمع فإن الباحث يرى بأنه يتوجب أن تكون الاختيارات المهنية تعمل على تلبية احتياجات الفرد نفسه، وذلك عن طريق توظيف وتفعيل الخدمات الإرشادية لكلا الجنسين على السواء في كافة المؤسسات التي يتواجد فيها كلا الجنسين من الذكور والإناث، ولذلك تعتبر عملية التوجيه والإرشاد المهني قائمة على مسلمات ومبادئ أهمها اتخاذ القرار من قبل المسترشد وحقه في تقرير المصير إضافة إلى النظر للفرد على أنه ذاتية متميزة، إشارة إلى الفروق الفردية بين الأفراد وكذلك الاحترام للفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة التي تناسبه (زهران، 1998)، وبما يتناسب مع قدرات ورغبات الفرد أيضاً هي من أساسيات عملية الإرشاد، وبذلك ينظر إلى الإرشاد المهني على أنه مجموعة من النشاطات التي تستهدف مساعدة الفرد ليصل إلى أعلى مستوى ممكن من النمو المهني بما يمكنه من اتخاذ القرار السليم المتعلق بخياراته المهنية (عطوي، 1988).

ويشير تولبورت (Tolbert, 1980) إلا أن هناك خطوات لاتخاذ القرار وضعها جيالات (Gellatt) في نظريته هي:

1. أن يدرك الفرد أنه بحاجة لاتخاذ قرار.
2. جمع المعلومات والبيانات حول الهدف الذي يسعى إليه.
3. الاستفادة من المعلومات التي ستحدد ما يمكن عمله.

4. تقدير النتائج المرغوب فيها بما يتلاءم مع نمط الشخصية.
5. الخطوة النهائية تتضمن تقييم النتائج واختيار القرار النهائي.

وأضاف جيلات (Gellatt) للمضي قدماً في هذا النموذج ضرورة توفر ما يلي:

- 1- تعاون المسترشد في العملية الإرشادية.
- 2- معرفة المسترشد لذاته من خلال التعرف على مصادر قوته وضعفه.
- 3- معرفة المرشد للمصادر المختلفة لمساعدة المسترشد.

كذلك يرتبط الاختيار المهني بالشخصية إلى درجة أن المشكلات المهنية تعود في جذورها إلى مشكلات نفسية واجتماعية، وهذا يعني أن من أسباب عدم قدرة الفرد على الاختيار المهني الصحيح هو وجود صعوبات في حياة الفرد مردها إلى نواحي نفسية واجتماعية تتعلق بالظروف المحيطة بالفرد، ويذكر شهاب (1992) أن الشخصية لها علاقة ذات دلالة بالتفضيل المهني والنجاح والعمل والإشباع المهني، كما ترتبط الأنماط الشخصية المهنية لدى الفرد وبالقدرة والرغبة فلا يمكن للفرد أن يعتمد في الاختيار المهني على الرغبة دون القدرة، وكذلك لا يمكن أن يعتمد على القدرة دون الرغبة وإنما التوافق بين الرغبة والقدرة وذلك لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي مع المهنة (Phillips, et.al, 1981)، (رواشدة، 2007).

وهذا عرض موجز لبعض أبرز نظريات الإرشاد المهني وهي نظريات (أن رو، سوبر، جينزبرغ) مع تفصيلاً لنظرية هولاند كما يلي:

## 2.1.2. نظرية آن رو:

- 1- تعتبر (Roe) أحد المنظرين المهمين في مجال النمو المهني وقد بنت فكرتها على تأثير كل من الأسرة والوراثة في الاختيار المهني لدى الأفراد، فالوراثة تلعب دوراً في تأثير العوامل الجينية أما الأسرة فتتمثل أثر البيئة في تشكيل السلوك المهني وعلاقته بالاختيار المهني لدى الفرد، فالطفل الذي يتربى في أسرة تتسم بالرفض والحرمان من إشباع الحاجات النفسية مثل الحب والاحترام ينشأ لديه اتجاهات عدوانية تؤثر في اختياره المهني مثل المهن التي لا تتطلب التفاعل مع الناس، على العكس من الأسرة التي تربي

أطفالها على التقبل والحب والاحترام فإنه يتأثر بذلك في المستقبل في اختياره المهني في مهن لها علاقة بالتفاعل مع الأشخاص (Kroll, et.al, 1970).

ويشير نزال (2005) نقلاً عن (Roe, 1979) إلى ثلاثة أنواع من العلاقات بين الآباء والأبناء:

- 2- التقبل: ويتصف هذا النمط بالحب والاحترام من قبل الآباء لأبنائهم.
- 3- الحماية الزائدة: ويتصف هذا النمط بمراقبة الآباء لسلوكيات أبنائهم وتحديد اختيارهم للأصدقاء.
- 4- التجنب: ويتصف هذا النمط بعدم إشباع الطفل لحاجاته الأساسية ويتردد في اتخاذ قراراته إضافة إلى الإهمال.

### 3.1.2. نظرية سوبر:

ومن المنظرين المعروفين أيضاً في مجال النمو المهني سوبر (Super) الذي ربط مفهومه للاختيار المهني بالقيم الموجودة لدى الفرد، وقد اعتمد ثلاثة أسس لنظريته في النمو المهني هي:

1. مفهوم الذات.
2. الفروق الفردية.
3. التطور والنمو.

ويرى سوبر أن هذه الأسس مهمة جداً في الاختيار المهني حيث أن الفرد يتطور مهنيًا بجانب من الجوانب المهنية الكلية التي حددت بفعل الصفات النفسية والسيولوجية وبفعل الظروف البيئية في جزء آخر.

والناس يكافحون من أجل تحقيق ذواتهم باختيارهم دخول المهنة التي يرون أنها ستسمح لهم أكثر من غيرها من المهن بتحسين انطباعهم ومفهومهم عن ذواتهم، ويربط سوبر مفهوم النضج بمفهوم الذات فكلما نضج الإنسان أصبح مفهومه عن ذاته أكثر وضوحاً (Osipow, 1983).

ويؤكد سوبر على فكرة المراحل العمرية أيضاً وعلاقتها بالاختيار المهني التي يمر بها الإنسان، فمثلاً محاولة أخذ القرارات المهنية المرتبطة بمرحلة المراهقة تأخذ شكلاً مختلفاً عن تلك التي

تؤخذ خلال مرحلة العمر المتوسطة، وقد أوضح سوبر مراحل النمو المهني كما يلي:

1- مرحلة النمو (Growth Stage): وتبدأ هذه المرحلة من الميلاد وحتى سن الرابعة عشر ويتطور مفهوم الذات في هذه المرحلة من خلال وجود الفرد في البيت والمدرسة مستخدماً الخيال في هذه المرحلة. وقد قسم " سوبر " هذه المرحلة إلى:

- أ. مرحلة الخيال (4-10 سنوات) يسيطر عليها الحاجات والخيال.
- ب. مرحلة الاهتمامات (11-12 سنة)، المسيطر هنا الرغبات الخاصة بالأهداف والأنشطة.
- ج. مرحلة القدرة (13-14 سنة) حيث تعطي القدرات وزن أكثر ومتطلبات التدريب الوظيفي مأخوذة في الاعتبار.

## 2. مرحلة الاستكشاف (Exploration stage)

من (15-24) سنة الخصائص الرئيسية لهذه المرحلة اختبار الذات، الاكتشاف المهني في المدرسة، نشاطات الفرد في أوقات الفراغ والمحاولة.

المراحل الفرعية:

- أ. المرحلة المبدئية أو التجريبية من (15-17) سنة تقوم على الحاجات والاهتمام والقدرات والقيم والفرص ولكنها تؤخذ بالإعتبار والاختبار التجريبي ثم القيام به في الخيال والمناقشة من خلال الدورات للعمل من خلال خبرات أخرى.
- ب. مرحلة الانتقال (18-21) سنة) عوامل واقعية حقيقية تعطي اهتمام أكثر بمجرد دخول الفرد عالم العمل.
- ج. مرحلة المحاولة أو التجريب (22-24) سنة تقوم على الاختبار المناسب والبدء بوظيفة ثم الحصول عليها والقيام بها.

## 3. مرحلة التأسيس (Establishment Stage):

من (25-44) سنة مجال عمل مناسب موجود والقيام بجهد للحصول على مكان دائم بالعمل. هناك بعض المحاولة أو التجربة المبكرة في هذه المرحلة مقرونة ببعض التعديل أو الانتقال وبجميع

الأحوال يمكن أن تبدأ هذه المرحلة بدون الحاجة إلى محاولة.

المراحل الفرعية:

- أ. مرحلة المحاولة (25-30) سنة حيث من الممكن أن يكون مجال العمل الذي تم اختياره غير مناسب ويمكن القيام بإجراء تغيير أو اثنين قبل القيام بإيجاد وظيفة مناسبة أو يمكن إتباع نمط قائم على سلسلة من الوظائف غير المرتبطة بمجال العمل.
- ب. مرحلة الثبات 31 : 44 سنة بعد أن يتضح نمط المهنة تبذل الجهود لتثبيتها أو استقرارها وتطوير مكان آمن في عالم العمل.

4. مرحلة البقاء (Maintenance Stage):

من (45-64) سنة المكان في مجال العمل يكون محقق ولا يحتاج إلى جهود لبناء وهناك استمرارية على امتداد خطوط التأسيس.

5. مرحلة الإنحدار أو الأفول (Decline Stage):

من (65) سنة فما فوق خصائص هذه المرحلة هو أن القوى العقلية والجسدية تتحدر ونشاط العمل يتغير تدريجياً، يتوقف ويتم تطوير أدوار جديدة أولها: من الممكن أن يكون هناك مشاركة اختيارية وثانياً الملاحظ أو المرشد حيث تظهر الحاجة إلى الإرشاد لمساعدة الفرد على أداء أدوار جديدة. ( Zunker 1994, Tolbort 1980 )

4.1.2. نظرية جينزبرغ ورفاقه:

تعتبر هذه النظرية رائدة في مجال التوجيه والإرشاد المهني، وتأتي أهميتها من اشتراك مجموعة من العلماء من اختصاصات مختلفة مع جينزبرغ (Genzberg) في هذه النظرية، فمنهم طبيب نفسي، وعالم اقتصادي، وأخصائي نفسي، إضافة إلى أخصائي اجتماعي، وترى هذه النظرية أن الاختيار المهني هو عملية نمو مستمرة ومتطورة تتميز بممارسات يقوم بها الفرد للتوفيق بين سماته الشخصية وإمكانياته، تنتهي هذه العملية بالتوافق بين الرغبات والقرارات.

وكذلك أضاف جينزبرغ ورفاقه بأن عملية الاختيار المهني تأثرت بمفاهيم علم النفس التطوري والنموذج الفرويدي لتطور الشخصية، وأن مرحلة المراهقة هي المرحلة الأكثر تأثيراً في عملية النمو المهني ووصفوها بالعاصفة والخطرة.

وتحدثت النظرية عن ثلاثة فترات للنمو المهني هي:

1. الفترة التخيلية.

2. الفترة التجريبية.

3. الفترة الواقعية.

وتشير النظرية إلى أنه كلما تعرف الفرد على قدراته وحددها بشكل أسرع كلما وصل إلى عملية الاختيار المهني بشكل أفضل وأسرع.

ومن أهم الفرضيات التي قامت عليها النظرية:

- 1- أن عملية الاختيار والنمو المهني عملية مستمرة ودائمة.
  - 2- التوجه نحو القيم وزناً وله دور في الرضا والقناعة والقرارات المهنية.
  - 3- المعوقات أهمها دخل الأسرة وقيم الوالدين.
  - 4- التفاؤل بدلاً من التسوية بمعنى إيجاد عمل مناسب بعد عملية مستمرة وتبذل له جهود دائمة.
  - 5- إن فكرة عدم إمكانية الرجوع عن المهنة لم تعد صالحة والتحدي الأساسي الذي يواجه الشاب خلال مرحلة المراهقة هو تطوير إستراتيجية تجعل الخيارات أمامه مفتوحة.
- (Osipow, 1983, Zunker, 1994)

## 5.1.2. نظرية هولاند:

تعتبر هذه النظرية من نظريات النمو المهني التي ناقشت موضوع الأنماط الشخصية والاختيار المهني وتوافقها مع البيئات المهنية، وصاحبها جون هولاند (Holland) أستاذ علم النفس في جامعة جونز بكنز في الولايات المتحدة الأمريكية. وقدمها في العام (1959)، حيث أكدت على أن الشخصية هي نتيجة لتفاعل العوامل الوراثية والعوامل البيئية وهناك أيضاً فروقاً واضحة عند

الأفراد في توجهاتهم المهنية (Holland,1977)، ويشير هولاند في كتابه الاختيارات المهنية أن النظرية تزودنا بالمعلومات حول ثلاثة أسئلة هي:

- 1- ما هي صفات الشخصية والبيئية التي تعود للاقتناع باتخاذ قرار حول العمل أو عدم القدرة على اتخاذ قرار؟
- 2- ما هي مواصفات بيئة العمل التي تقود إلى التوازن في العمل.
- 3- ما هي الطرق الفعالة لمساعدة الناس الذين يواجهون صعوبات في المهنة عندما لا تتوافق الصفات الشخصية مع بيئة العمل؟

### 1.5.1.2. فرضيات النظرية:

يصنف الأفراد حسب واحد من الأنماط الشخصية الستة وهي (الواقعي، الاجتماعي، المغامر، التقليدي، الاستقصائي، الفني)، ويوصف كل نمط بأنه عبارة عن تلخيص لما نعرفه في المجموعات المهنية المحددة، وأنه أي النمط نتاج لتفاعل ظواهر عن طريق تعدد القوى الحضارية والشخصية بما فيها نظير الأشياء المتماثلة والصفات البيولوجية المتوارثة، والطبقة الاجتماعية، والثقافة.

وفيما يلي الفرضيات التي تضمنتها النظرية (Holland,1977):

- 1- يتعلم الفرد عن طريق الغير في تفضيله لبعض الأنشطة عن الأخرى والتي تصبح اهتمامات قوية تقوده إلى مجموعات خاصة تنافسية.
- 2- إن اهتمام الفرد وتنافسه يخلق نزعة أو استعداد شخصي خاص يقوده إلى التفكير والإدراك ثم التصرف بطريقة خاصة.
- 3- يوجد ست بيئات مهنية وكل بيئة يسيطر عليها من قبل نمط معين في الشخصية، وكل بيئة منمطة بوضع فيزيائي خاص، فمثلاً البيئة الواقعية محكومة للأنماط الواقعية للناس. بمعنى أن السمات الشخصية للنمط الواقعي يفرض وجود بيئة مهنية تتسجم مع سمات الشخصية للنمط الواقعي لدى الأفراد.
- 4- الأفراد يبحثون عن البيئة التي تجعلهم يدرّبوا مهاراتهم وقدراتهم ويعبروا عن اتجاهاتهم وقيمهم ليأخذوا أدواراً معقولة فمثلاً الأنماط الواقعية هنا تبحث عن بيئة واقعية بمعنى أن الأفراد يتجهون إلى البيئة التي تتوفر فيها ما يشبع حاجاتهم النفسية والاجتماعية لمتطلبات المهنة التي سيختارونها.

5- السلوك يتحدد عن طريق التفاعل بين الشخص والبيئة، ونتيجة لهذا التفاعل يمكن التنبؤ بالنتائج للنمط في شخصيته.

ويوضح هولاند (Holland,1997) أهمية معرفة الذات في تشكيل الهوية المهنية والقرار المهني بضرورة معرفة الفرد لذاته عبر وسائل متعددة هي:

1- معرفته نقاط القوة والضعف لديه وعلاقتها بالمهنة التي سيختارها، فمثلاً إذا كانت مهنة الطب تتطلب العمل ليلاً والفرد لا يرغب في العمل بالليل فعليه أن يدرك ذلك في ذاته لوجود هذا الأمر في نمط شخصيته.

2- المعرفة بالمهن المحيطة ببيئة الفرد ومن متطلبات معرفة الذات عند هولاند أن يتعرف الفرد على أنواع المهن الموجودة في بيئته.

3- الضغوط الاجتماعية: ويرى هولاند دور الضغوط الاجتماعية في المعوقات التي توضع أمام الفرد وعليه إدراكه لها والعمل على التعامل معها من أجل اتخاذ القرار المناسب وخاصة تأثيرات الوالدين.

4- الفرص الموجودة للمهن في المجتمع: حيث تتطلب معرفة الذات لدى الفرد بطبيعة الفرص الموجودة للعمل ومدى إمكانية التطور في المهنة التي سيختارها.

كذلك أكد هولاند (Holland) على أن الأفراد الذين يتلقون معلومات حول المهن الموجودة في بيئتهم ومعلومات حول ذاتهم يصبح لديهم فرصة أكثر إيجابية في اتخاذ قرارات مستقبلية لاختيار المهنة بالمقارنة مع أولئك الذين لا يمتلكون معلومات عن المهن أو حول ذاتهم. ويرى هولاند أننا يمكن أن نصنف الأشخاص على أساس شبههم بنمط أو أكثر من أنماط الشخصية، وكلما كان التشابه الشخصي لنمط معين كبيراً كان شبيهاً لذلك النمط في سماته الشخصية من جهة والسلوك المرافق لذلك النمط المهني من جهة أخرى. (غرايبة، 1999)

ويوضح المفهوم الأساسي للأنماط البيئية الخاصة بهولاند والتأثيرات البيئية هو أن الأفراد يتم جذبهم إلى دور معين للبيئة المهنية تلبية متطلبات الشخصية وتزودهم بالرضا. وقد أكد هولاند على فكرة المزوجة بين الأنماط الشخصية والأنماط المهنية أو البيئات المهنية، بحيث أن كل نمط في الشخصية يقابله بيئة مهنية مناسبة لذلك النمط في الشخصية، وإن هذا التوافق يجعل الفرد قادراً على اتخاذ قرار إيجابي فيما يتعلق بمشكلاته المهنية من حيث الاختيار المهني والاستقرار

والتحصيل والانجاز (Zunker, 1994)، (رواشدة، 2007). ولكن كيف أتى هولاند بفكرة هذه الأنماط والبيئات؟

فمن خلال الأبحاث والدراسات التراكمية التي قام بها هولاند توصل إلى أن البيئة تتضمن صفات وخصائص معينة تعكس طبيعة أعضائها وأن ملامح هذه البيئة تعكس الصفات النمطية لأعضائها، فإذا عرفنا نوعية الناس في مجموعة معينة أو بيئة معينة نستطيع أن نستنتج طبيعة المناخ والجو الذي توجد فيه الجماعة فمثلاً مكتب مليء بالمهندسين يتوقع أن يختلف الجو فيه عن مكتب مليء بالمحاسبين وكذلك فإن الأنماط الشخصية للأفراد تعكس طبيعة البيئة التي يعيشون فيها فالأنماط الشخصية والبيئات المهنية تشتركان في بناء واحد مشترك فالترابح بين الأفراد والبيئات نستطيع من خلاله التنبؤ بالنتائج أي أننا نستطيع التنبؤ ماذا سيحدث عندما يوضع شخص معين في بيئة معينة، من خلال تصنيف الشخص وبيئته باصطلاح الأنماط والبيئات، ومراجعة التشكيلات المناسبة لاكتشاف التطابق وعدم التطابق، فمثلاً التفاعل بين النمط التقليدي والبيئة التقليدية يتوقع أن ينتج عنه عدد من المخرجات مثل الإقناع والإنجاز والاتزان الوظيفي. (Holland, 1973- Osipow 1983)

### 6.1.2. الأنماط الشخصية الستة التي أشار إليها هولاند

لخص (Osipow, 1973) الأنماط الستة التي أشار إليها هولاند كما يلي:

#### 1.6.1.2. النمط الاجتماعي (Social Type):

يفضل هذا النمط النشاطات المرتبطة بالآخرين، والتي تؤكد على المساعدة وتقديم المعونة، ويرغب في التطور ويهتم بالنشاطات الأكاديمية ويعبر عنه بالمساند ويتميز الأفراد في هذا النمط:

- يتفاعلون مع البيئة عن طريق استخدام مهارات الاتصال مع الآخرين.
- لديهم قدرة على التفاعل الاجتماعي.
- يفضلون الوظائف التربوية والعلاجية والدينية.
- لديهم اهتمام بالمشكلات الاجتماعية.
- لا يفضلون المهارات الجسمية أو المشكلات العقلية المعقدة.
- لديهم تقبل لذواتهم.

- لديهم مرونة في التعامل مع الأشياء.
- يتحملون المسؤولية.

### 2.6.1.2. النمط الواقعي (Realistic Type):

يفضل هذا النمط الأنظمة اليدوية للمواضيع والأدوات والأجهزة، ويعبر عنه بالحركي، ويفتقر للتفاعلات الشخصية، ويفضلون مهن الميكانيك والهندسة والزراعة، ويتميز الأفراد في هذا النمط:

- يتعاملون مع البيئة بطريقة موضوعية ومحسوسة.
- لا يفضلون الأنشطة التي تتطلب استخدام مهارات اجتماعية.
- مستقرين انفعالياً وماديين.
- يتسمون بأنهم ذكوريون.
- يدركون أنفسهم كأقوياء.

### 3.6.1.2. النمط المغامر (Enterprising Type):

يفضل هذا النمط النشاطات المرتبطة بالمعالجة اليدوية في مجال الربح الاقتصادي والأهداف المنظمة، ويعبر عنه بالإقناعي، ويتميز الأفراد في هذا النمط:

- يتفاعلون مع البيئة عن طريق ممارسة أنشطة تتيح لهم التعبير عن المغامرة.
- لديهم حب السيطرة.
- اندفاعيين.
- لديهم قدرة على الإقناع.
- لديهم ثقة بالنفس.
- لديهم تقبل لذواتهم.
- يتصفون بالجرأة.

### 4.6.1.2. النمط التقليدي (Conventional Type):

يتصف هذا النمط بالنشاطات التي تهتم بالأوامر والأنظمة والقوانين، ويعبر عنه بالمطيع إضافة إلى الأنشطة التي تؤدي إلى الاستحسان الاجتماعي ويتميز الأفراد في هذا النمط بما يلي:

- يتعاملون مع المواقف بشكل روتيني وتقليدي.
- يتصفون بالنظام والترتيب.
- لا يوجد لديهم مرونة.
- يلتزمون بالأنظمة والتعليمات.
- لديهم قدرة على ضبط النفس.
- يكرهون الغموض والحرية والنشاطات اللامنهجية.
- قدرتهم متطورة في النشاطات الكتابية.

#### 5.6.1.2. النمط الاستقصائي (Investigative Type):

يتصف هذا النمط بالأنشطة الفيزيائية والبيولوجية والدراسات العلمية، يتجه إلى التحليل والتفكير ويعبر عنه بالعقلي، ويتميز الأفراد في هذا النمط بما يلي:

- يتفاعلون مع البيئة عن طريق استخدام الذكاء.
- يميلون إلى استخدام الأفكار.
- يفضلون المهام النظرية.
- يحاولون تجنب المواقف الاجتماعية.
- ذكوريون.
- مثابرون.
- يميلون إلى العزلة.
- إنجازهم في المجالات العلمية والأكاديمية.
- لا يصلحون للوظائف القيادية.

#### 6.6.1.2. النمط الفني (Artistic Type):

يفضل هذا النمط الأنشطة اللانظامية ويفضل الغموض ويتجه إلى الوظائف التي تكون فنية ويعبر عنه بالجمالي، ويتميز الأفراد في هذا النمط بما يلي:

- يتفاعلون مع البيئة عن طريق الإبداع الفني.
- يعتمدون على انطباعاتهم وتخيلاتهم الذاتية في البحث عن حلول للمشاكل.

- لا يحبون الأنشطة الرجولية أو الأدواء الذكورية.
- يعبرون عن أنفسهم عن طريق الأدب والفن.
- ليس لديهم قدرة على ضبط الذات.
- يرون أنفسهم بأنهم غير اجتماعيين.
- حساسون.
- خياليون.

### 7.1.2. البيئات المهنية التي تقابل الأنماط الشخصية

لخص (Hays 1968, Zunker 1994, Churchill, 2006) البيئات المهنية التي تقابل الأنماط الشخصية بما يلي:

#### 1.7.1.2. البيئة الاجتماعية (Social Environment):

تتطلب هذه البيئة القدرة على تعديل وتفسير السلوك الإنساني والرغبة في الاهتمام والتعامل مع الآخرين، وتوفر هذه البيئة فرصة للأفراد لتقديم المساعدة والاهتمام وتعليم الآخرين، وتعزز المهارات الاجتماعية، ويميل الأفراد لفهم أنفسهم باهتمامهم للمساعدة والعمل الاجتماعي وفهم الآخرين، ومن الأماكن المناسبة للعمل في هذه البيئة المؤسسات التعليمية والمؤسسات الاجتماعية والطبية، ومن الوظائف المناسبة لهذه البيئة التعليم، والتعليم الجامعي، والطب، والتمريض، والخدمة الاجتماعية.

#### 2.7.1.2. البيئة الواقعية (Realistic Environment):

وتتطلب هذه البيئة الأنشطة الجسدية والمهارات الميكانيكية إضافة إلى الجهد البدني الواضح، وتقدم هذه البيئة للأفراد إمكانية إظهار كفاءاتهم في النشاطات التي يحبونها، وتبعدهم عما يكرهون من كفاءات غير ملائمة في العلاقات الاجتماعية.

وميزة هذه البيئة أنها توفر الانسجام والنشاطات العملية وعدم المخالطة ومن الأماكن المناسبة للعمل في هذه البيئة محطة بنزين، محل ميكانيكي، مزرعة، شركة مقاولات بناء، أما الوظائف فمنها نجار، مهندس ميكانيكي، كهربائي، خياط.

### 3.7.1.2 . البيئة المغامرة (Enterprising Environment):

وتتطلب هذه البيئة مهارات لفظية، وقدرة على إقناع الآخرين، وهذه البيئة تفرض وتعزز المعالجة اليدوية لتحقيق الأهداف المنظمة والعمل بقواعد القيادة وتقدير القوة والمسؤولية، وكذلك تساعد هذه البيئة في تعزيزها للطموح لدى الأفراد، ومن الأماكن المناسبة للعمل في هذه البيئة مكتب عقار، شركة دعاية وإعلان، مكاتب محاماة، مكان بيع سيارات، إدارة مبيعات. ومن الوظائف المناسبة مندوب مبيعات، محامي، علاقات عامة، مدير فندق، سياسي، موظف في شركة سياحية.

### 4.7.1.2 . البيئة التقليدية (Conventional Environment):

وتتطلب هذه البيئة تعامل منظم وروتيني مع المعلومات اللفظية والأرقام، وتشجع هذه البيئة الأفراد على إيجاد أنفسهم بالنشاطات ذات العلاقة بالأوامر ونظام المعالجات اليدوية للمعلومات، يحبون الأوامر كما أنها تعمل على توفير الوعي والقدرة على التأثير والدقة وضبط النفس لأفرادها، ومن الأماكن المناسبة للعمل في هذه البيئة بنك، شركة محاسبة، مكتب بريد، غرفة ملفات، أرشيف، سكرتارية، ومن الوظائف المناسبة محاسب، سكرتيرة، أعمال كتابية.

### 5.7.1.2 . البيئة العقلية (Mental Environment):

وتتطلب هذه البيئة استخدام القدرات المجردة والإبداعية والعمل مع الأفكار والأشياء وليس مع الناس، وتهتم هذه البيئة بالنظام والدراسات الإبداعية في الفيزياء والبيولوجيا، كما تهتم في التعامل مع المفاهيم النظرية وتوفر هذه البيئة لأفرادها القدرة على التحليل والدقة والعقلانية. ومن المهن المناسبة عالم بيولوجي، فيزيائي، كيميائي، مبرمج كمبيوتر، فني مختبر.

### 6.7.1.2 . البيئة الفنية (Artistic Environment):

تتطلب هذه البيئة الاستخدام الإبداعي والحدس والعاطفة إضافة إلى الاعتماد على المعايير الذاتية في الحكم على الأشياء، وتوفر هذه البيئة لأفرادها الحرية والنشاطات اللامنهجية، ومن الأماكن المناسبة للعمل في هذه البيئة المسرح، الاستوديو، مراكز الفنون، أما الوظائف المناسبة فمنها مطرب، مخرج تلفزيوني، مؤلف أغاني، عازف موسيقي.

ويرى هولاند أن الفرد يبحث عن البيئة المهنية التي تتلاءم مع نمط الشخصية فمن خلال المواصفات التي تميز بها كل نمط وتكون متوفرة في الفرد فإنه يقوم بالبحث عن المهنة التي تعمل على تلبية حاجات الفرد النفسية والاجتماعية وتكون من خلال البيئة المهنية المناسبة، فمثلاً الشخص الذي يتوفر فيه النمط الاجتماعي فإنه سيبحث عن البيئة المهنية التي ستلبي له حاجاته في النمط الاجتماعي فإذا كان مثلاً أصحاب النمط الاجتماعي لديهم قدرة على التفاعل الاجتماعي فإن البيئة التي تلبي لهم ذلك هي البيئة الاجتماعية وهكذا في باقي الأنماط والبيئات.

وكذلك يرى هولاند أنه إذا وضح أحد الأنماط السابقة في الشخصية فإنه سيذهب إلى اتخاذ القرار المهني الذي يتناسب مع هذا النمط وذلك للدخول في البيئة المهنية التي تتناسب مع نمط الشخصية. (Rosenberg and Smith, 1987)

ويشير هولاند (Holland 1997) أن نظريته تقوم على أن الأنماط المهنية هي أحد مظاهر الشخصية وأنه يمكن وصف شخصية أي فرد من خلال ملامح الشخصية الخاصة بهم، وإن اختيار المهنة هو تعبير عن الشخصية وذلك لتحديد الأنماط المهنية وإن المقارنة بين الشخصية وإدراك العمل أو المهنة وعملية القبول أو الرفض تعتبر عامل رئيسي محدد لاختيار المهنة.

ولذلك فإن ملاءمة نظرة الفرد لذاته والتفضيل المهني يشكل ما يسميه هولاند بالنمط الشخصي الظاهري وهو عملية متطورة شكلت من خلال الوراثة وتاريخ حياة الفرد والاستجابة لمتطلبات البيئة، ولذلك فإن الشخص عندما يختار مهنته فإنه يختارها بناءً على النمط الشخصي الظاهري، فإذا طور الفرد نمطاً قوياً فإن الرضا محتمل في التوافق مع البيئة المهنية، وإذا كان النمط الشخصي الظاهري ضعيفاً فإن احتمالية الرضا تتخفف (Zunker, 1994) (رواشدة، 2007).

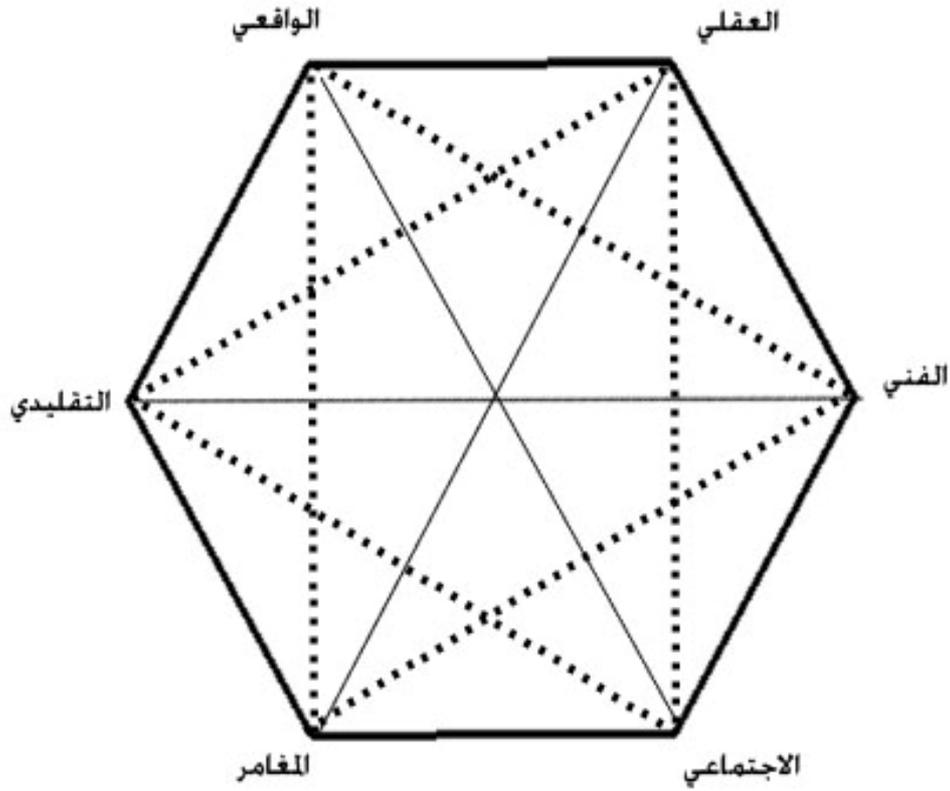
ولتوضيح العلاقة بين الأنماط المهنية والبيئات المهنية قام هولاند بوضع مفاهيم أساسية توضح هذه العلاقة مثلها بالشكل السداسي المبين في الشكل (1.2) (Holland, 1997).

1- الاتفاق: ينطبق هذا المفهوم على الأنماط التي يكون فيها ترابط قوي كما في الشكل (1) فمثلاً نلاحظ ارتباط النمط العقلي مع النمط الواقعي ونلاحظ ارتباط النمط الفني مع النمط الاجتماعي بينما لا نلاحظ الترابط مثلاً بين النمط الفني والنمط العقلي.

2- التطابق: بحيث يتطابق النمط مع البيئة، فالنمط الاجتماعي يكون في بيئة اجتماعية والنمط الفني يكون في بيئة فنية والنمط الواقعي يكون في بيئة واقعية وهكذا، وبالعكس ذلك فإن

التعارض يكون النمط للشخصية في بيئة مختلفة فالنمط الاجتماعي يوجد في بيئة واقعية، والنمط المغامر يكون في بيئة عقلية.

3- المسافة بين الأنماط: كما هي في الشكل (1)، فإذا كانت المسافة قصيرة دلت على تشابه كبير بين النمطين كما في النمط العقلي والواقعي وإذا كانت المسافة بعيدة دلت تناقض وتعارض كما في النمط العقلي والنمط المغامر.



الشكل رقم 1

نموذج جون هولاند لتصنيف أنماط الشخصية المهنية

الشخصية المهنية المتجاورة متماثلة	—————
الشخصيات المهنية للتقاربة	.....
الشخصيات المهنية متناقضة	—————

شكل (1.2): نموذج هولاند للتفضيل المهني (رواشدة، 2007)

وفيما يتعلق بتطبيقات نظرية هولاند في المجال التعليمي فإن النظرية تقترح استراتيجيات جديدة من أجل تطوير السلوك المهني تقوم على تزويد الطالب بتجارب ومعلومات للتعرف على نمط شخصيته من خلال الأنماط الشخصية الستة والبيئات المهنية الستة مما يزود الطالب بمعلومات عن ذاته.

وتعتبر النظرية شاملة للتطبيق في المدارس للصف العاشر عندما يريد التوجه لاختيار الفرع الأكاديمي للصف الأول ثانوي.

وكذلك تعتبر النظرية مفيدة للطالب الجامعي في مساعدته مساعدتهم اختيار التخصص الأكاديمي في السنة الأولى من دخوله الجامعة.

ويمكن الاستفادة من النظرية في تصميم برامج في الإرشاد أو التوجيه المهني لتوضح أهمية استخدام المقاييس التي تساعد في الكشف عن التفضيلات المهنية لدى الأفراد في أماكن مختلفة من تواجدهم.

من خلال استعراض الخلفية النظرية يرى الباحث أهمية التوجيه والإرشاد المهني في مساعدة الأفراد في عملية الاختيار المهني وأثرها في النمو المهني لدى الفرد من خلال المراحل العمرية المختلفة التي يمر بها ابتداءً من مرحلة الروضة وحتى المرحلة الجامعية وما بعدها.

كما يرى الباحث أهمية العوامل الوراثية وتفاعلها مع البيئة في بلورة الاتجاهات المهنية في المستقبل بحيث يتم بلورتها من العوامل الوراثية الجينية التي تنتقل من الآباء إلى الأبناء ومن خلال العوامل البيئية التي يعيشها الفرد منذ طفولته وحتى شبابه وتحديداً المهن التي يتعايش معها، إضافة إلى توظيف مهارة الوعي للذات التي تساعد الفرد في اتخاذ قرارات مهنية صحيحة بالاستناد إلى معرفة الفرد بذاته عن طريق المعلومات التي يجمعها الفرد والتي تتعلق بالمهنة التي يبحث عنها.

## 2.2 الدراسات السابقة

دراسات سابقة وجهود متعددة لباحثين ومنظرين بحثت في موضوع الأنماط الشخصية والاختيار المهني وقد أمكن تقسيم هذه الدراسات إلى محاور ثلاث هي:

**1.2.2. المحور الأول: دراسات تناولت بعض الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة الجامعات من حيث الاختصاص:**

ففي دراسة شانغ (Chang, 1973) حول علاقة الأنماط الشخصية بالبيئات المهنية عند هولاند،

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين نمط الشخصية والبيئة المهنية التي تتناسبه، ولتحقيق أهداف الدراسة اختار الباحث عينة من (156) طالباً وطالبة من طلبة إحدى الكليات في أمريكا واستخدم الباحث قائمة التفضيل لهولاند التي تقيس الأنماط الشخصية وتوافقها مع البيئات المهنية، توصلت الدراسة إلى أن الأفراد يبحثون عن المهنة التي تناسب نمط الشخصية لديهم، إضافة إلى دعمها في توافق الأنماط الشخصية مع البيئات المهنية في نظرية هولاند.

وفي دراسة أجراها (الدسوقي، 1976) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الميول المهنية وبعض سمات الشخصية الانبساطية والانفتاحية والانطوائية، واختار الباحث مجتمع الدراسة لطلبة المدارس في الثانوية العامة في دولة السودان، وتكونت العينة من (326) طالباً وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق الباحث اختبار كودر (Koder) للميول المهنية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة الانطوائية والبيئة التقليدية والواقعية وعلاقة إيجابية بين بيئة الانبساطية والبيئة الاجتماعية ووجود علاقة إيجابية بين بيئة الانفتاحية والبيئة الفنية.

أما في دراسة (مرسي، 1978) حول التفضيل المهني هدفت إلى الكشف عن الأنماط الشخصية ومقارنتها بالميول المهنية ولتحقيق أهداف الدراسة اختار الباحث عينة من (632) طالباً وطالبة من الجنسية السعودية و(349) طالباً وطالبة من الجنسية المصرية، وقام الباحث بتطبيق مقياس هولاند للتفضيل المهني، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق لدى الطلبة المصريين الذكور في كل من الأنماط الشخصية والتفضيلات المهنية في النمط العقلي والنمط الواقعي. أما الطلبة السعوديون فتوصلت الدراسة إلى وجود فروق لدى الذكور في كل من الأنماط الشخصية والتفضيلات المهنية في النمط الاجتماعي والنمط العقلي.

وفي دراسة (مناع، 1980) حول الأنماط الشخصية للأطفال في المرحلتين الأساسية والدنيا، واستخدم الباحث قائمة الميول المهنية التي صممها دريس وموش، وكانت العينة من (1200) طالباً وطالبة من مدارس عمان. وتوصلت نتائج الدراسة أن ميل الأطفال نحو قراءة الموضوعات العلمية واختيار الصحف يزداد مع ازدياد العمر، أما الأنماط المهنية فتطور وتزداد مع المهن التي تتسم بالإثارة، أما الفروق بين الجنسين فأظهرت النتائج أن الإناث يملن إلى المهن التي تتعلق بالنمط الاجتماعي في حين يميل الذكور إلى المهن التي تتعلق بالنمط المغامر والنمط الواقعي.

وأجرى (الحواري، 1982) دراسة حول تكييف مقياس هولاند في التفضيل المهني وتطبيقه على عينة من طلبة الصف الثالث ثانوي في مدينة إربد، تكون مجتمع الدراسة من طلبة الصف الثالث

الثانوي في مدينة إربد، واختار الباحث عينة الدراسة (454) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (4000) طالباً وطالبة وأظهرت نتائج الدراسة أن أداء طلبة الفرع العلمي كان أعلى بالنسبة للأنماط العقلي والاجتماعي والواقعي. وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن أداء طلبة الفرع الأدبي كان أعلى بالنسبة للبيئة الاجتماعية، أما طلبة الفرع الصناعي فكان أعلى بالنسبة للنمط الواقعي.

وبينت (الشحوروي، 1985) في دراسة أخرى حول الأنماط الشخصية التي تميز طلبة الجامعة الأردنية في تخصصات مختلفة هدفت إلى الكشف عن السمات الشخصية المهنية المختلفة التي تميز طلبة الجامعة الأردنية، واختارت الباحثة عينة مكونة من (470) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة اختبار كامبل للشخصية، واختارت الباحثة ثلاث بيئات مهنية وفق نظرية هولاند وهي البيئة الواقعية ممثلة بكلية الهندسة، والبيئة الاجتماعية ممثلة بكلية الطب والتمريض، والبيئة المغامرة ممثلة بكلية الحقوق. وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن طلبة الحقوق غير متوترين وهادئين، أما طلبة كلية الهندسة فتميز الطالب بالدهاء والحيلة، أما طلبة كلية الطب فتميز الطالب بالتوتر والنشاط والتحفز والاستقلالية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين التخصص والبيئة المقاسة عليها.

وفي دراسة ستيوارت (Stewart, 1987) حول الخصائص الشخصية للممرضين، واختار الباحث مجموعتين من طلبة التمريض الإناث، تكونت المجموعة الأولى من (58) ممرضة ممن يعانون من توتر بدرجة عالية و (83) ممن يعانون من توتر بدرجة منخفضة، واستخدم الباحث استبانة من تصميمه إضافة إلى قائمة التفضيل المهني لهولاند، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن الممرضات اللواتي يعانون من توتر منخفض أكثر استقراراً عاطفياً وأكثر هدوءاً وأكثر تحملاً للمسؤولية، وأكثر تكيفاً ومرحاً، وحصلن على درجة عالية بالنسبة للنمط الاجتماعي ثم النمط الفني.

أما أبسال (Abusall, 1990) فقد قام بدراسة حول الأنماط الشخصية المهنية لدى الطلبة الجامعيين، هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الأنماط الشخصية والبيئات المهنية على عينة مكونة من (219) طالباً وطالبة من جامعة بنسلفيا في أمريكا، واستخدم الباحث مقياس هولاند في التفضيل المهني وقائمة (مابرزبروجر) في السمات الشخصية وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين البيئة الواقعية ونمط الشخصية الحسية من جهة وبين البيئة الاجتماعية ونمط الشخصية الانبساطية والحدسية من جهة أخرى، وهي علاقة ذات دلالة إحصائية لدى الذكور والإناث.

وأجرى (شرعة، 1993) دراسة لمعرفة مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية، وكان المجتمع الدراسي لطلبة جامعة مؤتة، واختار الباحث عينة الدراسة من (259) طالباً وطالبة من طلبة كلية الآداب والعلوم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس هولاند في التفضيل المهني، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة كلية الآداب وكلية العلوم في النمط الاجتماعي والفني لصالح كلية الآداب، أما النمط الواقعي والتقليدي فكان لصالح كلية العلوم. وكذلك أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الذكور والإناث في النمط الاجتماعي لصالح الإناث والنمط الواقعي لصالح الذكور.

وقامت (خويلة، 1994) بإجراء دراسة بعد تعديل على مقياس هولاند وكامل للميول المهنية على طلبة المرحلة الثانوية في الأردن، وكان المجتمع الدراسي لطلبة الصفين الأول ثانوي والتوجيهي في الأردن، واختارت الباحثة عينة مكونة من (454) طالباً وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أداء طلبة الفرع العلمي كانت أعلى بالنسبة للنمط العقلي، وأداء طلبة الفرع الأدبي عالية على النمط الاجتماعي، أما أداء طلبة الفرع الزراعي والصناعي فكانت عالية على النمط الواقعي بينما تميز أداء طلبة الفرع التجاري على النمط التقليدي.

وفي دراسة (رفوع، 1995) هدفت للكشف عن علاقة نمط الشخصية الحسية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الثاني ثانوي المهني واختار الباحث عينة الدراسة في الذكور والإناث (253) واستخدم الباحث لتحقيق أهداف الدراسة قائمة هولاند في التفضيل المهني وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة في اختيارات الجنسين في المهن الواقعية والتقليدية والفنية وكانت الفروق في النمط الواقعي والتقليدي لصالح الذكور فيما المهن الفنية كانت لصالح الإناث في النمط الفني.

وأجرى جون (John, 1996) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة الإدراك الذاتي لنمط الشخصية في اختيار التخصص الجامعي وقد استخدم الباحث استبانة من تطويره حول أثر الإدراك الذاتي وعلاقته بالاختيار المهني، وكانت عينة الدراسة من (540) طالباً وطالبة في جامعة (Memphis) وتوصلت الدراسة إلى دعم أثر الإدراك الذاتي في نمط الشخصية في التوجه إلى البيئة المهنية المناسبة لنمط الشخصية.

وأجرى لارسون وآخرون (Larsoni, et.al, 2002) دراسة تحليلية هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند والعوامل الخمس الكبرى في الشخصية لآيزنك على

مجموعة من الدراسات السابقة بلغت (24) أظهرت الدراسة وجود ارتباط قوي بين الأنماط المهنية والعوامل الخمس الكبرى وهي النمط الفني مع عامل الانفتاحية، والنمط المغامر مع عامل الإقناع، والنمط الاجتماعي مع عامل الانبساطية، أما النمط العقلي فكان مع عامل الانفتاحية.

وفي دراسة قام بها ستيجز، وآخرون (Staggs, et.al, 2003) هدفت إلى فحص العلاقة بين الاهتمامات المهنية والشخصية على عينة من الطلبة الجامعيين واختار الباحث عينة من (200) طالباً وطالبة في ولاية ايوا، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث قائمة هولاند في التفضيل المهني وتوصلت النتائج إلى وجود ارتباط بين النمط المغامر والاجتماعي مع البيئة المهنية المغامرة والاجتماعية ووجود ارتباط بين الطيبة والنمط الاجتماعي والانفتاح بين النمط الفني والنمط العقلي.

وفي دراسة أجراها برنك (Brink,1989) حول الأنماط الشخصية التي يجب أن تتوفر في السكرتيرة من وجهة نظر المدراء لبعض المؤسسات واختار الباحث عينة من (34) مديراً ممن لديهم سكرتيرات، واختار الباحث مقياس هولاند كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المدراء يفضلون النمط التقليدي والنمط الاجتماعي بدرجة عالية، أما النمط الفني فكان بدرجة منخفضة.

وفي دراسة قام بها أوسيبو ورفاقه (Osipowi, et.al, 1996) تضمنت فرضية أن الطالب في الجامعة سيختار مهنة تقع ضمن البيئات المهنية الستة لهولاند والتي تناسب أحد الأنماط الستة للشخصية وللتحقق من هذه الفرضية اختار الباحث ثلاث مستويات الأول أطلق عليهم المقررون أما المستوى الثاني فأطلق عليهم المقررون مبدئياً بينما أطلق على المستوى الثالث غير متأكدين لأهدافهم التربوية، واختار الباحث عينة من (81) من الذكور و(27) من الإناث للمستوى الأول و(79) من الذكور و(12) من الإناث للمستوى الثاني، فيما تألفت العينة للمستوى الثالث (26) من الذكور و(3) إناث. واستخدم الباحث لتحقيق أهداف الدراسة قائمة هولاند للتفضيل المهني، وكانت نتائج الدراسة تشير إلى صحة الفرضية بأن الطالب يختار تخصصه بناءً على خصائص شخصية.

وفي دراسة قام بها روبرت وآخرون (Robert, et.al, 2003) حول الفروق في الشخصية وعلاقتها بالأنماط المهنية في نظرة هولاند ولتحقيق ذلك استخدم الباحث قائمة التفضيل المهني لهولاند، واختار الباحث عينة الدراسة من (126) من الكلية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط بين الأنماط الشخصية المهنية من خلال الدرجات في الأنماط الشخصية والبيئات المهنية على كل من النمط الواقعي والمغامر والعقلي عند الرجال والنمط الاجتماعي والفني عند النساء.

أما سوليفان وهانسن (Sullivan and Hanson, 2004) فقد قاما بدراسة حول العلاقة بين السمات الشخصية والاهتمامات المهنية، واختار الباحث عينة الدراسة من (217) طالباً وطالبة من جامعة مدرسترون واستخدم الباحث لتحقيق أهداف الدراسة قائمة هولاند في التفضيل المهني وقائمة العوامل الخمس الكبرى في الشخصية لآيزنك وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين النمط الاجتماعي وعامل الانبساطية ووجود علاقة بين النمط المغامر وعامل الانبساطية أيضاً وكذلك علاقة بين النمط الفني وعامل الانفتاحية.

وكذلك أجرى جوه (Goh,2005) دراسة حول العلاقة بين الأنماط الشخصية والتفضيل المهني هدفت إلى التعرف على علاقة النمط السائد في الشخصية باختيار الفرد لمهنته. وأجريت الدراسة على عينة من (500) من الذكور والإناث من طلبة جامعة كاليفورنيا، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس هولاند في التفضيل المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين نمط شخصية الفرد وبين البيئات المهنية في نظرية هولاند كما دعمت نتائج الدراسة الفرضية التي تقول بوجود علاقة بين نمط الشخصية والمهنة التي سيختارها.

وأجرى شاي بينغ ورفاقه (Chi- ping, 2007) دراسة هدفت للكشف عن مدى ملاءمة الأنماط الشخصية المهنية وفقاً لنظرية هولاند واختار الباحث عينة من (266) من الطلبة الجامعيين، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق الباحث قائمة التفضيل المهني لهولاند وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة بين نمط الشخصية لدى الفرد واختيار المهنة على النمط الواقعي والعقلي للذكور وعلى النمط الاجتماعي والفني لدى الإناث.

## 2.2.2. المحور الثاني: دراسات تناولت الأنماط الشخصية المهنية مع متغير الجنس:

في دراسة سترونج (Strong,1966) حول علاقة متغير الجنس بالأنماط المهنية هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة متغير الجنس بالاختيار المهني، وطبق الباحث قائمة التفضيل المهني على عينة من (130) من الطلبة من الذكور والإناث وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكور يفضلون النشاط الميكانيكي والعملي ويفضلون النشاط الجسمي والمهن التجارية ومهن السياسة والقانون وهم بذلك يحصلون على درجات عالية على النمط العقلي والواقعي والتقليدي والمغامر. أما الإناث فيفضلن أوجه النشاط الموسيقي والفني والمهن الأدبية والأعمال الكتابية والتدريس والخدمة الاجتماعية وهن بذلك يحصلن على درجة عالية على النمط الاجتماعي والمقياس الفني.

وفي دراسة بيترو وفاسا (Pitro,1975) هدفت إلى الكشف عن الأنماط الشخصية لطلبة كلية الهندسة في جامعة إيوا واختار الباحث عينة من (215) من الذكور والإناث وطبق الباحث قائمة التفضيل المهني لهولاند، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المهندسون الذكور لديهم حاجة عالية للانجاز والتحمل والتنظيم ولديهم عدم رغبة في الانتماء وأن هذه الصفات هي نفسها لدى الإناث.

وفي دراسة هولاند وهولاند (Holland and Holland, 1977) هدفت للكشف عن تصنيف الأنماط الشخصية المهنية وعلاقتها بالجنس واستخدم الباحثان عينة من (524) من الطلبة الجامعيين من الذكور والإناث وطبق مقياس هولاند في التفضيل المهني وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكور حصلوا على درجات عالية في النمط العقلي والواقعي والتقليدي بينما الإناث حصلن على درجات عالية في النمط الاجتماعي والفني.

وأجرى جيناكوس وسبتش (Gianakos and Subich, 1999) دراسة هدفت إلى توضيح العلاقة بين الجنس والدور المرتبط باختيار التخصص في الجامعة واختار الباحثان عينة من (608) طالباً وطالبة مسجلين في مساق مقدمة في علم النفس في إحدى الجامعات الأمريكية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياس الدور المرتبط بالجنس وقائمة هولاند في التفضيل المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروقاً في اختيار التخصص الأكاديمي بين الذكور والإناث. وأظهرت الإناث تفوقاً في النمط الاجتماعي بينما أظهر الذكور تفوقاً في النمط العقلي والتقليدي.

أما محمود (1999) فقد أجرى دراسة هدفت للكشف عن الميول المهنية وعلاقتها بالجنس والتخصص والنضج المهني، واختار الباحث عينة من طلبة المدارس الحكومية في الأردن للصف الثاني ثانوي تكونت من (564) من الذكور والإناث ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس هولاند في التفضيل المهني ومقياس النضج المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ميول الإناث أعلى ما يمكن في النمط التقليدي فيما أظهرت النتائج أن الذكور أعلى ما يمكن على النمط الواقعي.

وفي دراسة فلدمان (Feldman,2000) هدفت للتعرف على الاختلافات بين الجنسين في اختيار نوع المهنة وملاءمتها لنمط الشخصية واستخدم الباحث عينة من (157) من الذكور و (146) من الإناث من طلبة مدارس نيويورك من عمر 14-15 سنة. وطبق الباحث مقياس هولاند للتفضيل المهني وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الإناث حصلن على درجة عالية في النمط الاجتماعي والفني بينما حصل الذكور على درجات عالية في النمط العقلي والواقعي بينما كان هناك نوع من التوازن في النمط التقليدي في اختيار المهنة لكلا الجنسين على السواء.

أما والش ورفاقه (Walsh, et.al,2002) فقد أجروا دراسة هدفت إلى الكشف عن الميول المهنية للذكور والإناث لدى عينة من (151) طالب وطالبة من المدارس الحكومية في أمريكا، واستخدم في الدراسة مقياس هولاند للتفضيل المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الإناث أكثر ميلاً للمهن الموجودة في النمط الاجتماعي بينما الذكور أكثر ميلاً للمهن الموجودة في النمط العقلي و المغامر .

وجاءت دراسة بولغ (Baulg,2003) تؤكد نتائج الدراسة السابقة التي بحثت في العلاقة بين الأنماط الشخصية المهنية وفقاً لنظرية هولاند وعلاقتها بمتغير الجنس والتخصص لدى عينة تكونت من (435) طالباً وطالبة منهم (220) من الذكور و (215) من الإناث واستخدم الباحث مقياس هولاند، وأجريت الدراسة في جامعة كاليفورنيا وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للجنس حيث أن الأنماط الشخصية لدى الإناث كانت عالية في النمط الفني والنمط الاجتماعي بينما كانت الأنماط الشخصية المهنية لدى الذكور عالية في النمط الواقعي والنمط المغامر .

أما دراسة جون ورفاقه (John & etal,2006) فهدفت أيضاً إلى التعرف على الأنماط الشخصية لطلبة الجامعة حسب تصنيفات هولاند، وكانت العينة (215) من الذكور و(200) من الإناث ولمعرفة الفروق بين الجنسين استخدم الباحث مقياس هولاند حيث توصلت الدراسة إلى أن النمط السائد لدى الذكور بدرجة عالية هو النمط العقلي فيما الإناث وجد لديهن أن النمط السائد هو الفني والاجتماعي.

### 3.2.2. المحور الثالث: دراسات تناولت الأنماط الشخصية المهنية ومتغيرات أخرى مثل مهنة الأب والعرق:

في دراسة أجراها أبسال (Abusall 1990) تناولت العوامل التي تؤثر في تفضيل الطالب لتخصص على آخر في أمريكا، واختار الباحث عينة من (115) طالباً وطالبة في إحدى الجامعات واستخدم الباحث استبانة من تطويره وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العوامل التي تؤثر في قرار الطالب هي اهتمام الطالب في الدخل للمهنة ومدى توفر فرص العمل للمهنة، وظروف العمل في المستقبل، إضافة إلى تأثير الوالدين في تعلم مهنة أحدهما.

وفي دراسة قام بها ريج وبودي (Reig and Bodi, 1990) هدفت للكشف عن أسباب التغيرات التي تحدث في الاختيار المهني لدى عينة من طلبة جامعيين في كاليفورنيا ولتحقيق أهداف الدراسة

استخدم الباحثان استبانة خاصة من تطوير الباحثان وكانت العينة (1309) طالباً وطالبة وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أسباب التغيرات في الاختيار المهني تعود إلى الضغوطات لأحد الوالدين، اختلاف الميول المهنية من مرحلة إلى أخرى، تأثير وسائل الإعلام، التقدم التكنولوجي.

وفي دراسة ستيل وهي (Steil and Hay,1997) هدفت إلى الكشف عن الخصائص الشخصية وتأثيرها على التكيف المهني والاجتماعي في مكان العمل، واختار الباحثان عينة من (60) من الذكور و(60) من الإناث هم أزواجاً لبعضهما البعض يعملون بمهن مزدوجة واستخدم الباحثان استبانة للمقارنة بالجانب الاجتماعي واستبانة للأنماط الشخصية المهنية والتي تكشف السمات المرتبطة بالجنس والعمل. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً واضحاً للأنماط الشخصية على التكيف المهني والاجتماعي بين مهنة وأخرى.

وأجرى مليس (Mullis,1998) دراسة حول استقرار الأنماط المهنية بين طلبة المرحلة الثانوية على عينة دراسية من (141) من الذكور و (130) من الإناث من طلبة المدارس في الغرب الأوسط الأمريكي، وهدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الأنماط المهنية مع مهنة الأب واستخدم الباحث مقياس هولاند في التفضيل المهني، وتوصلت الدراسة إلى أن الطلبة الذين يعمل آباؤهم في مهن غير ماهرة ولا تحتاج إلى تعليم قد حصلوا على درجة عالية في النمط الواقعي والبيئة المهنية الواقعية، أما الطلبة الذين يعمل آباؤهم في مهن ماهرة وتحتاج إلى تعليم قد حصلوا على درجة عالية في النمط الاجتماعي والفني والتقليدي.

وأجرى ديفسون ورفاقه (Davison,1999) دراسة لمعرفة تأثير العرق والجنس البشري في التوجهات المهنية وطبقت الدراسة على عينة تكونت من (570) من الطلبة ذوي الأصول الأفريقية والإسبانية والأمريكية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن النمط السائد لدى الطلبة من ذوي العرق في الصفوف الدنيا هو النمط التقليدي والبيئة التقليدية التي تتضمن مهن فيها نوع من الانطواء في نمط الشخصية كالمحاسبة والإدارة، أما الطلبة ذوي العرق في الصفوف العليا فكان النمط السائد هو النمط الاجتماعي الذي يتضمن مهن تتطلب التعامل مع الآخرين كمهن الطب والتمريض والتعليم.

وفي دراسة أثناسون وكوكسي (Athunason and Cooksey, 2001) لبحث العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني، واختار الباحث عينة من (940) طالباً وطالبة في إحدى الجامعات الاسترالية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان استبانة من تطوير الباحثان وتوصلت نتائج الدراسة إلى

أن العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني هي نوع مهنة الأب، الفرص المتوفرة في السوق، المعرفة عن طبيعة المهنة، ظروف العمل وحاجة السوق للمهنة.

وفي دراسة قام بها إسترز (Esters,2004) هدفت إلى الكشف عن العوامل التي تؤثر في اختيار الطلبة للتعليم الزراعي، اختار الباحث عينة مكونة من طلبة المدرسة الزراعية الذين تخرجوا في العام (1992 - 1995) ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانة تضمنت مجموعة من العوامل رأى الباحث أنها تؤثر في عملية الاختيار المهني وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الآباء كان لهم تأثيراً في الاختيار المهني إضافة إلى تأثير الخبرات السابقة وفرص العمل المستقبلية.

### الاستنتاجات

من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقة بين نمط الشخصية والاختيار المهني لنوع التعليم كما في دراسة الدسوقي (1976) ودراسة شانغ (Chang, 1973) ودراسة الحواري (1982).

كما أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقة بين الأنماط الشخصية الستة والبيئات المهنية وفقاً لنظرية هولاند كما في دراسة لارسون ورفاقه (Larsoni, et.al, 2002) و (Staggs, et.al, 2003) ودراسة (Goh, 2005).

كذلك أظهرت الدراسات وجود علاقة في اختيار نوع المهنة وامتغير الجنس كما في دراسة سترونغ (Strong, 1966) ودراسة هولاند وهولاند (Holland and Holland, 1977). كذلك أظهرت الدراسات السابقة وجود عوامل تتعلق باختيار المهنة مثل تأثير الوالدين ومهنة أحد الوالدين وغيرها كما في دراسة إسترز (Esters, 2004) ودراسة أبسال (Abusall, 1990). إضافة إلى أن الدراسة أظهرت أهمية استخدام التوجيه والإرشاد المهني في مساعدة الفرد في الاختيار المهني والتعرف على نمط شخصيته لاتخاذ القرار الإيجابي الذي يتلاءم مع نمط شخصيته. وتأتي هذه الدراسة استكمالاً لجهود الباحثين والمنظرين في مجال التوجيه والإرشاد المهني وتتميز هذه الدراسة بقدرتها على توفير معلومات جديدة باتخاذ الفرد قرارات تتعلق بالاختيار المهني في البيئة الفلسطينية التي تفتقر لمثل هذه المعلومات خاصة وأن الدراسات العلمية في هذا المجال قليلة جداً،

إضافةً لذلك فإن هذه الدراسة تتميز عن غيرها في استخدامها للعينة من المجتمع الفلسطيني ولم يعثر الباحث وفي حدود علمه على دراسة تناولت نظرية هولاند في البيئة الفلسطينية.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها وأداتها وإجراءات الصدق والثبات وكذلك منهج الدراسة وكيفية سير الدراسة إضافة إلى المعالجات الإحصائية ومتغيراتها.

#### 1.3 منهج الدراسة

استخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي الميداني الذي يقوم بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويعمل على تفسيرها وتحليلها وربطها بالظواهر الأخرى المتشابهة دون تدخل الباحث في مجرياتها.

#### 2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة القدس في تخصصات الهندسة والعلوم، الحقوق، العلوم الاقتصادية والإدارية، الفنون الجميلة، المهن الطبية والاجتماعية، والمسجلين رسمياً لدى دائرة التسجيل في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2008-2009 والبالغ عددهم (3405) طالباً وطالبة.

#### 3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (341) أي ما نسبته 10% من مجتمع الدراسة تم اختيار أفرادها بالطريقة التطبيقية، وكانت ن=(341) لمتغيري الجنس والتخصص فيما كانت ن=(316) لمتغير مهنة الأب

وذلك بسبب وفاة والد الطالب أو أنه بلا عمل. وفيما يلي توزيع أفراد العينة بحسب متغيراتها المستقلة:

الجدول 1.3: توزيع عينة الدراسة بحسب متغير الجنس والتخصص للطالب

الرقم	التخصص	الذكور	الإناث	المجموع
1.	الهندسة	29	15	44
2.	العلوم	64	60	124
3.	الطب	12	13	25
4.	الخدمة الاجتماعية	7	19	26
5.	التمريض	8	5	13
6.	الحقوق	43	20	63
7.	العلوم الاقتصادية	18	16	34
8.	الفنون الجميلة	5	7	12
	المجموع	186	155	341

الجدول 2.3: توزيع عينة الدراسة بحسب متغير مهنة الأب

النسبة	العدد	مهنة الأب
32.6	111	البيئة الواقعية
7.9	27	البيئة العقلية
23.8	81	البيئة الاجتماعية
5.3	18	البيئة المغامرة
23.2	79	البيئة التقليدية
%100	316	المجموع

### 4.3 أدوات الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام مقياس هولاند (Holland) للأنماط المهنية والذي قام الباحث بتعريبه وتعديله ليناسب البيئة الفلسطينية. وهو يقيس ستة أنماط هي:

- 1- النمط الواقعي: ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى جهد عضلي ويقاس بالفقرات (1-12)
- 2- النمط العقلي: ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى جهد عقلي ويقاس بالفقرات (13-24)
- 3- النمط الاجتماعي: ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى التعاون وتتصف بمساعدة الآخرين وتخفف آلامهم. ويقاس بالفقرات (25-36)
- 4- النمط التقليدي: ويتكون من (12) فقرة، ويدل على المهن التي تحتاج إلى دقة في الأداء واتباع التعليمات ويقاس بالفقرات (37-48)
- 5- النمط المغامر: ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى مهارات تبادلية ويقاس بالفقرات (49-60)
- 6- النمط الفني: ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى الإبداع والقدرات الفنية ويقاس بالفقرات (61-72)

وصف القياس:

يشتمل المقياس على (72) فقرة موزعة على ستة أنماط. وكل نمط يقاس (12) فقرة هي اسم المهنة. وقد وضع في المقياس اسم المهنة ثم توضيح بسيط لطبيعة المهنة بين قوسين. وذلك من أجل مساعدة المفحوص على فهم طبيعة المهنة. وقد درجت مستويات الإجابة بنعم أو لا. وأعطيت الإجابة نعم (2) درجة والإجابة لا (1) درجة وبذلك تتراوح الدرجة الكلية لكل نمط بمتوسط (18) وبما يساوي (1.5) درجة وهي درجة القطع ما بين من لديه ميول ملائمة ومن لديه ميول مهنية غير ملائمة وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس لجميع الأنماط ما بين (72-144) درجة. وبمتوسط درجات (108) وبما يساوي (1.5) درجة وهي درجة القطع. وبهذا يكون الذي يحصل على درجة (18) فأكثر على النمط الفرعي يكون لديه ميول مهنية ملائمة في ذلك النمط. والطالب الذي يحصل على درجة (108) فأكثر في المقياس الكلي يكون لديه ميول ملائمة.

تطوير الصورة المعربة للمقياس:

لتطوير وتعديل المقياس ليناسب البيئة الفلسطينية فقد قام الباحث بالإجراءات التالية:

أولاً: تعريب المقياس

قام الباحث بترجمة المقياس إلى اللغة العربية، ثم عرض الترجمة على ثلاثة من المتخصصين في الترجمة. وذلك للحكم على صحة الترجمة وصياغتها. وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات حول ترجمة وصياغة بعض الفقرات حيث تم تعديلها لتصبح بصورة أجمع عليها المحكمون.

ثانياً: صدق المقياس

بعد ترجمة المقياس تم عرضه على عشرة متخصصين بالعلوم التربوية والنفسية من جامعة القدس، جامعة النجاح، جامعة القدس المفتوحة، وزارة التربية والتعليم. وذلك لإبداء ملاحظاتهم حول مدى ملائمة كل فقرة من فقرات المقياس للنمط الذي تقيسه ومدى ملاءمة ذلك للبيئة الفلسطينية. وقد أبدى بعض المحكمين ملاحظات حول بعض الفقرات حيث تم تعديل صيغة الفقرات التي رأى ثلاثة أو أكثر من المحكمين ضرورة تعديلها أو استبدالها.

ثالثاً: الثبات

تم احتساب ثبات المقياس المعرب إلى البيئة الفلسطينية على عينة مكونة من (27) طالباً وطالبة من جامعة القدس من خارج عينة الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا باعتبارها مؤشراً على التجانس الداخلي. وكان معامل الثبات الكلي للمقياس 0.94، أما معاملات الثبات للأنماط الستة الفرعية فقد تراوحت بين (0.66 و 0.89) وبين الجدول رقم (4.3) معاملات الثبات للأنماط الستة وللدرجة الكلية على المقياس.

الجدول 3.3: معاملات الثبات للأنماط الستة وللدرجة الكلية على المقياس

الرقم	النمط	معامل الثبات	عدد الفقرات
1-	الواقعي	0.8549	12
2-	العقلي	0.8267	12
3-	الاجتماعي	0.6609	12
4-	التقليدي	0.8637	12
5-	المغامر	0.7888	12
6-	الفني	0.8933	12
7-	الدرجة الكلية على المقياس	0.9358	72

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات للمجالات الفرعية كانت جميعها أعلى من (0.78) باستثناء النمط الاجتماعي الذي كان معامل ثباته (0.66) وبلغ المعامل للأداة الكلية (0.94) وهذا معامل مرتفع ويعكس درجة ثبات مقبولة.

بعد إعداد المقياس بصورته النهائية، قام الباحث بزيارة دائرة القبول والتسجيل وطلب المساعدة في تزويده من خلال وحدة المعلومات التابعة لدائرة القبول والتسجيل بأعداد الطلبة في التخصصات التي شملت المجتمع الدراسي ذكوراً و إناثاً في كل تخصص والمسجلين رسمياً في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2008 - 2009 ومن ثم اختيار العينة التطبيقية، والتي بلغ عددها (341) طالبا وطالبة، ومن ثم توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة بحيث راعى بأن يشرف بنفسه على تطبيق الدراسة، وأجاب على استفسارات أفراد الدراسة كما قام بشرح التعليمات الخاصة للإجابة وقد استغرقت عملية تعبئة الأداة أسبوعان.

### 5.3 متغيرات الدراسة

تكونت متغيرات الدراسة كما يلي:

#### 1- المتغيرات المستقلة:

- الجنس وله مستويان (ذكر، أنثى)
- التخصص وله ستة مستويات (العلوم، الهندسة، الفنون الجميلة، العلوم الإدارية والاقتصادية، الحقوق، المهن الطبية والاجتماعية)
- مهنة الأب ولها خمسة مستويات (البيئة الواقعية، البيئة العقلية، البيئة الاجتماعية، البيئة المغامرة، البيئة التقليدية)، وقد تم تحديدها عن طريق ملاءمة المهن التي جاء بها الطلبة لوالديهم إلى البيئات المهنية التي تحدث عنها هولاند، وسقطت البيئة الفنية لعدم وجود مهن تنتمي إلى البيئة الفنية.

#### 2- المتغير التابع:

الأنماط الشخصية المهنية وفقاً لنظرية هولاند

### 6.3 المعالجات الإحصائية

بعد جمع البيانات اللازمة تم تفرغها وإدخالها إلى الحاسب الآلي والتعامل معها من خلال برنامج

(spss) وذلك بعد تحويل استجابات أفراد العينة إلى درجات حيث كانت نعم لها (2) درجة و(لا) (1) درجة.

وكانت الإجابة على السؤال الرئيسي وهو ما الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند؟ بحساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، أما الفرضيات فقد تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة. و اختبار تحليل التباين الأحادي، كما تم إجراء اختبار أقل فرق دال إحصائياً (LSD) للفروق البعدية، وذلك للكشف عن مواطن الفروق ووجهتها.

## الفصل الرابع

### عرض النتائج

#### 1.4 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الاستجابات لأفراد عينة الدراسة بعد استخدام المعالجات الإحصائية للبيانات التي تم إدخالها إلى الحاسب الآلي. وسيتم عرض النتائج بالتسلسل حسب أسئلة الدراسة.

**2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس والذي ينص على:** (ما الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند؟)

للإجابة عن السؤال السابق فقد تم حساب مجموع التكرارات لإجابات أفراد العينة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة الستة، كذلك تم حساب المتوسطات الحسابية لكل مجال على حدة، وذلك من خلال قسمة مجموع التكرارات على عدد أفراد العينة، وفيما يلي جدول يوضح هذه النتائج:

جدول رقم 1.4: مجموع التكرارات والمتوسطات الحسابية لأنماط الشخصية وفقاً لنظرية هولاند مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	المجال (النمط)	مجموع التكرارات	المتوسط الحسابي
1.	النمط الاجتماعي	540.08	1.58
2.	النمط المغامر	536.67	1.57
3.	النمط العقلي	531.50	1.56
4.	النمط الواقعي	527.67	1.55
5.	النمط الفني	521.50	1.53
6.	النمط التقليدي	520.08	1.52
7.	الأنماط مجتمعة	529.58	1.55

يتضح من خلال الجدول السابق أن أكثر الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند قد كان النمط الاجتماعي، حيث حصل هذا النمط على المرتبة الأولى، إذ بلغ مجموع التكرارات لإجابات أفراد العينة على هذا النمط (540.08)، وبمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.58)، بينما جاء النمط المغامر في المرتبة الثانية، حيث بلغ مجموع التكرارات لإجابات أفراد العينة على هذا النمط (536.67)، وبمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.57)، في حين حصل النمط العقلي على المرتبة الثالثة، وبمجموع تكرارات بلغت قيمته (531.50)، وبمتوسط حسابي (1.56).

أما فيما يتعلق بالنمط الواقعي فقد حصل على المرتبة الرابعة، حيث بلغ مجموع تكرارات إجابات أفراد العينة على هذا النمط (527.67) وبمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.55)، أما المرتبة الخامسة فقد كانت للنمط الفني، إذ بلغ مجموع التكرارات لإجابات أفراد العينة على هذا النمط (521.50) وبمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.53)، في حين حصل النمط التقليدي على المرتبة السادسة والأخيرة، حيث بلغ مجموع تكرارات إجابات أفراد العينة على هذا النمط (520.08)، وبمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.52).

أما بالنسبة للأنماط الشخصية مجتمعة (الأداة الكلية) لطلبة جامعة القدس فقد بلغ مجموع تكرارات إجابات أفراد العينة على الأنماط الشخصية مجتمعة (529.58) وبمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.55).

**3.4 النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة والتي تنص على:** "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقا لنظرية هولاند تعزى لمتغير الجنس".

بهدف فحص هذه الفرضية من فرضيات الدراسة فقد تم إجراء اختبار (ت) للعينات المستقلة والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول 2.4: نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لاختبار مستوى دلالة الفروق بين إجابات الطالبة تبعا لمتغير الجنس

الرقم	المجال (النمط)	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	درجات الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
-1	النمط الواقعي	ذكر	186	1.60	339	3.572	*0.000
		أنثى	155	1.48			
-2	النمط العقلي	ذكر	186	1.57	339	0.427	0.669
		أنثى	155	1.55			
-3	النمط الاجتماعي	ذكر	186	1.59	339	0.331	0.741
		أنثى	155	1.58			
-4	النمط المغامر	ذكر	186	1.60	339	1.812	0.071
		أنثى	155	1.54			
-5	النمط التقليدي	ذكر	186	1.54	339	1.048	0.295
		أنثى	155	1.50			
-6	النمط الفني	ذكر	186	1.57	339	2.125	**0.034
		أنثى	155	1.48			
-7	الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة)	ذكر	186	1.579	339	1.938	0.530
		أنثى	155	1.522			

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $(\alpha=0.05)$ ، بين متوسطات إجابات الطلبة فيما يتعلق بأنماطهم الشخصية بحسب تصور هولاند تبعا لمتغير الجنس، وذلك على مستوى النمط الواقعي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا النمط  $(0.00)$ ، وهي أقل من  $(0.05)$ ، مما يعني رفض الفرضية الصفرية على مستوى هذا المجال واثبات وجود الفروق، وعند النظر إلى المتوسطات الحسابية يتضح بان الفرق هو لصالح الطلبة الذكور، حيث بلغ متوسط إجاباتهم  $(1.60)$ ، بينما بلغ متوسط إجابات الإناث  $(1.48)$ ، بمعنى أن الذكور أكثر توجهها نحو النمط الواقعي من توجه الإناث.

كذلك يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $(\alpha=0.05)$ ، بين متوسطات إجابات الطلبة تبعا لمتغير الجنس للطلاب على مستوى النمط الفني، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا النمط  $(0.034)$ ، وهي أقل من  $(0.05)$ ، مما يعني رفض الفرضية الصفرية على مستوى هذا النمط واثبات وجود الفروق، وعند النظر إلى المتوسطات الحسابية يتضح بان الفرق في هذا النمط هو لصالح الطلبة الذكور حيث بلغ متوسط إجاباتهم  $(1.57)$ ، بينما بلغ متوسط إجابات الإناث  $(1.48)$ ، بمعنى أن الذكور أكثر توجهها نحو النمط الفني من توجه الإناث نحوه.

في حين اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $(\alpha=0.05)$ ، بين متوسطات إجابات الطلبة تبعا لمتغير الجنس وذلك على الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة) وعلى كل من النمط العقلي، والاجتماعي، والمغامر، والتقليدي، حيث بلغت قيم مستوى الدلالة للأداة الكلية للأنماط المذكورة  $(0.530, 0.669, 0.741, 0.071, 0.295)$  وذلك على التوالي، وجميع هذه القيم أكبر من  $(0.05)$  مما يعني قبول الفرضية الصفرية على مستوى الأداة الكلية وعلى مستوى كل مجال من المجالات المذكورة.

**4.4 النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة والتي تنص على:** "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $(\alpha=0.05)$  في الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقا لنظرية هولاند، تعزى لمتغير التخصص للطلاب".

وبهدف فحص هذه الفرضية فقد تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way-Anova) والجدول التالي توضح نتائج هذا الاختبار:

جدول 3.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة بحسب متغير التخصص

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة	المجال	الرقم
0.38150	1.5664	64	المهن الطبية والاجتماعية	النمط الواقعي	-1
0.32003	1.5303	44	هندسة		
0.25706	1.5556	12	فنون جميلة		
0.30099	1.6071	63	حقوق		
0.34007	1.4828	34	علوم إدارية واقتصادية		
0.28776	1.5302	124	علوم		
0.33653	1.5755	64	المهن الطبية والاجتماعية	النمط العقلي	-2
0.31560	1.5227	44	هندسة		
0.27255	1.4861	12	فنون جميلة		
0.31803	1.5728	63	حقوق		
0.36187	1.5123	34	علوم إدارية واقتصادية		
0.30732	1.5753	124	علوم		
0.27852	1.7240	64	المهن الطبية والاجتماعية	النمط الاجتماعي	-3
0.35824	1.4659	44	هندسة		
0.25459	1.4444	12	فنون جميلة		
0.31679	1.6111	63	حقوق		
0.29483	1.5588	34	علوم إدارية واقتصادية		
0.33275	1.5598	124	علوم		
0.38238	1.5221	64	المهن الطبية والاجتماعية	النمط المغامر	-4
0.32623	1.5436	44	هندسة		
0.31474	1.4514	12	فنون جميلة		
0.29022	1.6389	63	حقوق		
0.28213	1.7157	34	علوم إدارية واقتصادية		
0.31714	1.5511	124	علوم		
0.38562	1.5521	64	المهن الطبية والاجتماعية	النمط التقليدي	-5
0.38508	1.4470	44	هندسة		
0.30038	1.4097	12	فنون جميلة		
0.35432	1.6071	63	حقوق		
0.27235	1.6225	34	علوم إدارية واقتصادية		
0.36122	1.4819	124	علوم		

جدول 3.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة بحسب متغير التخصص

0.38908	1.5247	64	المهن الطبية والاجتماعية	النمط الفني	-6
0.38207	1.4962	44	هندسة		
0.29400	1.4514	12	فنون جميلة		
0.35943	1.5913	63	حقوق		
0.35120	1.4804	34	علوم إدارية واقتصادية		
0.35336	1.5329	124	علوم		
0.30561	1.5775	64	المهن الطبية والاجتماعية	الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة)	-5
0.32040	1.5009	44	هندسة		
0.23928	1.4664	12	فنون جميلة		
0.27006	1.6047	63	حقوق		
0.19547	1.5621	34	علوم إدارية واقتصادية		
0.24145	1.5385	124	علوم		

يبين الجدول رقم (3.4) أن هناك فروقاً في المتوسطات والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة بحسب متغير التخصص، ولتحديد مستوى الدلالة سيتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في الجدول (4.4).

جدول (4.4): نتائج اختبار (ف) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين إجابات الطلبة تبعاً لمتغير التخصص للطالب

مستوى الدلالة	قيمة "ف" المحسوبة	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجال
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.502	0.869	0.101	335	33.919	0.088	5	0.440	النمط الواقعي
0.775	0.502	0.103	335	34.444	0.052	5	0.258	النمط العقلي
*0.001	4.439	0.101	335	33.828	0.448	5	2.241	النمط الاجتماعي
*0.021	2.685	0.105	335	35.097	0.281	5	1.406	النمط المغامر
*0.048	2.264	0.128	335	43.018	0.291	5	1.454	النمط التقليدي
0.640	0.678	0.132	335	44.204	0.089	5	0.447	النمط الفني
0.286	1.248	0.071	335	23.881	0.089	5	0.445	الأداة الكلية

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $(\alpha=0.05)$ ، بين متوسطات إجابات الطلبة فيما يتعلق بأنماطهم الشخصية وفقاً لنظرية هولاند تبعاً لمتغير التخصص للطلاب، وذلك على مستوى النمط الاجتماعي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا النمط  $(0.001)$ ، وهي أقل من  $(0.05)$ ، مما يعني رفض الفرضية الصفرية على مستوى هذا النمط واثبات وجود الفروق، كذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى النمط المغامر تبعاً لتخصص الطالب، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا النمط  $(0.021)$ ، وهي أقل من  $(0.05)$ ، مما يعني رفض الفرضية الصفرية على مستوى هذا النمط أيضاً واثبات وجود الفروق، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى النمط التقليدي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا النمط  $(0.048)$ ، وهذه القيمة أقل من  $(0.05)$ ، مما يعني رفض الفرضية الصفرية على مستوى هذا المجال أيضاً واثبات وجود الفروق.

في حين اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $(\alpha=0.05)$ ، بين متوسطات إجابات الطلبة تبعاً لمتغير تخصص الطالب، وذلك على مستوى كل من الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة)، وعلى مستوى كل من النمط الواقعي، والعقلي، والفني، حيث بلغت قيم مستوى الدلالة للأداة الكلية وللأنماط المذكورة  $(0.286, 0.502, 0.775, 0.640)$  وذلك على التوالي وجميع هذه القيم أكبر من  $(0.05)$  مما يعني قبول الفرضية الصفرية على مستوى الأداة الكلية وعلى مستوى كل نمط من الأنماط المذكورة.

وللكشف عن مواطن الفروق ووجهتها على مستوى النمط الاجتماعي تبعاً لمتغير تخصص الطالب فقد تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، وفيما يلي جدول يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 5.4-أ: نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير تخصص الطالب على مستوى النمط الاجتماعي

التخصص	مهن طبية واجتماعية المتوسط (1.7240)	هندسة المتوسط (1.4659)	فنون جميلة المتوسط (1.4444)	حقوق المتوسط (1.6111)	علوم إدارية واقتصادية المتوسط (1.5588)	علوم المتوسط (1.5598)
مهن طبية واجتماعية المتوسط (1.7240)	-----	*0.25805	*0.27951	*0.11285	*0.16513	*0.16415

جدول رقم 5.4-ب: نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير تخصص الطالب على مستوى النمط الاجتماعي

-0.09390	-0.09291	*-0.14520	0.02146	-----		هندسة المتوسط (1.4659)
-0.11537	-0.11438	-0.16667	-----			فنون جميلة المتوسط (1.4444)
0.05130	0.05229	-----				حقوق المتوسط (1.6111)
-0.00099	-----					علوم إدارية واققتصادية المتوسط (1.5588)
-----						علوم المتوسط (1.5598)

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق في الأنماط الشخصية بين الطلبة بحسب تخصص الطالب على النمط الاجتماعي قد كانت بين الطلبة من تخصص فئة (مهن طبية واجتماعية) من جهة، وكل من الطلبة من فئة تخصص الهندسة وتخصص الفنون الجميلة وتخصص الحقوق وتخصص العلوم الإدارية والاقتصادية وتخصص العلوم من جهة أخرى، وذلك لصالح المهن الطبية والاجتماعية على النمط الاجتماعي، حيث بلغ متوسط إجاباتهم على هذا النمط (1.7240) مقابل (1.4659، 1.4444، 1.6111، 1.5588، 1.5598) للفئات الأخرى وذلك على التوالي.

كما يتضح وجود فروق بين الطلبة من تخصص الهندسة والطلبة من تخصص الحقوق، وذلك لصالح طلبة تخصص الحقوق، حيث بلغ متوسط إجابات طلبة الهندسة (1.4659)، مقابل متوسط قدره (1.6111) لطلبة الحقوق، أي أن طلبة تخصص الحقوق يميلون بشكل أكبر وبفرق دال إحصائياً نحو النمط الاجتماعي أكثر من طلبة الهندسة.

وللكشف عن مواطن الفروق ووجهتها على مستوى النمط المغامر تبعا لمتغير تخصص الطالب فقد تم إجراء اختبار أقل فرق دال إحصائياً (LSD)، وفيما يلي جدول يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 6.4: نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير تخصص الطالب على مستوى النمط المغامر

التخصص	مهن طبية واجتماعية المتوسط (1.5221)	هندسة المتوسط (1.5436)	فنون جميلة المتوسط (1.4514)	حقوق المتوسط (1.6389)	علوم إدارية واقتصادية المتوسط (1.7157)	علوم المتوسط (1.5511)
مهن طبية واجتماعية المتوسط (1.5221)	----	-0.02143	0.07075	*-0.11675	*-0.19355	-0.02894
هندسة المتوسط (1.5436)		----	0.09217	-0.09533	*-0.17213	-0.00751
فنون جميلة المتوسط (1.4514)			----	-0.18750	*-0.26430	-0.09969
حقوق المتوسط (1.6389)				----	-0.07680	0.08781
علوم إدارية واقتصادية المتوسط (1.7157)					----	*0.16461
علوم المتوسط (1.5511)						----

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق في الأنماط الشخصية بين الطلبة بحسب تخصص الطالب على النمط المغامر قد كانت بين الطلبة من تخصص فئة (مهن طبية واجتماعية) من جهة، وكل من الطلبة من فئة تخصص الحقوق وتخصص العلوم الإدارية والاقتصادية من جهة أخرى. وذلك لصالح الطلبة من فئة تخصص الحقوق وتخصص العلوم الإدارية والاقتصادية، حيث بلغ متوسط إجاباتهم على هذا النمط (1.6389، 1.7157) وذلك على التوالي، مقابل متوسط بلغت قيمته (1.5221) للطلبة من فئة تخصص (مهن طبية واجتماعية)، أي أن الطلبة من فئة تخصص الحقوق

وتخصص العلوم الإدارية والاقتصادية قد كانوا أميل إلى النمط المغامر وبفرق دال إحصائياً من ميل الطلبة من فئة التخصص (مهن طبية واجتماعية) نحو هذا النمط.

كما يتضح وجود فروق بين الطلبة فيما يتعلق بتوجهاتهم المهنية الشخصية على مستوى النمط المغامر بين طلبة تخصص الهندسة وطلبة تخصص العلوم الإدارية والاقتصادية، وذلك لصالح الطلبة من تخصص العلوم الإدارية والاقتصادية، حيث بلغ متوسط إجاباتهم على هذا النمط (1.7157) مقابل متوسط بلغت قيمته (1.5436) للطلبة من تخصص الهندسة، أي أن طلبة تخصص العلوم الإدارية والاقتصادية أميل إلى النمط المغامر وبفرق دال إحصائياً عن من ميل نظرائهم في تخصص الهندسة.

كما يتضح وجود فروق بين الطلبة فيما يتعلق بتوجهاتهم المهنية الشخصية على مستوى النمط المغامر بين طلبة تخصص العلوم الإدارية والاقتصادية من جهة، وكل من طلبة تخصص الفنون الجميلة وطلبة تخصص العلوم من جهة أخرى، وذلك لصالح طلبة تخصص العلوم الإدارية والاقتصادية حيث كان متوسط إجاباتهم على هذا النمط (1.7157)، مقابل المتوسطات (1.4514)، (1.5511) للفنون الجميلة والعلوم وذلك على التوالي، أي أن طلبة تخصص العلوم الإدارية والاقتصادية أميل إلى النمط المغامر وبفرق دال إحصائياً من نظرائهم في كل من تخصص الفنون الجميلة وتخصص العلوم. وللكشف عن مواطن الفروق ووجهتها على مستوى النمط التقليدي تبعا لمتغير تخصص الطالب فقد تم إجراء اختبار أقل فرق دال إحصائياً (LSD)، وفيما يلي جدول يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم 7.4-أ: نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير تخصص الطالب على مستوى النمط التقليدي

التخصص	مهن طبية واجتماعية المتوسط (1.5521)	هندسة المتوسط (1.4470)	فنون جميلة المتوسط (1.4097)	حقوق المتوسط (1.6071)	علوم إدارية واقتصادية المتوسط (1.6225)	علوم المتوسط (1.4819)
مهن طبية واجتماعية المتوسط (1.5521)	—————	0.10511	0.14236	-0.05506	-0.07047	0.07023

جدول رقم 7.4-ب: نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير تخصص الطالب على مستوى النمط التقليدي

-0.03489	*-0.17558	*-0.16017	0.03725	_____	هندسة المتوسط (1.4470)
-0.07213	-0.21283-	-0.19742	_____		فنون جميلة المتوسط (1.4097)
*0.12529	-0.01541	_____			حقوق المتوسط (1.6071)
*0.14069	_____				علوم إدارية واقتصادية المتوسط (1.6225)
_____					علوم المتوسط (1.4819)

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق في الأنماط الشخصية بين الطلبة بحسب تخصص الطالب على النمط التقليدي قد كانت بين الطلبة من تخصص الهندسة من جهة، وكل من الطلبة في تخصصي الحقوق والعلوم الإدارية والاقتصادية من جهة أخرى، وذلك لصالح الطلبة في تخصصي الحقوق والعلوم الإدارية والاقتصادية، حيث حصل طلبة الحقوق على متوسط بلغت قيمته (1.6071)، وطلبة العلوم الإدارية والاقتصادية (1.6225)، مقابل متوسط (1.4470) فقط للطلبة من تخصص الهندسة، أي أن طلبة تخصصي الحقوق والعلوم الإدارية والاقتصادية قد كانوا أميل إلى النمط التقليدي وبفرق دال إحصائياً من ميل نظرائهم الطلبة من تخصص الهندسة.

كما يتضح وجود فروق بين الطلبة فيما يتعلق بتوجهاتهم المهنية الشخصية على مستوى النمط التقليدي وذلك بين طلبة تخصص العلوم من جهة، وكل من طلبة الحقوق وطلبة العلوم الإدارية والاقتصادية من جهة أخرى، وذلك لصالح طلبة تخصصي الحقوق والعلوم الإدارية والاقتصادية، حيث حصل طلبة تخصص الحقوق على متوسط حسابي بلغت قيمته (1.6071)، وطلبة العلوم الإدارية والاقتصادية على متوسط بلغت قيمته (1.6225) مقابل متوسط لطلبة العلوم بلغت قيمته (1.4819) فقط، أي أن طلبة تخصصي الحقوق والعلوم الإدارية والاقتصادية أميل إلى النمط التقليدي وبفرق دال إحصائياً من نظرائهم من تخصص العلوم.

5.4 النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقا لنظرية هولاند، تعزى لمتغير مهنة الأب".

بهدف فحص هذه الفرضية من فرضيات الدراسة فقد تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One way - ANOVA) والجداول التالية توضح نتائج هذا الاختبار:

جدول 8.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة بحسب متغير مهنة الأب

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مهنة الأب	المجال	الرقم
0.31537	1.5646	111	البيئة الواقعية	النمط الواقعي	-1
0.29448	1.5741	27	البيئة العقلية		
0.32763	1.4805	81	البيئة الاجتماعية		
0.35371	1.6343	18	البيئة المغامرة		
0.31850	1.5612	79	البيئة التقليدية		
0.32800	1.5518	111	البيئة الواقعية	النمط العقلي	-2
0.31260	1.5895	27	البيئة العقلية		
0.31104	1.5195	81	البيئة الاجتماعية		
0.28757	1.6296	18	البيئة المغامرة		
0.33973	1.5759	79	البيئة التقليدية		
0.33337	1.6156	111	البيئة الواقعية	النمط الاجتماعي	-3
0.32467	1.5370	27	البيئة العقلية		
0.34233	1.5278	81	البيئة الاجتماعية		
0.33333	1.6111	18	البيئة المغامرة		
0.30478	1.6013	79	البيئة التقليدية		
0.33656	1.5661	111	البيئة الواقعية	النمط المغامر	-4
0.31307	1.5864	27	البيئة العقلية		
0.33644	1.4722	81	البيئة الاجتماعية		
0.24556	1.7731	18	البيئة المغامرة		
0.30110	1.6424	79	البيئة التقليدية		

جدول 8.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة بحسب متغير مهنة الأب

0.38394	1.5210	111	البيئة الواقعية	النمط التقليدي	-5
0.33893	1.4846	27	البيئة العقلية		
0.34058	1.4588	81	البيئة الاجتماعية		
0.30459	1.7315	18	البيئة المغامرة		
0.36722	1.5517	79	البيئة التقليدية		
0.35810	1.5541	111	البيئة الواقعية	النمط الفني	-6
0.34258	1.5710	27	البيئة العقلية		
0.36965	1.4619	81	البيئة الاجتماعية		
0.33087	1.6389	18	البيئة المغامرة		
0.38544	1.5253	79	البيئة التقليدية		
0.28609	1.5622	111	البيئة الواقعية	الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة)	-7
0.25311	1.5571	27	البيئة العقلية		
0.25657	1.4868	81	البيئة الاجتماعية		
0.23616	1.6698	18	البيئة المغامرة		
0.25451	1.5763	79	البيئة التقليدية		

يبين الجدول رقم (8.4) أن هناك فروقاً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة بحسب متغير مهنة الأب، ولتحديد مستوى الدلالة سيتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في الجدول (9.4).

جدول 9.4-أ: نتائج اختبار (ف) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين درجات الطلبة تبعاً لمتغير مهنة الأب

مستوى الدلالة	قيمة "ف" المحسوبة	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجال
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.240	1.382	0.102	311	31.821	0.141	4	0.566	النمط الواقعي
0.633	0.642	0.105	311	32.523	0.067	4	0.268	النمط العقلي

جدول 9.4-ب: نتائج اختبار (ف) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين درجات الطلبة تبعاً لمتغير مهنة الأب

0.369	1.075	0.108	311	33.475	0.116	4	0.463	النمط الاجتماعي
*0.001	4.675	0.103	311	32.161	0.483	4	1.934	النمط المغامر
*0.050	2.339	0.130	311	40.576	0.305	4	1.220	النمط التقليدي
0.260	1.310	0.134	311	41.538	0.175	4	0.700	النمط الفني
*0.050	2.314	0.071	311	21.936	163	4	0.653	الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة)

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ )، بين متوسطات إجابات الطلبة فيما يتعلق بأنماطهم الشخصية بحسب تصور هولاند تبعاً لمتغير مهنة الأب للطالب، وذلك على مستوى النمط المغامر، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا النمط (0.001)، وهي أصغر من (0.05)، مما يعني رفض الفرضية الصفرية على مستوى هذا المجال وإثبات وجود الفروق، كذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى النمط التقليدي تبعاً لمتغير مهنة الأب الطالب، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا النمط (0.050)، وهي مساوية لقيمة ألفا التي افترضناها، مما يعني رفض الفرضية الصفرية على مستوى هذا المجال أيضاً وإثبات وجود الفروق، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة)، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأداة الكلية (0.050)، وهي مساوية لقيمة ألفا التي افترضناها، مما يعني رفض الفرضية الصفرية على مستوى الكلي أيضاً وإثبات وجود الفروق.

في حين اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ )، بين متوسطات إجابات الطلبة تبعاً لمتغير مهنة الأب للطالب، وذلك على مستوى كل من النمط الواقعي، والعقلي، والاجتماعي، والفني، حيث بلغت قيم مستوى الدلالة للمجالات المذكورة (0.240، 0.633، 0.369، 0.260) وذلك على التوالي، وجميع هذه القيم أكبر من (0.05) مما يعني قبول الفرضية الصفرية على مستوى كل مجال من المجالات المذكورة.

وللكشف عن مواطن الفروق ووجهتها على مستوى النمط المغامر تبعاً لمتغير مهنة الأب للطالب فقد تم إجراء اختبار أقل فرق دال إحصائياً (LSD)، وفيما يلي جدول يوضح نتائج هذا الاختبار:-

جدول رقم 10.4: نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير مهنة الأب للطالب على مستوى مجال النمط المغامر

مهنة الأب	البيئة الواقعية	البيئة العقلية	البيئة الاجتماعية	البيئة المغامرة	البيئة التقليدية
	المتوسط (1.566)	المتوسط (1.586)	المتوسط (1.472)	المتوسط (1.773)	المتوسط (1.642)
البيئة الواقعية المتوسط (1.566)	_____	0.02035 -	*0.09384	*-0.20708	-0.07634
البيئة العقلية المتوسط (1.586)	_____	_____	0.11420	-0.18673	-0.05599
البيئة الاجتماعية المتوسط (1.472)	_____	_____	_____	*-0.30093	-0.17018 *
البيئة المغامرة المتوسط (1.773)	_____	_____	_____	_____	0.13074
البيئة التقليدية المتوسط (1.642)	_____	_____	_____	_____	_____

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق في الأنماط الشخصية بين الطلبة تبعاً لمتغير مهنة الأب للطالب على مستوى مجال النمط المغامر، قد كانت بين الطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تنتمي إلى البيئة الواقعية من جهة، وكل من الطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية والبيئة المغامرة من جهة أخرى، حيث كانت الفروق لصالح الطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة الواقعية على حساب الطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية، حيث بلغ متوسط إجابات الطلبة ممن يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة الواقعية (1.566) مقابل متوسط بلغت قيمته فقط (1.472) للطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية، بينما كانت الفروق لصالح الطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة المغامرة على حساب الطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة الواقعية، حيث بلغ متوسط إجابات الطلبة ممن يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة المغامرة (1.773) مقابل متوسط بلغت قيمته فقط (1.566) للطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة الواقعية.

كذلك يتضح وجود فروق بين الطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية من جهة، وكل من الطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل البيئة المغامرة والبيئة التقليدية من جهة أخرى، وذلك لصالح الطلبة الذين يعمل آبائهم بمهن تمثل كل من البيئة المغامرة والبيئة التقليدية، حيث حصلوا

على متوسطات حسابية بلغت قيمها (1.773، 1.642) وذلك على التوالي، مقابل متوسط بلغت قيمته فقط (1.472) للطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية. وللكشف عن مواطن الفروق ووجهتها على مستوى النمط التقليدي تبعا لمتغير مهنة الأب للطلاب فقد تم إجراء اختبار أقل فرق دال إحصائيا (LSD)، وفيما يلي جدول يوضح نتائج هذا الاختبار :-

جدول رقم 11.4: نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير مهنة الأب للطلاب على مستوى مجال النمط التقليدي

مهنة الأب	البيئة الواقعية المتوسط (1.521)	البيئة العقلية المتوسط (1.484)	البيئة الاجتماعية المتوسط (1.458)	البيئة المغامرة المتوسط (1.731)	البيئة التقليدية المتوسط (1.551)
البيئة الواقعية المتوسط (1.521)	_____	0.03645	0.06217	*-0.21046	-0.03067
البيئة العقلية المتوسط (1.484)		_____	0.02572	*-0.24691	-0.06712
البيئة الاجتماعية المتوسط (1.458)			_____	*-0.27263	-0.09284
البيئة المغامرة المتوسط (1.731)				_____	0.17979
البيئة التقليدية المتوسط (1.551)					_____

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق في الأنماط الشخصية بين الطلبة تبعا لمتغير مهنة الأب للطلاب على مستوى مجال النمط التقليدي، قد كانت بين الطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة المغامرة من جهة، وكل من الطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة الواقعية والبيئة العقلية والبيئة الاجتماعية من جهة أخرى، وذلك لصالح الطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة المغامرة، حيث بلغ متوسط إجاباتهم (1.731)، مقابل متوسطات للطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة الواقعية والبيئة العقلية والبيئة الاجتماعية بلغت قيمها (1.521، 1.484، 1.458) وذلك على التوالي. وللكشف عن مواطن الفروق ووجهتها على مستوى الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة) تبعا لمتغير مهنة

الأب للطالب فقد تم إجراء اختبار أقل فرق دال إحصائياً (LSD)، وفيما يلي جدول يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (12.4): نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير مهنة الأب للطالب على مستوى الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة)

البيئة التقليدية المتوسط (1.576)	البيئة المغامرة المتوسط (1.669)	البيئة الاجتماعية المتوسط (1.486)	البيئة العقلية المتوسط (1.557)	البيئة الواقعية المتوسط (1.562)	مهنة الأب
-0.01411	-0.10757	0.07539	0.00509	—————	البيئة الواقعية المتوسط (1.562)
-0.01920	-0.11265	0.07030	—————		البيئة العقلية المتوسط (1.557)
*-0.08950.	*-0.18296	—————			البيئة الاجتماعية المتوسط (1.486)
0.09345	—————				البيئة المغامرة المتوسط (1.669)
—————					البيئة التقليدية المتوسط (1.576)

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق في الأنماط الشخصية بين الطلبة تبعاً لمتغير مهنة الأب للطالب على الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة)، قد كانت فقط بين الطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية من جهة، وكل من الطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة المغامرة والبيئة التقليدية، وذلك لصالح الطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة المغامرة والبيئة التقليدية، حيث حصلوا على متوسطات حسابية بلغت قيمها (1.669، 1.576) وذلك على التوالي، مقابل متوسط بلغت قيمته فقط (1.486) للطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية.

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج والتوصيات لدراسة الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند، وتفسير النتائج وفقاً لأسئلتها وفرضياتها ثم عرضاً للتوصيات.

**1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي والذي ينص: ما الأنماط الشخصية المهنية لسائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند؟**

بمراجعة نتائج هذا السؤال من خلال مجموع التكرارات والمتوسط الحسابي تبين أن النمط الاجتماعي هو السائد لدى طلبة جامعة القدس حيث بلغت مجموع التكرارات (540.08) ومتوسط حسابي (1.58)، ويعزو الباحث ذلك إلى حصول النمط الاجتماعي على المرتبة الأولى والذي يمثل البيئة الاجتماعية عند هولاند والذي يميل أصحابه إلى النشاطات المرتبطة بالآخرين والتي تؤكد على المساعدة والمعونة، حيث أن هذه الخصائص تميز بها المجتمع الفلسطيني بشكل عام وخاصة في الآثار التي تركها الاحتلال في تجسيد صف التعاون في أفراد المجتمع.

وحصل النمط المغامر على المرتبة الثانية وهو يمثل البيئة المغامرة عند هولاند حيث يتميز أصحاب هذا النمط بالقدرة على الإقناع والاتصاف بالجرأة، ويعزو الباحث ذلك إلى رغبة الشباب في فرض سيطرتهم لإبراز قوة شخصيتهم في هذه المرحلة الهامة في تكوين مفهوم الذات وقدرتهم على إقناع الآخرين بوجهات نظرهم.

وعند ملاحظة النمط التقليدي الذي حصل على المرتبة الأخيرة ويمثلها البيئة التقليدية عند هولاند حيث يتصف أصحاب هذا النمط بالالتزام بالأنظمة والتعليمات فإن الباحث يعزو ذلك أيضاً إلى

الاحتلال الذي في جعل المجتمع الفلسطيني لا يلتزم بالأنظمة والقوانين التي طالما حاول تمريرها لجعل المجتمع الفلسطيني يلتزم بها.

أما بالنسبة للأنماط الشخصية مجتمعه (الأداة الكلية) لطلبة جامعة القدس فقد جاءت متفقة مع نظرية هولاند حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.55) وبمجموع تكرارات (529.58) وهذا برأي الباحث دلالة على توافق الأنماط الشخصية مع البيئات المهنية في نظرية هولاند.

وبمقارنة نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة أنها توافقت مع دراسة (Chung, 1973) التي أكدت على توافق الأنماط الشخصية مع البيئات المهنية لنظرية هولاند، وكذلك توافقت مع دراسة الحواري (1982) التي أشارت إلى وجود علاقة في النمط للشخصية والبيئة المهنية.

**2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي تنص:** "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند تعزى لمتغير الجنس".

بمراجعة نتائج الدراسة نجد أن هناك فروق في الأنماط الشخصية في النمطين الواقعي والفني، حيث بلغت مستوى الدلالة للنمط الواقعي (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية في هذا النمط وانه لا توجد فروق وأن هذه الفروق هي لصالح الطلبة الذكور وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سترونج (strong,1966) إلى أن الذكور يفضلون النشاط الميكانيكي والنشاط الجسمي، وكذلك اتفقت مع دراسة (Pitro,1975) في أن المهندسين الذكور لديهم حاجة عالية إلى الإنجاز والتحمل.

وأيضاً اتفقت مع نتائج الدراسة (Holland and Holland,1977) التي أشارت إلى حصول الذكور على درجة عالية على النمط الواقعي والعقلي وكذلك تتفق نتائج الدراسة مع دراسة بولغ (Baulg,2003) في جزئية الذكور الذين حصلوا على درجات عالية في النمطين العقلي والمغامر. ويعزو الباحث الاختلاف في الدرجات وحصول الذكور درجة أعلى على المقياس الواقعي منه في الإناث إلى أن البيئة الواقعية في نظرية هولاند تتطلب الأنشطة الجسدية والمهارات الميكانيكية إضافة على الجهد البدني الواضح. وهذا يعزز برأي الباحث توافق الأنماط الشخصية المهنية مع البيئات المهنية وفقاً لنظرية هولاند. إضافة إلى دور الاجتماعي الذي يعطي للذكر من تحمل الضغط والقوة.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (John & et.al, 2006) التي أشارت إلى حصول الطلبة الذكور على درجات عالية في النمط العقلي أما فيما يتعلق بالنمط الاجتماعي والنمط العقلي والنمط المغامر والنمط التقليدي فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث.

وفيما يتعلق بالنمط الفني فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الجنسين حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا النمط (0.034) ويعزو الباحث تفوق الذكور على الإناث في النمط الفني إلى أن ثقافة المجتمع تفرض قيوداً على الاختيار المهني في البيئة الفنية وخاصة الموسيقى والرقص والغناء، وأن هذه المهن غير مقبولة لدى كثير من الأسر الفلسطينية، بينما لا يفرض المجتمع قيوداً على الشاب في اختياره لمهنة تنتمي إلى البيئة الفنية.

وقد اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة سترونج (strong,1966) التي أشارت إلى أن الإناث يفضلن أوجه النشاط الموسيقي والفني كذلك اختلفت مع نتائج دراسة هولاند وهولاند (Holland and Holland,1977) على أن الإناث حصلن على درجات عالية في النمط الاجتماعي والفني. واختلفت الدراسة مع جزء من دراسة (Bulg,2003) حيث كانت الفروق في الأنماط الشخصية في النمطين الفني والاجتماعي لصالح الإناث وليس الذكور.

**3.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية التي تنص " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) في الأنماط الشخصية المهنية السائدة لدى طلبة جامعة القدس تعزى إلى تخصص إلى الطالب".**

بمراجعة نتائج هذه الفرضية تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في الأنماط الشخصية لدى الطلبة تبعاً لمتغير التخصص وكانت هذه الفروق في الأنماط الاجتماعي والمغامر والتقليدي في حين لم يكن هناك فروقاً في الأنماط الواقعي والعقلي والفني.

وكانت الفروق في النمط الاجتماعي في تخصص المهن الطبية والاجتماعية من جهة وتخصص الهندسة والفنون الجميلة والعلوم الإدارية والاقتصادية والعلوم في جهة أخرى، وذلك لصالح تخصص المهن الطبية والاجتماعية وهذه النتيجة تفسر نظرية هولاند في توافق الأنماط الشخصية مع البيئات المهنية حيث جاء النمط الاجتماعي موافقاً للبيئة الاجتماعية.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة الشحوروري (1985) إلى وجود علاقة إيجابية بين التخصص والبيئة المقاسة عليها، وهذا ما يتضح في هذه النتيجة من توافق تخصص المهن الطبية والاجتماعية مع النمط الاجتماعي عند هولاند.

كذلك تتفق هذه النتيجة مع دراسة ستيورات (Stewart,1987) التي أظهرت أن الممرضات حصلن على درجة عالية على النمط الاجتماعي وكذلك اتفقت في جزء من دراسة الشرعة (1993) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة كلية الآداب وكلية العلوم في النمط الاجتماعي والفني لصالح طلبة كلية الآداب.

وانتفتت كذلك في جزء مع دراسة (Larson, et.al, 2002) بوجود علاقة في النمط الاجتماعي وعامل الانبساطية وهذا ما تفسره نتيجة الدراسة من توافق تخصص المهن الطبية والاجتماعية مع النمط الاجتماعي الذي يتميز أصحابه بالانبساطية والتعاون مع الآخرين. وهذا أيضاً ما توافق مع دراسة (Sullivan and Hanson, 2004) وكذلك دراسة (Gotti, 2005) التي أكدت وجود علاقة في نمط شخصية الفرد والبيئات المهنية في نظرية هولاند وكذلك دراسة (Chi-ping et.al, 2007) التي أكدت على وجود علاقة بين نمط شخصية الفرد واختيار المهنة في النمط الاجتماعي.

وكان أيضاً هناك فروقاً ما بين الطلبة من تخصص الهندسة والطلبة في تخصص الحقوق وذلك لصالح الطلبة تخصص الحقوق الذين يميلون بشكل أكبر إلى النمط الاجتماعي.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تؤكد نظرية هولاند في العلاقة بين الأنماط الشخصية والبيئات المهنية والأنماط الشخصية فيما بينها البعض ويمثل طلبة الحقوق في النمط المغامر إلى النمط الاجتماعي وهو تأكيد على فكرة هولاند في تقارب النمطين الاجتماعي والمغامر (انظر الشكل رقم (1.2) ص (24).

كذلك تشير نتائج الفرضية إلى فروق في الأنماط الشخصية حسب تخصص الطالب في النمط المغامر حيث كانت الفروق في تخصص المهن الطبية والاجتماعية من جهة وبين تخصص الحقوق والعلوم الإدارية والاقتصادية في مهنة أخرى، وذلك لصالح طلبة تخصص الحقوق وتخصص العلوم الإدارية أي أن تخصص الحقوق وتخصص العلوم الإدارية أميل إلى النمط المغامر، وبفرق دال إحصائياً في تخصص المهن الطبية والاجتماعية إلى النمط ويفسر الباحث هذه النتيجة بتأكيد نظرية هولاند على توافق الأنماط الشخصية مع البيئات المهنية إذ يلاحظ الباحث حصول الطلبة في

الحقوق على درجة عالية على النمط المغامر وكذلك طلبة العلوم الإدارية والاقتصادية واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Staggés, et.al, 2003) في جزء حيث كانت نتيجة الدراسة تشير إلى توافق وعلاقة في النمط المغامر والنمط الاجتماعي في حين أن هذه الدراسة تشير إلى علاقة النمط المغامر مع النمط التقليدي ويعزو الباحث هذه النتيجة على تشابه بعض الصفات لأصحاب هذا النمط ومنها القدرة على إقناع الآخرين إضافة إلى نموذج هولاند لتصنيف الأنماط الشخصية المهنية يشير إلى تقارب بين النمط المغامر والنمط التقليدي (انظر الشكل رقم (1.2) ص 24).

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (chi-ping, et.al, 2007) في علاقة نمط الشخصية باختيار المهنة.

وتؤكد حالة التقارب بين النمط المغامر والنمط التقليدي عند ملاحظة الفروق على النمط التقليدي حيث جاءت الفروق في الأنماط الشخصية على هذا النمط في تخصص الهندسة حتى مهنة وتخصص الحقوق والعلوم الإدارية والاقتصادية وهذا يثبت مرة أخرى التقارب في النمطين المغامر والتقليدي كما في نموذج هولاند الأنماط الشخصية والمهنية (انظر الشكل رقم (1.2) ص 24). وكذلك نلاحظ توافق النمط التقليدي مع البيئة المهنية التقليدية في تخصص العلوم الاقتصادية والإدارية.

واتفقت هذه النتيجة في جزء من دراسة خويلة (1994) التي أشارت إلى حصول طلبة الفرع التجاري على درجة عالية من النمط التقليدي والبيئة التقليدية وكذلك اتفقت مع دراسة (Brink, 1989) في أن المدراء يفضلون النمط التقليدي بدرجة عالية.

كذلك اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الدسوقي (1976) بوجود علاقة إيجابية من البيئة الانطوائية والبيئة التقليدية حيث أن أصحاب النمط التقليدي يتصفون بالانطوائية.

وبفحص ومناقشة هذه النتيجة تبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط الواقعي والعقلي والفني مما يعني قبول الفرضية الصفرية على مستوى الأداة الكلية وعلى مستوى الأنماط المذكورة.

ويعزو الباحث إلى عدم وجود فروق بين هذه الأنماط إلى أن المعدلات المطلوبة للتخصصات في الهندسة والعلوم إلى معدل عال. أما تخصص الفنون فإن الطالب يتوجه إليه بعد أن يكون قد فشل في تخصصات أخرى لذلك لا يوجد أمامه خيار سوى الاستمرار في هذا التخصص.

**4.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية التي تنص:** "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في الأنماط الشخصية المهنية وفقاً لنظرية هولاند تعزى لتغير مهنة الأب"

بمراجعة نتائج الفرضية تبين أن هناك فروق عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) في الأنماط الشخصية المهنية لكل من النمط المغامر والتقليدي وذلك برفض الفرضية الصفرية وإثبات وجود الفروق، وكذلك بينت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الأداة الكلية.

ويعزو الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط الشخصية المهنية لدى الطلبة تبعاً لمتغير مهنة الأب إلى عدة عوامل أهمها تأثير مهنة الوالدين على اختيار الطالب وكذلك تأثير الشلة والأصدقاء على الطالب إضافة إلى قلة المعلومات لدى الطالب بالنسبة لاختياره المهني.

وبينت النتائج أن الفروق في الأنماط الشخصية تبعاً لمتغير مهنة الأب على مستوى النمط المغامر كانت بين الطلبة الذين يعمل آباءهم بمهن تمثل البيئة الواقعية من جهة، وكل من الطلبة الذين يعمل آباءهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية والمغامرة من جهة أخرى، حيث كانت الفروق لصالح الطلبة الذين يعمل آباءهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية ويعزو الباحث هذه الفروق لصالح البيئة الواقعية لأن معظم المهن لا يحتاج إلى تعليم متوسط أو عالي.

بينما تمثلت الفروق لصالح الطلبة في البيئة المغامرة على حساب الطلبة الذين يعمل آباءهم في البيئة الواقعية ويعزو الباحث ذلك إلى أن البيئة المغامرة تتطلب قدرة على الإقناع للآخرين حيث يتمكن الآباء من إقناع أبنائهم بتعلم مهن تعلموها وهذا يوضح قدرة تأثير الوالدين على الأبناء.

كذلك كان هناك فروق من الطلبة الذين يعمل آباؤهم في مهن تمثل البيئة الاجتماعية من جهة ومن تمثل البيئة المغامرة والبيئة التقليدية من جهة أخرى وذلك لصالح المهن التي تمثل البيئة المغامرة والتقليدية.

ويعزو الباحث هذه الفروق حسب تصور هولاند بتقارب النمطين المغامر والتقليدي في نموذج التصنيفات المهنية (انظر الشكل رقم (1.2) ص 24). وهذا بطبيعته ينعكس على تقارب المهن في البيئتين المغامرة والتقليدية.

أما الفروق على مستوى النمط التقليدي فقد كانت من الطلبة الذين يعمل آباءهم بمهن تمثل البيئة المغامرة من جهة بين الطلبة الذين يعمل آباءهم بمهن تمثل البيئة الواقعية والعقلية والاجتماعية من جهة أخرى وذلك لصالح الطلبة الذين يعمل آباءهم بمهن تمثل البيئة المغامرة.

ويعزو الباحث هذه الفروق إلى تمثل النمط المغامر والبيئة المغامرة بصفة القدرة على الإقناع والتأثير حيث أن الأبناء يتأثرون بآبائهم.

وهذا ما لوحظ في الفروق على مستوى النمط المغامر حيث كانت الفروق لصالح النمط المغامر، وهذا ما يبرز مرة أخرى أثر الوالدين في الاختيار المهني لدى الطلبة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة أسبال (Abusall, 1990) في أهمية تأثير الوالدين في القرار المهني لدى الطلبة، وكذلك دراسة ريج وبودي (Reig & Bodi, 1990) التي أشارت إلى أسباب التغيرات في الاختيار المهني هي ضغوطات الوالدين وتأثيرهما.

وعلى مستوى الأداة الكلية فقد كانت الفروق بين الطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة الاجتماعية من جهة ومن الطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة المغامرة والتقليدية وذلك لصالح الطلبة الذين يعمل آباؤهم بمهن تمثل البيئة التقليدية والمغامرة.

وبرأي الباحث إن هذه النتيجة تعزز النتائج السابقة في الفروقات في النمطين المغامر والتقليدي وبين النمط الاجتماعي ولصالح البيئة المغامرة والتقليدية في التأكيد على أثر الوالدين في القرار المهني للطالب من جهة وفي انصياع الطالب إلى رغبة الوالدين في قراره المهني. وهذا ما جاء في الاتفاق مع دراسة (Abusall, 1990) ودراسة ريج وبودي (Reig & Bodi, 1999).

## 5.5 توصيات

1 - تبني وزارة التعليم العالي معايير تعتمد على فحص ميول الطلبة قبل الاختيار المهني.

- 2- تبني الجامعات الفلسطينية اختبارات ومقاييس علمية قادرة على فحص ميول الطلبة قبل الاختيار المهني.
- 3- تفعيل دور الإرشاد المهني في المدارس الحكومية والخاصة وتبني سياسات واضحة من قبل وزارة التربية والتعليم فيما يتعلق بالصف العاشر وآلية اختياره للصف الأول ثانوي.
- 4- العمل على توفير مراكز متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني تكون داعمة لسياسات وزارة العمل والتربية والتعليم العالي للتأكد من فحص ميول الطلبة قبل اختيارهم المهني.
- 5- العمل على إجراء المزيد من الدراسات في مجال التوجيه والإرشاد المهني في فلسطين وذلك لحاجة المجتمع الفلسطيني لمثل هذه الدراسات.
- 6- فهم نتائج هذه الدراسة وفق محدداتها على طلبة جامعة القدس في فلسطين.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية

- بدران، ع. (2004): الشخصية. المنصورة، مكتبة الإيمان .
- دسوقي، م. (1976): العلاقة بين الميول المهنية وبعض سمات الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- حوارى، ع. (1982): تكييف مقياس هولاند في التفضيل المهني وتطبيقه على عينة من طلبة الصف الثالث ثانوي في مدينة إربد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- خويلة، ع. (1994): تكييف مقياس هولاند وكامل للميول المهنية على طلبة المرحلة الثانوية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- ربيع، م. (1994): قياس الشخصية. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية
- رفوع، (1995): علاقة نمط الشخصية الحسية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الثاني ثانوي في إقليم الجنوب. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- زهران، ح. (1988): التوجيه والإرشاد النفسي. ط6، عالم الكتب، القاهرة.
- زهران، ح. (1998): التوجيه والإرشاد النفسي. الرياض، مكتبة العبيطات.
- رواشدة، ر. (2007): العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- شحوروي، س. (1985): الخصائص الشخصية التي تميز طلبة الجامعة في تخصصات مهنية مختلفة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- شرعة، ح. (1993): مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية، مجلة أبحاث اليرموك، 9(3) 243-275.
- شقير، س. (1994): هرم التعليم لطلبة السنة الأولى في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- عثمانى، ع. (1983): الدراسات النفسية عند المسلمين والغزالي خاصة، ط2، القاهرة، مكتبة وهبة.
- عطوي، ج. (1988): أنماط الميول المهنية عند طلبة المرحلة الثانوية الأكاديمية في عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- عيطة، س. (1997): مبادئ الإرشاد النفسي. ط1، دار الفكر، عمان.
- غرايبة، ي. (1999): سمات الشخصية السائدة لدى العاملين في بعض المهن التي تمثل تطبيقات هولاند. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد -الأردن.
- محمود، ت. (1999): الميول المهنية وعلاقتها بالجنس والتخصص والنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني ثانوي الأكاديمي. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- مرسي، ف. (1978): التفضيل المهني. رسالة الخليج العربي، 8، (23)، 87-123.
- مناع، س. (1980): أنماط الميول المهنية في المرحلتين الابتدائية والإعدادية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- نجلاوي، ع. (1978): أصول التربية الإسلامية وأساليبها. دمشق، دار الفكر.
- نزال، ك. (2005): الميول المهنية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول ثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

#### المراجع باللغة الإنجليزية:

- Abusall, I. (1990): Characteristics and Factors affect in student choice of vocational programe in area vocational technical schools in Oklahoma university. Journal of college student development, 29,25-37.
- Apostil, R. (1991): College student career interests and sensing intuition personality, journal of college student Development, (32) 4-7.
- Athunason, J. and Cooksey, R. (2001): Judgment of Factors influencing Interests an Australian study. Journal of Vocational Education Research, 26, 43-54.

- Baulg, S. (2003): The relationship of Holland's vocational typology and personality theory. Journal of Vocational Behavior, 35,306-343.
- Bloder, J.& Fallon, B. (1995): Adolescent help-seeking, journal of Adolescence,18,193-209.
- Brink, T. L (1989): Secretarial personality. The ideal according to Holland and penprofiles (WPA) Burline, CA, Eric. ED.
- Chi-ping, T. (2007): The Fit of Holland RIASEC model to US occupations. Journal of vocational Behavior, 71, 1-22.
- Chung, C. (1973): personality patterns and vocational choice. Eric, Ed. Jo 85705.
- Churchill. G. (2006): Occupations by Holland available on www.universityofvictoria.com
- Davison, L. (1999): The Vocational Interests of Hispanic, Africa, American and white middle school student's. Measurement and Evaluation in counseling Development, 32 (3) 138-149.
- Esters, L. (2004): Factors influencing Agricultural Education Student Educational Career Choices. Dissertation Abstract,A.64 (12) 4317.
- Feldman, K. A. (2000): Gender difference in Holland's Vocational Personality Types. Journal of vocational Behavior, 65m (3) 9-18.
- Fery, V. & Rothlisberger, T. (1996): Social support in healthy adolescent. Journal of youth and Adolescence, 25.17.31.
- Fringold, S. Norman, T. (1969): Occupations and career, Webster Division, Mc Graw-Hill, New York.
- Gati , I; & Saka, N (2000): Career –related decision –making difficulties of high school students. Journal of counseling and Development, 45, 105-115
- Gati, I, Osipow, S. H. & Givon, M (1995): Gender differences in career decision making. Journal of counseling psychology, 42,204-216.
- Gellin, L. & Cample (1981): A diagnostic taxonomy of adult Career problem. Journal of vocational Behavior, 19,175-190.

- Gianakos, S. L. and Subich, L. (1999): Student sex and role in relation to college major choice. The career Development Quarterly, 36 (3) 358-363.
- Gibson R.L & Mitchell M.H (1981): Introduction to Guidance. New York. Macmillan.
- Goh. D. S Leong (2005): The relationship between Holland's Theory of vocational interest and model of personality. Journal of counseling psychology, 76.35.46.
- Hays, A. (1968): Theory and practice of vocational Guidance. Pergamon press. London.
- Herr, K. & Gramere, S. (1984): Career Guidance and Counseling Trough the life span. Little Brown and company Boston.
- Holland, J and Holland, J (1977): Distribution of personalities with occupational and field of study. The vocational Guidance Quarterly, 15 (2) 226-231.
- Holland, J. L. (1973): A theory of vocational choice. Journal counseling Psychology, 10 (1) 250-260.
- Holland, J. L. (1997): Making Vocational Choices. A theory of vocational personalities and work environment (3ed) Odessa, FL. Psychological Assessment Resources.
- John C. (1996): academic sub environment's and differential patterns of self- perceived growth during college. Journal vocational Behavior, 78-85-95.
- John: Smart et, al. (2006): Theory and Patterns of College Student Success. Journal vocational Behavior, (69), 314-330.
- Kroll, et. al, (1970): Career Development. John Wiley & Sons. Inc. U. S. A. N.Y.
- Larson.M; Brogen, F.H; Rotting Hans and Patrick, J.(2002): Meat analysis of Big six interests and Big five personality factors. Journal of Vocational Behaviour, 61 (2) 217-239.
- Lasarus, Richards. (1980): Personality and Adjustment, prentice. Hall in C. N. Y.

- Lent, Brown, Hakett (1996): Career Development from asociation cognitive perspective. Career choice and development, (3 ed) 337-422.
- Mau.W.C (2000): Assessing career decision- making difficulties. Journal of career assessment 6.347-364.
- Mullis (1998): Stability of Vocational Interests among high school student. Journal adolescence, 33 (1) 694-707.
- Osipow, et, al. (1996): Theories of Career Development, 4<sup>th</sup> ed. Boston, MA. Allyn and Bacon.
- Osipow, S. H. (1973): Theories of Career Development, 2<sup>nd</sup> ed. English Cliffs, New Jersey.
- Osipow, S. H. (1983): Theories of career Development, Prentice- Hall. Inc. New Jersey.
- Osipow, S.(1999): Personality Types and Vocational Choice. A test of Holland. S Theory. Personnel and Guidance journal, 70,37-42.
- Phillips, S. et. al, (1988): Personal Versus Vocational Focus in Career Counseling. journal of counseling Development, 67,169-177.
- Pitro, F. (1975): Career Development Theory and Research. Howord Splete Network.
- Qudrel, Z. (1993): Adolescent vulnerability. American psychologist, 48,102-116.
- Reig, K. and Bodi, L. (1990): Development and Vocational Choice, Dissertation abstract, journal of career assessment, 8, 210-215.
- Robert, J. , Fox, D.& Tunik, R. (2003): Alternative personality variables and Relationship to Holland's personality types in college students. Journal of Career Assessment, 11(3) 308-327.
- Roe, A. (1979) A Theory of vocational development. MC. Graw –Hill book company.
- Rosenberg, S. & Smith, W. (1987): Six strategies for careers counseling, using Holland is personality types to uniquely assist clients. Boulder, co. university of Colorado at Boulder.

- Salomone (1995): Difficult cases in career counseling. Personal and Guidance Journal, 60,283-286.
- Stagg; G. D; Larson, L.M. and Borgen, F. H. (2003): convergence of specific factors in vocational interests and personality. Journal of career Assessment, 11, (3) 243- 261.
- Steil, J. & Hay, J. (1997): Social comparison in the work place: a study on 60 career couples. Journal personality and social psychology Bulletin, Vol (23) 4.427-438.
- Stewart; Harace (1987): Personality characteristics of student Nurses having and Low Frequency of Physical ness. Psychological reports (18) p.72
- Strong, E. K. (1966): Strong Vocational Interest Blanks, Stan for University Press. Journal of counseling psychology, 13, (1) 125-137.
- Sullivan, B. A. and Hansen, J. C. (2004): Mapping Associations Between interests and personality. Journal of counseling Psychology, 51 (3) p287- 298.
- Swanson. J. & Foud, N. (1999): Career theory and practice. California, Sage publication. Inc.
- Tolbert, E. L. (1980): Counseling for Career Development. Joughton Miffin Company
- Walsh, W., Bruce and Huston (2002): Traditional Female acceptance and Holland theory. Journal of vocational Behavior, 33(3) 358-363.
- Wilson, P. S. (1971): Interest and Discipline in Education. London, Roulledge. and Keganpaul.
- Zumker, V. G. (2001): Applied concepts life planning. California. Brooks Cole publishing company.
- Zunker, V. G. (1994): Career Counseling Applied concepts Life planning. California. Brooks Cole Publishing co.

بسم الله الرحمن الرحيم

### أختي الطالبة أخي الطالب

يقوم الباحث بإجراء دراسة عنوانها " الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند" ولتحقيق أهداف الدراسة يضع الباحث بين يديك هذا المقياس لجمع البيانات اللازمة للدراسة والذي يتضمن مجموعة من الفقرات هي أسماء لمهن وأعمال قد تستهويك أو لا تستهويك .

الرجاء قراءة كل فقرة ووضع إشارة × تحت الإجابة التي تنطبق عليك علماً بأن البيانات التي يحصل عليها الباحث هي لأغراض البحث العلمي فقط واستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية الدراسات العليا قسم الإرشاد النفسي والتربوي / جامعة القدس.

### مع الاحترام

الباحث

أحمد صلاح

القسم الأول : المعلومات الأولية

ضع إشارة (×) في المربع الذي تنطبق عليه الحالة

1- الجنس  ذكر  أنثى

2- التخصص : \_\_\_\_\_

3- مهنة الأب : \_\_\_\_\_

الرقم	الفقرة	نعم	لا
1.	ميكانيكي سيارات 'يصلح السيارات في حالة وجود عطل'		
2.	مشغل محطة كهربائية 'يتأكد من سلامة المحركات وصيانتها'		
3.	موسرجي 'يصلح المواسير ويقوم بالتمديدات الصحية'		
4.	سائق 'يقود المركبات'		
5.	مساح أراضي 'يقيس المسافات لتحديد الأراضي وفرزها إلى قطع حسب الطلب'		
6.	مفتش أبنية 'يشرف على مشاريع للتأكد من بنائها حسب المواصفات'		
7.	فني راديو 'يصلح البث في حالة انقطاعه'		
8.	عامل في محطة بنزين 'يزود الآليات بالوقود من المحطة'		
9.	مهندس زراعي 'خبير بالزراعة وأقاتها'		
10.	مهندس ميكانيكي 'يصمم الآلات في مجال الصناعة'		
11.	نجار 'يصمم الأثاث من الأخشاب'		
12.	كهربائي 'من يقوم بتمديد الكهرباء في المنازل والمصانع'		

الرقم	الفقرة	نعم	لا
13.	خبير الأرصاد الجوية 'يدرس أحوال الطقس'		
14.	متخصص في علوم الأحياء 'يدرس علوم النباتات والحيوانات والإنسان والسلالات والتشريح'		
15.	عالم في الفلك 'يدرس النجوم وما يتعلق بها'		
16.	طبيب بيطري 'يعالج الأمراض التي تصيب الحيوانات'		
17.	باحث علمي 'الشخص الذي يقوم بإجراء أبحاث ودراسات في العلوم'		
18.	كيميائي 'يدرس المعادلات الكيميائية والمواد الكيميائية'		
19.	كاتب مقالات علمية 'شخص مهتم بكتابة المقالات العلمية'		
20.	جراح في المستشفى 'طبيب يقوم بإجراء عمليات جراحية للمرضى'		
21.	جيولوجي 'يدرس التربة والصخور والجبال والبراكين وعلوم الأرض'		
22.	صيدلي 'يركب الأدوية لعلاج الأمراض'		
23.	فني مختبرات أسنان 'يصنع الأسنان الصناعية'		
24.	فيزيائي 'يدرس الفيزياء'		

الرقم	الفقرة	نعم	لا
25.	داعية "يعطي الناس دروس دينية حول الإيمان بالله والعقيدة"		
26.	طبيب "يعالج الأشخاص من الأمراض العضوية"		
27.	أخصائي نطق "يساعد الأشخاص الذين لديهم صعوبات في النطق"		
28.	مرشد أسري "يساعد الأزواج في مواجهة مشكلاتهم"		
29.	ممرض "يعتني بالمرضى داخل المستشفى"		
30.	أخصائي عيادي "يساعد الناس لتحقيق صحتهم النفسية"		
31.	معلم علوم اجتماعية "يدرس التاريخ والجغرافيا والتربية الوطنية للطلبة"		
32.	رئيس جمعية خيرية "يساعد الأشخاص في تحقيق رفاهيتهم وبالحصول على المال لمعيشتهم"		
33.	مدير مدرسة "الشخص المسؤول عن المعلمين والطلاب"		
34.	مرشد تربوي "يقدم المساعدة للطلاب الذين يواجهون صعوبات في المدرسة"		
35.	طبيب نفسي "يعالج الأشخاص الذين لديهم مرض نفسي"		
36.	مرشد مهني "يساعد الآخرين في اتخاذ قرارات لاختيار المهنة التي تناسبهم"		

الرقم	الفقرة	نعم	لا
37.	تاجر مضارب "يبيع ويشترى في السوق"		
38.	بائع أسهم ومستندات "الشخص الذي يعمل بالأوراق المالية والسندات"		
39.	مندوب مبيعات "شخص يبيع منتجات الشركة أو المصنع إلى شركات ومصانع أخرى"		
40.	مخرج تلفزيون "يعد البرامج التلفزيونية"		
41.	مدير فندق "الشخص المسؤول عن الخدمات والموظفين في الفندق"		
42.	مدير مطعم "الشخص المسؤول عن الخدمات والموظفين في المطعم"		
43.	محامي "الشخص الذي يدافع عن الأشخاص في المحكمة"		
44.	موزع بضائع متجول "الشخص الذي يبيع البضاعة من مدينة لأخرى"		
45.	بائع عقارات "الشخص الذي يعمل ببيع وشراء البيوت والأماكن"		
46.	مدير علاقات عامة "الشخص الذي يروج خدمات المؤسسة أو الشركة للمجتمع"		
47.	قاضي "الشخص الذي يصدر الحكم في المحكمة"		
48.	مدير شركة "المسؤول التنفيذي في الشركة"		

الرقم	الفقرة	نعم	لا
49.	محاسب "الشخص المسؤول عن الحسابات والميزانيات وبنقها"		
50.	مراقب جودة "يتأكد من أن الأشخاص يعملون جيداً لضمان جودة الإنتاج"		
51.	مراجع ميزانية "يساعد الآخرين في اتخاذ قرارات حول كيفية إنفاق النقود بالأعمال التجارية"		
52.	إحصائي "يتعامل مع الأرقام"		
53.	كاتب في المحكمة "الشخص الذي يدون ما يجري في جلسة المحكمة"		
54.	أمين صندوق "الشخص الذي يقبض ويصرف النقود في البنك"		
55.	أمين مستودع "الشخص المسؤول عن البضاعة الواردة والصادرة من المخزن"		
56.	محلل مالي "له علاقة بالسوق المالي"		
57.	مخمن تكاليف "يقوم بوضع التكاليف للمنتجات الصناعية"		
58.	مدقق حسابات في بنك "يفحص كافة العمليات المصرفية في البنك من حيث الدقة والتنظيم"		
59.	كاتب رواتب "الشخص الذي يقوم بتجهيز الرواتب في نهاية الشهر"		
60.	خبير ضرائب "يساعد الآخرين في معرفة كم يدفعون من أموال لدائرة الضريبة"		

الرقم	الفقرة	نعم	لا
61.	شاعر "يكتب القصائد"		
62.	موسيقي "يعزف على آلة موسيقية"		
63.	مصمم أزياء "يقوم بتصميم الموديلات والموضة والملابس"		
64.	مؤلف أدب "يقوم بتأليف الكتب الأدبية والمسرحيات"		
65.	رسام كاريكاتير "يزود المجلات والصحف برسومات كرتونية هادفة وناقدة"		
66.	موزع ألحان موسيقية "يقوم بإخراج الألحان وتوزيعها على الآلات الموسيقية"		
67.	مصمم إعلانات تجارية "يقوم بوضع التصميمات للدعايات والإعلانات"		
68.	مدرب مسرح "يقوم بتدريب الممثلين وتعليمهم في المسرح"		
69.	مغني "يغني بطرب الآخرين"		
70.	مؤلف ألحان موسيقية "يكتب النوتة الموسيقية"		
71.	مدير مسرح "الشخص المسؤول عن إدارة المسرح"		
72.	كاتب مسرحية "الشخص الذي يكتب المسرحية"		

ملحق (2.3) : مقياس هولاند للتفضيل المهني

JOBS

Mark "Y" (Yes) by the jobs you are interested in.

Mark "N" (No) by the jobs you would not like or would not be interested in.

R	Jobs	Y	N
	Airplane mechanic - fixes airplane .....	....	....
	Power station operator-makes sure electrical machinery is working .....	....	....
	Master plumber-fixes pipes,sinks .....	....	....
	Power shovel operator-runs steam shovel and large building and road equipment .....	....	....
	Surveyor-measures distances for buildings and roads .....	....	....
	Construction Inspector-inspects new buildings to see that they are built right .....	....	....
	Radio Operator-sends and receives messages .....	....	....
	Filling Station Attendant-pumps gasoline,changes oil in gas station .....	....	....
	Tree Surgeon-fixes trees .....	....	....
	Tool Designer-thinks up tools to do new jobs .....	....	....
	Photoengraver-makes metal plates that are used to print picture .....	....	....
	Electrician-fixes electric wires in buildings and machines .....	....	....

Total No. of Y's.....

I	Jobs	Y	N
	Meteorologist-studies the weather .....	....	....
	Biologist-studies about plants and animals .....	....	....
	Astronomer-studies the stars .....	....	....
	Ecologist- studies animals .....	....	....
	Chemist- works with chemicals .....	....	....
	Independent Research Scientist-makes scientific experiments .....	....	....
	Writer of Scientific Articles- writes science articles for magazines, books, or encyclopedias .....	....	....
	Editor of a scientific Journal-head of a magazine that publishes science articles .....	....	....
	Geologist-studies the earth, rocks, mountains, volcanoes ... ..	....	....
	Botanist-studies about plants .....	....	....
	Scientific research worker-does experiments, helps scientists .....	....	....
	Physicist-studies physical laws of nature(gravity, motion) .....	....	....

Total No. of Y's.....

A	Jobs	Y	N
	Poet-writes poetry .....	....	....
	Symphony Conductor-leads people who play musical instruments .....	....	....
	Musician- plays musical instrument or sings .....	....	....
	Author- writes books, plays, poetry, newspapers .....	....	....
	Free-Lance Writer- writes stories for magazines, newspapers .....	....	....
	Musical Arranger- writes music for words someone has written .....	....	....
	Art Dealer- sells pictures, paintings, sculpture .....	....	....
	Dramatic Coach- Teaches people how to be actors .....	....	....
	Concert Singer- sings on the stage .....	....	....
	Composer- writes music or words to music ..f.....	....	....
	Stage Director-the boss of a play-tells people how to act .....	....	....
	Playwright- writes plays .....	....	....

Total No. of Y's.....

BS (Cont.)

S	Jobs	Y	N
	Foreign Missionary-goes to far-off countries to teach about God	....	....
	Juvenile Delinquency expert-helps young people in trouble with the law	....	....
	Speech therapist- helps people correct their speech problems	....	....
	Marriage Counselor-helps husbands and wives who are not happy together	....	....
	Playground Director-organizes games for young people at a playground	....	....
	Clinical Psychologist-helps people who are unhappy with their lives	....	....
	Social Science Teacher-teaches history, government and geography	....	....
	Director of Welfare Agency-is the boss of people who help others get money when they can't work	....	....
	Assistant City School Superintendent-helps the superintendent who is the boss for all the schools	....	....
	Personal Counselor-someone who helps you if you have problems with friends, family, or schoolwork	....	....
	Psychiatric Case Worker-helps people who have problems with friends, family or schoolwork	....	....
	Vocational Counselor-someone who helps you decide the kind of work you would like to do when you grow up	....	....

Total No. of Y's.....

E	Jobs	Y	N
	Speculator-someone who takes chances on making money	....	....
	Stock and Bond Salesperson-sells and buys stocks on the stock market	....	....
	Manufacturer's Representative-a salesman who sells company's products to another company	....	....
	Television Producer-puts on TV shows	....	....
	Hotel Manager-manages or bosses a hotel	....	....
	Business Executive-the boss of a business company	....	....
	Restaurant Manager-runs a restaurant, hires waitresses, cashiers, cooks	....	....
	Master of Ceremonies-person who introduces entertainers on a show	....	....
	Travelling Salesperson-person who sells things outside of his home city	....	....
	Real Estate Salesperson-sells houses and properties	....	....
	Industrial Relations Consultant-helps people work better in business	....	....
	Political Campaign Manager-manages campaign for persons running for a political office	....	....

Total No. of Y's.....

C	Jobs	Y	N
	Bookkeeper-keeps track of how money is spent and earned in business	....	....
	Quality Control Expert-makes sure people do a good job at their work	....	....
	Budget Reviewer-helps people decide how to spend money in a business	....	....
	Statistician-works with numbers	....	....
	Court Stenographer-writes down everything said during courtroom trials	....	....
	Bank Teller-takes and gives money at the bank	....	....
	Inventory Controller-counts the supply of things a store or business has left at a certain time	....	....
	Financial Analyst-figures out if a person or business is spending money wisely	....	....
	Cost Estimator-tries to decide how much jobs will cost to do	....	....
	Pay Roll Clerk-figures out how much money people should get for their jobs	....	....
	Bank Examiner-checks on banks to see that they handle money fairly	....	....
	Tax Expert-helps people figure out how much tax they have to pay	....	....

ملحق (3.3): البيئات المهنية المشمولة بالدراسة والمتعلقة بمهنة الأب

البيئة التقليدية	البيئة المغامرة	البيئة الاجتماعية	البيئة العقلية	البيئة الواقعية
محاسب موظف في بنك موظف حكومي تاجر رجل أعمال أعمال حرة صاحب سوبر ماركت	محامي مدير شركة مدير مطعم صحافي محافظ مدير عام في وزارة	معلم طبيب ممرض دكتور جامعي مدير مدرسة سكرتير مدرسة متقاعد قاضي	فني أسنان مدرب سواقة خياط مقاول فني مطبعة شيف مطبخ	مزارع مهندس عامل نجار حداد طيار كهربائي دهان سيارات موسر جي بليط ميكانيكي سيارات سائق

تم توزيع المهن السابقة إلى البيئات المهنية حسب التوصيف الذي وضعه هولاند للبيئات المهنية.

ملحق (4.3): أسماء المهن كما وردت في النص الأصلي لهولاند

أولاً	النمط الواقعي	ثالثاً	النمط الاجتماعي
-1	ميكانيكي طائرات	-1	متشردين خارج البلاد
-2	مشغل محطة كهربائية	-2	خبير انحرافات في الأحداث
-3	موسر جي	-3	خبير في علاج النطق
-4	سائق جرافة	-4	مرشد زواجي
-5	مساح أراضي	-5	منظم حفلات رياضية
-6	مفتش إنشاء مباني	-6	مختص في علم النفس الأكليني
-7	فني راديو	-7	معلم مواد اجتماعية
-8	عامل في محطة بنزين	-8	مدير مؤسسة خيرية
-9	خبير آفات زراعية	-9	نائب مدير في المدرسة
-10	مهندس إنتاج	-10	مرشد نفسي
-11	حفار أختام	-11	عامل في الطب العقلي
-12	كهربائي	-12	مرشد مهني
ثانياً	النمط العقلي	رابعاً	النمط المغامر
-1	خبير أرصاد جوية	-1	تاجر مضارب
-2	عالم بيولوجيا	-2	بائع أسهم ومستندات
-3	عالم في الفلك	-3	مندوب مبيعات
-4	مختص في علم الحيوان	-4	مخرج تلفزيوني
-5	باحث مستقل في الطبيعة	-5	مدير فندق
-6	عالم في الكيمياء	-6	مدير مطعم
-7	كاتب مقالات علمية	-7	عريف حفلات
-8	رئيس تحرير مجلة علمية	-8	موزع بضائع متجول
-9	عالم في الجيولوجيا	-9	بائع عقارات
-10	مساعد باحث علمي	-10	منشار علاقات صناعية
-11	عالم نباتي	-11	مدير مخبرات
-12	فيزيائي	-12	مدير شركة

أولاً	النمط التقليدي	ثالثاً	النمط الفني
-1	ماسك دفاتر حسابية	-1	شاعر
-2	مراقب جودة	-2	موسيقي
-3	مراجع ميزانية	-3	قائد فرقة موسيقية
-4	إحصائي	-4	مؤلف
-5	كاتب اختزال في المحكمة	-5	رسام كاريكتير
-6	أمين صندوق	-6	مخرج موسيقى
-7	أمين مستودع	-7	بائع تحف
-8	محلل مالي	-8	مدرب مسرح
-9	مخمن تكاليف	-9	مغني
-10	مدقق في بنك	-10	مؤلف موسيقى
-11	كاتب روايات	-11	مدير مسرح
-12	خبير ضرائب	-12	كاتب روايات مسرحية

ملحق (5.3): أسماء المحكمين

الجامعة/ المؤسسة	اسم المحكم	الرقم
جامعة القدس	د. أحمد فهيم جبر	1-
جامعة النجاح الوطنية	د. حسن تيم	2-
جامعة القدس	د. نبيل عبد الهادي	3-
جامعة القدس	د. سهير صباح	4-
جامعة القدس	د. عفيف زيدان	5-
جامعة القدس المفتوحة	د. سائد ربايعة	6-
جامعة القدس	د. محمد عتيق	7-
التربية والتعليم	جمال قنيع	8-
التربية والتعليم	محمود عوض	9-
جامعة النجاح الوطنية	د. علي عادل الشكعة	10-

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University  
Faculty of Educational Science  
Graduate Studies Programs



جامعة القدس  
كلية العلوم التربوية  
برامج الدراسات العليا

الرقم: ب.ع.د/108/12/09

التاريخ: 2009/01/13

حضرة مدير مكتبة الجامعة الأردنية المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب: أحمد يوسف حسين صلاح ورقمه الجامعي (20714131)، بدراسة تتعلق برسالة ماجستير، بعنوان

' الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند '

لذا يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه والتعاون معه.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

والله الموفق

د. محسن عدس  
منسق برامج الدراسات العليا / كلية العلوم التربوية  
الدراسات العليا  
التربية وعلم النفس

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Al-Quds University**  
Faculty of Educational Science  
Graduate Studies Programs



**جامعة القدس**  
كلية العلوم التربوية  
برامج الدراسات العليا

الرقم: ب.د.ع/09/01/109/12

التاريخ: 2009/01/13

حضرة مدير مكتبة جامعة اليرموك المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب: أحمد يوسف حسين صلاح ورقمه الجامعي (20714131)، بدراسة تتعلق برسالة ماجستير، بعنوان

" الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند "

لذا يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه والتعاون معه.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

والله الموفق

د. محسن عدس  
منسق برامج الدراسات العليا / كلية العلوم التربوية

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
37	توزيع عينة الدراسة بحسب متغير الجنس والتخصص للطالب .....	1.3
37	توزيع عينة الدراسة بحسب متغير مهنة الأب .....	2.3
39	معاملات الثبات للأنماط الستة وللدرجة الكلية على المقياس.....	3.3
43	نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لاختبار مستوى دلالة الفروق بين إجابات الطلبة تبعاً لمتغير الجنس.....	1.4
44	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة بحسب متغير التخصص.....	2.4
46	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة بحسب متغير التخصص.....	أ-3.4
47	نتائج اختبار (ف) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين إجابات الطلبة تبعاً لمتغير التخصص للطالب.....	ب-3.4
47	نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير تخصص الطالب على مستوى النمط الاجتماعي.....	4.4
48	نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير تخصص الطالب على مستوى النمط المغامر.....	أ-5.4

49	5.4-ب	نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير تخصص الطالب على مستوى النمط المغامر.....
50	6.4	نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير تخصص الطالب على مستوى النمط التقليدي.....
51	7.4-أ	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة بحسب متغير مهنة الأب.....
52	7.4-ب	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة بحسب متغير مهنة الأب.....
53	8.4-أ	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة بحسب متغير مهنة الأب.....
54	8.4-ب	نتائج اختبار (ف) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين درجات الطلبة تبعا لمتغير مهنة الأب.....
54	9.4-أ	نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير مهنة الأب للطالب على مستوى مجال النمط المغامر.....
55	9.4-ب	نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير مهنة الأب للطالب على مستوى مجال النمط المغامر.....
56	10.4	نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير مهنة الأب للطالب على مستوى مجال النمط التقليدي.....
57	11.4	نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير مهنة الأب للطالب على مستوى الأداة الكلية (الأنماط مجتمعة).....

12.4 نتائج اختبار (LSD) للفروق بين مستويات متغير مهنة الأب  
للطالب على مستوى الأداة الكليية (الأنمـاط  
مجتمعة).....

58

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
24	..... نموذج هولاند للتفضيل المهني	1.2

## فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
73	..... الاستبانة	1.3
77	..... مقياس هولاند للتفضيل المهني	2.3
79	..... البيئات المهنية المشمولة بالدراسة والمتعلقة بمهنة الأب	3.3
80	..... أسماء المهن كما وردت في النص الأصلي لهولاند	4.3
82	..... أسماء المحكمين	5.3
83	..... كتاب تسهيل المهمة	6.3

## فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	إقرار .....	أ
	شكر و عرفان .....	ب
	تعريفات .....	ج
	ملخص الدراسة .....	هـ
	Abstract .....	ز
<b>1 الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها</b>		
1.1	مقدمة الدراسة .....	1
2.1	مشكلة الدراسة .....	2
3.1	هدف الدراسة .....	3
4.1	أسئلة الدراسة .....	3
5.1	فرضيات الدراسة .....	3
6.1	أهمية الدراسة .....	4
7.1	محددات الدراسة .....	5
<b>6 الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>		
1.2	الإطار النظري .....	6
1.1.2	المقدمة .....	6
2.1.2	نظرية آن رو .....	11
3.1.2	نظرية سوبر .....	12
4.1.2	نظرية جينزبرغ ورفاقه .....	14
5.1.2	نظرية هولاند .....	15

16	.....	فرضيات النظرية	1.5.1.3
18	.....	الأنماط الشخصية الستة التي أشار إليها هولاند	6.1.2
18	.....	Social Type النمط الاجتماعي	1.6.1.2
19	.....	Realistic Type النمط الواقعي	2.6.1.2
19	.....	Enterprising Type النمط المغامر	3.6.1.2
19	.....	Conventional Type النمط التقليدي	4.6.1.2
20	.....	Investigative Type النمط الاستقصائي	5.6.1.2
20	.....	Artistic Type النمط الفني	6.6.1.2
21	.....	البيئات المهنية التي تقابل الأنماط الشخصية	7.1.2
21	.....	Social Environment البيئة الاجتماعية	1.7.1.2
12	.....	Realistic Environment البيئة الواقعية	2.7.1
22	.....	Enterprising Environment البيئة المغامرة	3.7.1.2
22	.....	Conventional Environment البيئة التقليدية	4.7.1.2
22	.....	Mental Environment البيئة العقلية	5.7.1.2
22	.....	Artistic Environment البيئة الفنية	6.7.1.2
25	.....	الدراسات السابقة	2.2
25	.....	المحور الأول: دراسات تناولت بعض الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة الجامعات من حيث الاختصاص	1.2.2
30	.....	المحور الثاني: دراسات تناولت الأنماط الشخصية المهنية مع متغير الجنس..	2.2.2
32	.....	المحور الثالث: دراسات تناولت الأنماط الشخصية المهنية ومتغيرات أخرى مثل مهنة الأب والعرق	3.2.2

### 36 الفصل الثالث: إجراءات الدراسة

36	.....	منهج الدراسة	1.3
36	.....	مجتمع الدراسة	2.3
36	.....	عينة الدراسة	3.3
37	.....	أدوات الدراسة	4.3
40	.....	متغيرات الدراسة	5.3

40 ..... المعالجات الإحصائية ..... 6.3

## 42 **الفصل الرابع: عرض نتائج**

42 ..... تمهيد ..... 1.4

42 ..... النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس ..... 2.4

44 ..... النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى ..... 3.4

45 ..... النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ..... 4.4

53 ..... النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة ..... 5.4

## 59 **الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات**

59 ..... مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي ..... 1.5

60 ..... مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى ..... 2.5

61 ..... مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ..... 3.5

64 ..... مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة ..... 4.5

65 ..... توصيات ..... 6.5

67 ..... **المراجع العربية** .....

68 ..... **المراجع باللغة الإنجليزية** .....

73 ..... **الملاحق** .....

85 ..... **فهرس الجداول** .....

87 ..... **فهرس الأشكال** .....

88 ..... **فهرس الملاحق** .....

89 ..... **فهرس المحتويات** .....