

جامعة البحرين



قسم علم النفس

كلية الآداب

أنماط الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة
المرحلة الثانوية في مملكة البحرين

بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس الإرشادي

إعداد

كامل عبدالله عبدالله

بكالوريوس تعليم هندسي (كهرباء) - جامعة البحرين - مملكة البحرين - ١٩٩٤م

إشراف

أ.د. محمد مقداد

أستاذ علم النفس التنظيمي

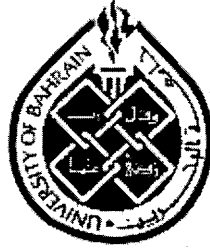
جامعة البحرين

مملكة البحرين

أكتوبر ٢٠١٣



جامعة البحرين



قسم علم النفس

كلية الآداب

أنماط الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين

بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس الإرشادي

إعداد

كامل عبدالله عبدالله

بكالوريوس تعليم هندسي (كهرباء) - جامعة البحرين - مملكة البحرين - ١٩٩٤م

إشراف

أ.د. محمد مقداد

أستاذ علم النفس التنظيمي

جامعة البحرين

مملكة البحرين

أكتوبر ٢٠١٣

ملخص الدراسة

أنماط الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين

هدفت الدراسة إلى التعرف على الميول المهنية وأنماط الشخصية لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، والتعرف على العلاقة بين أنماط الشخصية، والميول المهنية ومدى الفروق في ذلك بين الطلبة المختلفين في المستوى الأكاديمي (أول ثانوي/ثاني ثانوي/ثالث ثانوي) والجنس (ذكر/أنثى).

طبقت الدراسة على 546 طالباً وطالبة، باستخدام مقياسين، الأول: مقياس للميول المهنية وفق نظرية هولاند، والثاني: مقياس لأنماط الشخصية وفق مؤشر ماييرز-برجز. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقات متعددة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، إذ ارتبط كل نمط من أنماط الشخصية بأكثر من ميل مهني.

لم تبين النتائج وجود فروق بين الطلبة على تعزى إلى اختلاف المستوى الأكاديمي، لكن أشارت النتائج إلى وجود فروق في الميول المهنية وأنماط الشخصية تعزى إلى الجنس، حيث كان الذكور يميلون بشكل أكبر للمهن الواقعية، ثم المهن التقليدية، بينما الإناث كن يملن للمهن الفنية ثم إلى المهن الإقناعية. كما أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في أنماط الشخصية حيث كان النمط (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) هو الأكثر شيوعاً بين الذكور، وكان لدى الإناث النمطان (الانبساطي - الحسي - التفكير - الإدراكي) و (الانبساطي - الحدسي - التفكير - الإدراكي). وقد بينت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين الميول المهني وأنماط الشخصية لصالح الذكور، بينما لم تكن دالة إحصائية لدى الإناث.

فهرس المحتويات

ملخص الدراسة.....	٥
فهرس المحتويات.....	و
فهرس الجداول.....	ي
فهرس الأشكال.....	ل
الفصل الأول.....	1
مقدمة.....	2
مشكلة الدراسة.....	4
أسئلة الدراسة.....	5
أهداف الدراسة.....	6
أهمية الدراسة.....	6
الأهمية النظرية.....	6
الأهمية التطبيقية.....	6
حدود الدراسة.....	7
تحديد المصطلحات.....	7
الميول المهنية.....	9
المرحلة الثانوية.....	10
الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة.....	11
الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة.....	12
الشخصية.....	12

12	نظريات السمات.....
13	أ. نظرية السمات أو (الأمزجة) لجوردن ألبرت.....
14	ب. نظرية العوامل الستة العشرة للشخصية لريموند كاتل
17	ج. نظرية العوامل لهانز آيزنك
18	د. العوامل الكبرى الخمسة لجولديبيرج
19	نظريات الأنماط
20	أ. الأنماط عند أبقرط
20	ب. الأنماط عند كارل يونج
22	ج. الأنماط عند مايرز-بريجز
27	د. الأنماط عند بافلوف
28	هـ. الأنماط عند شلدون
29	ز. الأنماط عند ماير فرايدمان
31	الميول المهنية.....
31	تعريف الميول.....
32	نظريات الميول المهنية.....
32	أ. الميول عند سترونج
32	ب. الميول لدى جون هولاند
35	ج. تصنيف كودر
38	أنواع الميول
38	النضج النفسي والمهني
42	الدراسات السابقة
52	تعليق على الدراسات السابقة

53	فرضيات الدراسة
54	الفصل الثالث
55	منهج الدراسة وإجراءاتها
55	منهج الدراسة
55	مجتمع الدراسة
55	عينة الدراسة
57	أدوات الدراسة
62	الأساليب الإحصائية
62	إجراءات الدراسة
64	الفصل الرابع
65	نتائج الدراسة والمناقشة
65	عرض نتائج الفرض الأول
86	مناقشة نتائج الفرض الأول
88	عرض نتائج الفرض الثاني
95	مناقشة نتائج الفرض الثاني
99	التوصيات والمقترحات
99	أولاً: التوصيات الموجهة إلى:
99	ثانياً: التوصيات العلمية أو البحوث المقترحة
101	المراجع
107	الملاحق
108	ملحق (1) : أسماء المحكمين
109	ملحق (2) : نسخة من أدوات الدراسة

ملحق(3) : تصحيح الاختبارات	117
أولاً: أنماط الشخصية	117
صدق البناء	120
ثانياً: مقياس الميل المهني	122
ملحق(4) : نماذج من النسب المئوية لمركبات الشخصية في مجتمعات مختلفة	126

فهرس الجداول

جدول (1)	مجموعة سمات الانبساط والانطواء حسب تصنيف مايرز بريج لأنماط الشخصية ...	23
جدول (2)	مجموعة سمات الحس - الحس حسب تصنيف مايرز بريج لأنماط الشخصية.....	23
جدول (3)	مجموعة سمات التفكير - الشعور حسب تصنيف مايرز بريج لأنماط الشخصية	24
جدول (4)	مجموعة سمات الحكم - الإدراك حسب تصنيف مايرز بريج لأنماط الشخصية.....	24
جدول (5)	الأنماط عند شلدون.....	29
جدول (6)	مجتمع الدراسة.....	55
جدول (7)	عينة الدراسة.....	56
جدول (8)	عينة الدراسة بعد استلام الاستثمارات المكتملة والصحيحة.....	56
جدول (9)	مجموعة السمات والسمات المقابلة لمقياس مايرز-بريجز.....	57
جدول (10)	العبارات التي تم تصحيحها في مقياس أنماط الشخصية.....	58
جدول (11)	قيم فاي لقياس صدق البناء اختبار أنماط الشخصية.....	59
جدول (12)	قيم فاي لقياس ثبات اختبار أنماط الشخصية.....	59
جدول (13)	العبارات التي تم تصحيحها في مقياس أنماط الشخصية.....	60
جدول (14)	الارتباط بين مقياس الميول المهنية ومقياس المحك.....	61
جدول (15)	الارتباط بين درجات التطبيق وإعادة التطبيق لقياس الثبات لمقياس الميول المهنية...	61
جدول (16)	توزيع أفراد العينة حسب الميول المهنية.....	65
جدول (17)	توزيع أفراد العينة حسب نمط الشخصية	66
جدول (18)	اختبار كا ² للعلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية.....	67
جدول (19)	النسب المئوية للميول المهنية حسب نمط الشخصية.....	68
جدول (20)	حساب يبين المسافة بين الميول المهنية حسب اختبار التقارب (proximities)	72
جدول (21)	العلاقة بين الميل المهني والميل المضاد (البيئة المضادة).....	75
جدول (22)	النسب المئوية للعلاقة بين الميل المهني والميل المضاد (البيئة المضادة).....	75
جدول (23)	العينة الجزئية الذين طابق (ميلهم وبيئتهم المضادة) إلى نظرية هولاند.....	80
جدول (24)	حساب المسافة بين الميول المهنية للعينة الجزئية.....	81

- جدول (25) عدد أفراد العينة الكلية موزعين حسب المركبات ومصنفين إلى عينتين جزئية 84
- جدول (26) نسب أفراد العينة الكلية موزعين حسب المركبات ومصنفين إلى عينتين جزئية 85
- جدول (27) اختبار كروسكال-والس لحساب دلالة الفروق التي يحدثها تغير المستوى الأكاديمي 89
- جدول (28) اختبار كا² للارتباط بين الميول المهنية وأنماط الشخصية حسب المستوى الأكاديمي 89
- جدول (29) اختبار كروسكال-والس لحساب دلالة الفروق التي يحدثها نوع الجنس (ذكر/أنثى) .. 90
- جدول (30) أنماط الشخصية لمايرز-بريجز لدى أفراد العينة (ذكور/إناث) 91
- جدول (31) الميول المهنية أفراد العينة (ذكور/إناث) 92

فهرس الأشكال

- شكل (1) علاقة التجاور والبدائل والتضاد بين الميول والبيئات 35
- شكل (2) رسم بياني يوضح الثبات النسبي للميول المهنية وسمات الشخصية عبر مراحل العمر ... 51
- شكل (3) يوضح المسافات بين الميول المهنية لدى أفراد العينة..... 73
- شكل (4) دراسة مدى ملائمة نموذج هولاند للوظائف الأمريكية..... 74
- شكل (5) دراسة تقييم الميول المهنية في إقليم الباسك في أسبانيا..... 74
- شكل (6) العلاقة بين الميل الفني والبيئات المضادة..... 76
- شكل (7) العلاقة بين الميل التقليدي والبيئات المضادة..... 76
- شكل (8) العلاقة بين الميل الاقناعي والبيئات المضادة..... 77
- شكل (9) العلاقة بين الميل التحليلي والبيئات المضادة..... 77
- شكل (10) العلاقة بين الميل الاجتماعي والبيئات المضادة..... 78
- شكل (11) العلاقة بين الميل الواقعي والبيئات المضادة..... 78
- شكل (12) نسب أفراد العينة في البيئات المضادة لميولهم 79
- شكل (13) يوضح المسافات بين الميول المهنية لدى أفراد العينة الجزئية..... 82
- شكل (14) المقارنة بين العينة الجزئية، والعينة الكلية في نسب مركبات الشخصية..... 86
- شكل (15) المقارنة بين الذكور والإناث في نسب مركبات الشخصية..... 94

الفصل الأول

مدخل الدراسة

مقدمة

مشكلة الدراسة

تساؤلات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

مصطلحات الدراسة

حدود الدراسة

مقدمة

يتجه العالم في العصر الحديث إلى المطابقة بين الأفراد وبين المهن المناسبة لهم بغية تحقيق ما يصطلح عليه بالرضا الوظيفي (Job satisfaction). إن عملية المطابقة تتم بناءً على الفروق الفردية لدى الأفراد (خصائص الشخصية، الميول المهنية، القدرات الجسدية، والقدرات الذهنية)، وبين أنواع المهن (طبيعة المهنة، وبيئتها، وما توفره من محفزات) (Chamorro-Premuzic, 2007).

يفضل أصحاب الأعمال أن يكون المتقدمون للعمل، مؤهلين، ومدربين ولديهم قابلية التكيف مع أنواع العمل الذي تفرضها طبيعة المهنة. وإن التدريب والتأهيل على أنواع المهن قد يتحقق عن طريق الدراسة سواء في المدرسة أو الجامعة أو أي مؤسسة تعليمية متخصصة، لكن قابلية الأفراد على نوعية الأعمال لا تتحقق إلا بإعداد مسبق وتهيئة نفسية وهذا ما يحققه التوجيه المهني.

تشير الدراسات إلى أن بداية مرحلة المراهقة المبكرة هي بداية تكوين الاتجاهات المهنية، ويتحدد اختيار المراهق لمهنته من خلال اهتماماته الشخصية، وأنه كلما ازداد في العمر زاد إدراكه للمتطلبات الشخصية والعقلية للمهن المختلفة فيبدأ المراهق في تقويم قدراته وإمكاناته وتحديد اهتماماته الشخصية عند اختيار المهنة (عطا، حجازي، و الدليم، 2005). كما تشير نظريات الإرشاد المهني إلى أن الفرد يكون ميوله المهنية في بداية مرحلة المراهقة متأثراً بالبيئة وبأساليب التنشئة الوالدية (أبو عيطة، 1997)، إذ تقول آن رو (Ann Roe) في نظريتها بأن لأساليب التنشئة تأثيراً على الميول المهنية، فالطفل الذي ينشأ في بيئة أسرية تتسم بالبرود العاطفي يتولد لديه ميل للتعامل مع الأشياء، بخلاف الذي ينشأ برعاية مليئة بالدفيء والحنان حيث يتولد لديه ميل نحو التعامل مع الآخرين بإيجابية (الهواري و أبو أسعد، 2012). ويرى جينزبرج (Ginzberg) أن مرحلة الميول تتبلور في سن (11-12 سنة)، حيث يبدأ الطفل في إدراك ما يحبه ويكرهه، ويبدأ عند بلوغه (17-18 سنة) في تحديد وحصر اختياراته المهنية، كما يصبح أكثر استقلالية في اختيار المهنة التي يريدتها ويبدأ في البحث عن الحوافز التشجيعية في المهنة (الهواري و أبو أسعد، 2012). ويصف سوپر (Super) الفترة ما بين الولادة وحتى سن (14 سنة) بأنها فترة نمو الذات من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في الأسرة والمدرسة والبيئة المحيطة، وأن الحاجات والخيالات والميول تصبح أكثر سيطرة

على التفكير في هذه المرحلة. ويضيف سوبر مفهوماً آخر وهو مرحلة التبلور (Crystallization stage) وهي الفترة ما بين (14-18 سنة) إذ يقوم الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب، كما يطور مفهوم الذات المهني، حيث يقوم الفرد في هذه المرحلة بتحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وقيمه والتخطيط لمهنته المفضلة، ويضيف سوبر مفهوم **النضج المهني** الذي يتطلب توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهماها من أجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني (عبدالهادي و العزة، 1999).

تشير دراسات النمو والشخصية إلى أن أكثر سمات وملامح الشخصية تتكون في مرحلتَي الطفولة ومرحلة المراهقة المبكرة؛ نتيجة عوامل الوراثة والبيئة وعوامل التنشئة الوالدية والاجتماعية، حيث يتعلم الطفل مباشرة من البيئة ومن محاكاة الكبار والراشدين، كما تتأثر سمات شخصية الطفل وطرقه في استخدام استعداداته وقدراته بدرجة انتباه الوالدين إليه أو اتجاهاتهما نحوه (صادق و أبوخطب، 1990).

تعتبر مرحلة المراهقة المبكرة انتقال الفرد إلى بيئة الراشدين، ويراها إيركسون بأنها مرحلة اتخاذ القرارات والصراعات النفسية ومرحلة بناء القيم والحاجات، (عطا وحجازي والدليم، 2005)، إلا أن معظم سمات الشخصية تتشكل في مراحل الطفولة (أبو حجاج، 2006)، والسمات تُعرّف بأنها الصفات الجسمية أو العقلية أو الانفعالية الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الشخص، وتعبّر عن استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك، ويقصد بالثبات إن سمات الشخصية وإن كانت قابلة للتغير إلا أنها تميل إلى الثبات (زهران، 2005).

يفرض نظام التعليم في مملكة البحرين على الطلبة في نهاية المرحلة الإعدادية أن يُحدّدوا اختيارهم لأحد مسارات التعليم المتاحة في المرحلة الثانوية وهي: 1- نظام توحيد المسارات الأكاديمية (للتخصصات الأكاديمية العلمية، الأدبية، التجارية)، 2- التعليم المهني (الصناعي) 3- التلمذة المهنية التطبيقي، ويتفرع تحت كل مسار عدد من التخصصات الدراسية المختلفة. بخلاف مسار التلمذة المهنية التطبيقي الذي يفرض على الطالب تحديد التخصص الدراسي مباشرة عند الالتحاق، فإن كلاً من توحيد المسارات الأكاديمية والتعليم المهني يمتازان بوجود سنة تمهيدية يتعرف خلالها الطالب على التخصصات الموجودة، بالإضافة إلى وجود مرشدين أكاديميين وموجهين مهنيين

يساهمون في تقديم معلومات عن سوق العمل والجامعات ويساعدون الطلبة في اختيار التخصص الدراسي المناسب (إدارة التعليم الفني والمهني، 2010)، (الدليل الإرشادي لنظام توحيد المسارات الأكاديمية، 2006).

يلجأ بعض الموجهين المهنيين إلى إجراء اختبارات الميول المهنية؛ بغية توجيه الطلبة نحو اختيار التخصص الدراسي على أساس علمي، إلا أن كثيراً من هذه الاختبارات قد صممت لبيئة وثقافة مختلفة عن بيئة وثقافة الطلبة، أو قد تحتوى هذه الاختبارات على مصطلحات حديثة غير مألوفة بالنسبة للطلبة ذات طابع يتعلق بالمهن، وبما أن الطلبة في مراحلهم الدراسية السابقة سواء الابتدائية أو الإعدادية لم يتلقوا توجيهاً مهنيّاً، لذا قد لا يكون لديهم الوعي الكافي بعالم المهن وطبيعتها وقد يؤدي ذلك إلى اختيارات خاطئة في اختبارات الميول المهنية.

في مقابل ذلك نجد في الدول المتقدمة أن عملية توجيه الطلبة وإعدادهم إلى عالم المهن تتم في سن مبكرة (تعادل نهاية المرحلة الابتدائية وبداية المرحلة الإعدادية في مملكة البحرين)، كما يتم رصد الكثير من المعلومات عن الطالب بطريقة تراكمية بما يسمى سجل الطالب أو الملف الشخصي (personal profile)، الذي يحتوي على البيانات العامة، والتحصيل الدراسي، والجوانب الصحية، والأنشطة، والمشاركات، وخصائص الشخصية والميول المهنية عبر مراحل الدراسة المختلفة (إسماعيل، 1989)، ويقوم الموجهون المهنيون هناك بالاستفادة من هذه الملفات في عمليات تحليل شخصية الطالب وعمليات التوجيه والإرشاد.

تأتي هذه الدراسة بهدف البحث عن وجود علاقة بين خصائص الشخصية والميول المهنية لدى الطلبة، كما تهدف إلى إمكانية الاستفادة من خصائص الشخصية في عملية التوجيه المهني للطلبة كبديل عن اختبارات الميول المهنية التي تتطلب عملية إرشاد مُسبق، ومستوى من الوعي يمكنهم من فهم المصطلحات المهنية المستخدمة في تلك الاختبارات.

مشكلة الدراسة

تعد عملية التوجيه المهني في مدارس مملكة البحرين متأخرة جداً، فهي تبدأ في المرحلة الثانوية، رغم أن انخراط الطالب في أحد المسارات أو التخصصات بالمرحلة الثانوية يعد بداية التمهّن

أو الاستعداد الفعلي للمهنة؛ حيث سترتب على هذا التخصص نوع الدراسة الجامعية، ونوع الوظيفة أو المهنة المستقبلية.

غالبًا ما يكون اختيار الطلبة للمسار الدراسي في نهاية المرحلة الإعدادية بناءً على اجتهداد شخصي، أو بتأثير الوالدين وبعض الأقارب، أو المعلمين، وفي أحيان أخرى بتأثير من جماعة الرفاق. وكثيراً ما يقع طلبة هذه المرحلة (الإعدادية) في خطأ الاختيار الذي يترتب عليه مستقبلهم، ويتكرر ذلك الخطأ مرة أخرى في المرحلة الثانوية عند اختيارهم لأحد التخصصات الموجودة في المسارات، وبالرغم من وجود التوجيه المهني والإرشاد الأكاديمي مع بداية المرحلة الثانوية إلا أنه لا تتم تغطية جميع جوانب التوجيه المهني إلا مع اقتراب تخرج الطالب من المرحلة الثانوية.

وعليه فإنّ عملية التوجيه المهني في مملكة البحرين بحاجة إلى مؤشرات أو مقاييس تساعد في تصنيف الطلبة من أجل توجيههم نحو المسار والتخصص الدراسي بما يتلاءم مع خصائصهم الشخصية، إذ تمثل كل مجموعة من الخصائص نمطاً مختلفاً.

وتحاول هذه الدراسة البحث في إمكانية استخدام خصائص الشخصية في عملية توجيه طلاب المرحلة الإعدادية نحو المسار الدراسي المناسب، وتوجيه طلاب مرحلة الأول الثانوي نحو التخصص المناسب، ولأنّ عملية البحث في الفروق بين الطلبة هي عملية تصنيف لذا يتطلب أن نبحث في العلاقة بين الميل المهني ونمط الشخصية للفرد مع طلاب بدأت تتبلور لديهم الميول المهنية، آخذين في الاعتبار المتغيرات المؤثرة مثل: الجنس، والمستوى الأكاديمي في المرحلة الثانوية باعتبار أن الطالب/الطالبة يكون قد تلقى مقادير مختلفة من التوجيه في كل سنة دراسية بالمرحلة الثانوية لقياس الاختلاف الذي تحدثه برامج التوجيه والإرشاد مع اقتراب الطالب/الطالبة من التخرج. من هنا جاءت هذه الدراسة لتحاول الإجابة عما يأتي:

أسئلة الدراسة

1. هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين نمط الشخصية والميل المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين؟
2. هل تختلف العلاقة بين نمط الشخصية والميل المهني بحسب: أ- الجنس (ذكر/أنثى)، ب- المستوى الأكاديمي (أول ثانوي/ثاني ثانوي/ثالث ثانوي)؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة بصفة رئيسية إلى معرفة ما إذا كان لأنماط الشخصية علاقة بالميول المهنية، وهل يمكن استخدام الأنماط الشخصية كبديل في عملية الإرشاد والتوجيه نحو المسار والتخصص الدراسي، نظراً لأن الطلاب يبدأون باختيار التخصص الدراسي وليس لديهم الوعي الكافي بعالم المهن. كما تهدف الدراسة إلى البحث عن أثر الجنس والمستوى الأكاديمي على العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الفئة (الطلبة) التي تتناولها، ومدى تأثير اختيار التخصص الدراسي على مستقبلهم وعلى مجتمعاتهم، حيث إن الاختيار الخاطئ يترتب عليه حالياً نتائج سلبية أكاديمياً، ومستقبلاً عدم الرضا الوظيفي(مهنيًا).

الأهمية النظرية

1. رصد الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية لنفس الفئة العمرية، بما يسهم في تحسين الأدوات التي تقيس كلاً من أنماط الشخصية والميول المهنية.
2. إضافة معلومات جديدة تتعلق بموضوع العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، باعتبارهما على قدر كبير من الأهمية وخاصة عند إعداد برامج الإرشاد والتوجيه المدرسي، في مملكة البحرين خاصة والبلدان العربية بشكل عام.
3. إضافة دراسة إلى المكتبة العربية في مجال العلاقة بين أنماط الشخصية، والميول المهنية.

الأهمية التطبيقية

1. يمكن للموجهين المهنيين في المرحلة الثانوية والأخصائيين الاجتماعيين في المرحلة الإعدادية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في عملية توجيه الطلاب نحو المسار والتخصص الدراسي المناسبين الذي يكفل للطالب نوعاً من الرضا الوظيفي مستقبلاً.
2. يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة، في عمل دراسات أخرى عن تأثير البيئة والمجتمع الخليجي بشكل خاص و العربي بشكل عام على السمات الشخصية للأفراد وعن نوع الميول المهنية.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على معرفة العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية بتوحيد المسارات.

الحدود الزمانية: يقتصر هذا البحث على الطلبة المنتظمين بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين المسجلين للعام 2011-2012م.

الحدود المكانية: يقتصر البحث على الطلبة المنتظمين المسجلين بالمدارس الثانوية التابعين لوزارة التربية والتعليم.

تحديد المصطلحات

الشخصية: يعرفها (عدس و توق، 1998) بأنها البناء الخاص بصفات الفرد وأنماط سلوكه والذي من شأنه أن يحدد لنا طريقته المتفردة في تكيفه مع البيئة من حوله. ويعرفها ألبورت (Alport) بأنها التنظيم الدينامي في الفرد للأجهزة النفسية الفسيولوجية والذي يحدد توافقاتها الكلية مع البيئة (إبراهيم، 2011)، ويعرفها أسعد مرزوق بأنها مجموعة خصائص المرء الجسمية منها والعاطفية والنزوعية والعقلية، التي تمثل حياة صاحبها وتعكس نمط سلوكه المتكيف مع البيئة، ومعناها الأشمل هو التنظيم الدينامي لصفات الفرد الجسمية والعقلية والأخلاقية والاجتماعية حسب تحليلها في مجال الأخذ والعطاء داخل الحياة الاجتماعية

كما يعرفها (الشربيني، 2003) بأنها مجموعة الخصائص الذاتية المميزة للفرد أو الجماعة، وتضم الصفات أو السمات (Traits) والنزعات السلوكية والانفعالية للشخص في حياته اليومية في الأحوال المعتادة بصورة مستقرة (Stable) ومتوقعة (Predictable).

أنماط الشخصية: يعرف فولدس (Foulds) الأنماط بأنها تجمع سمات أو اتجاهات بحيث يمكن تمييزها عن غيرها من التجمعات، (عبدالخالق، 2003).

والنمط هو مجموعة من السمات، أو مستوى أرقى في تحليل الشخصية، وفي هذا الإطار يجد الباحث أن مفهوم النمط أكثر ملاءمة من مفهوم السمة في دراسته؛ لأن طبيعة الدراسة تتطلب تصنيف الأفراد حسب تجمع عدد من الصفات أو سمات الشخصية.

التعريف الإجرائي لأنماط الشخصية: اختار الباحث تصنيف مايرز-بريجز (Myers-

Briggs) لأنماط الشخصية والذي يمكن استخدامه في عملية التوجيه المهني، كما يمكن الاستعانة

بدليل توصيف وتصنيف المهن (Job descriptor) الذي يعتمد على أنماط مايرز-بريجز، (Pearman, 2009-2010) وتستخدمه بعض الدول الأوروبية والآسيوية وبعض الولايات الأمريكية (Robinson, 1997-2010).

تصنيف مايرز-بريجز لأنماط الشخصية مبني على نظرية يونغ (Carl Gustav Jung) للأنماط، وهو يقوم على قياس شخصية الفرد في أربعة أبعاد مختلفة، لكل بعد مجموعتان متقابلتان ومتناقضتان من الصفات، بحيث أن كل فرد يمتلك مجموعة واحدة من الصفات في كل بعد من الأبعاد الأربعة، بما يمكن أن يولد 16 نمطا مختلفاً من أنماط الشخصية. والأبعاد التي تحدد أنماط الشخصية هي:

- 1- ما يميل له الفرد أو مصدر نشاطه (الانبساط مقابل الانطواء).
- 2- كيف يفهم العالم من حوله (الحس مقابل الحدس).
- 3- كيفية الحكم على ما حوله من أمور أو عند إصدار القرارات (التفكير مقابل الشعور).
- 4- كيف يعالج الأمور هل بوضع الخطط المسبقة أو بالتصرف عرضياً (الحسم مقابل الإدراك) (Reinhold, 2009).

ينتج عن مجموعات السمات هذه ستة عشرة نمط من أنماط الشخصية وهي:

1. (الانبساطي - الحسي - التفكير - الحكمي) (ESTJ)
2. (الانطوائي - الحسي - التفكير - الحكمي) (ISTJ)
3. (الانبساطي - الحدسي - التفكير - الحكمي) (ENTJ)
4. (الانطوائي - الحدسي - التفكير - الحكمي) (INTJ)
5. (الانبساطي - الحسي - الشعور - الحكمي) (ESFJ)
6. (الانطوائي - الحسي - الشعور - الحكمي) (ISFJ)
7. (الانبساطي - الحدسي - الشعور - الحكمي) (ENFJ)
8. (الانطوائي - الحدسي - الشعور - الحكمي) (INFJ)
9. (الانبساطي - الحسي - التفكير - الإدراكي) (ESTP)
10. (الانطوائي - الحسي - التفكير - الإدراكي) (ISTP)
11. (الانبساطي - الحدسي - التفكير - الإدراكي) (ENTP)
12. (الانطوائي - الحدسي - التفكير - الإدراكي) (INTP)
13. (الانبساطي - الحسي - الشعور - الإدراكي) (ESFP)

14. (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (ISFP)
15. (الانبساطي - الحدسي - الشعوري - الإدراكي) (ENFP)
16. (الانطوائي - الحدسي - الشعوري - الإدراكي) (INFP)

الميول المهنية

الميل (interest) هو شعور بالترفضيل لمناشط أو أشياء أو أفكار معينة بحيث يتجه الفرد إليها (ربيع، 2009)، ويعرفه جلفورد (Guilford) بأنه نوعية سلوكية عامة لدى الأفراد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة (ملحم، 2009)، ويمكن تعريف الميل بأنه شعور عند الفرد يدفعه إلى الاهتمام والانتباه بصورة مستمرة إلى موضوع معين ويكون هذا الاهتمام مصحوباً بالارتياح من قبل الفرد وتختلف الميول من شخص إلى آخر فبعض الأشخاص يميلون إلى العمل اليدوي والبعض الآخر يميلون إلى العمل الفكري كما أن الميول قد تكون عابرة قصيرة الأمد أو دائمة تستمر مع الإنسان مدة طويلة وقد تكون قوية في شدتها عن الشخص وقد تكون ضعيفة (العزة، 2009)، والميل المهني هو رغبة الفرد بالعمل في أنواع معينة من المهن أكثر من غيرها.

التعريف الإجرائي للميول المهنية: هو تفضيل الفرد لمهنة أو وظيفة معينة بناء على أفكار مسبقة، أو تصورات معينة أو خصائص شخصية (نفسية)، ويقصد بالميول المهنية أنماط الشخصية المهنية بحسب تصنيف جون هولاند لأنماط الشخصية.

اختار الباحث هذا التصنيف لعموميته في تناول عدد كبير من المهن والمهن البديلة (المختلفة في نواحي المستوى التعليمي، والتكلفة الاقتصادية، والمردود الاقتصادي، والمنزلة الاجتماعية)، والتي يمكن أن تناسب ميول الشخص الواحد وقدراته، ومدى توفر هذه المهنة في البيئة المحلية (التي تفتقر إلى التنوع في الوظائف) والتي تفرض عملياً مناسبة الشخص للوظيفة (Person-job fit) بهدف الوصول إلى الرضا الوظيفي، كما أن الكثير من أدلة توصيف وتصنيف المهن (Job descriptor) تتبنى تصنيف هولاند في عملية التوجيه المهني ومن أشهرها دليل (O*NET Resource Center) المعتمد من قبل إدارة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية و غيرها من الدول ويقدم معلومات شاملة عن كل مهنة ومتطلباتها (O*NET Resource Center, 1998-2010).

المرحلة الثانوية

تعتبر هذه المرحلة مكملية لمرحلة التعليم الأساسي، ومرحلة جديدة للطالب إذ تعدّه لدخول الجامعات والمعاهد العليا أو الانخراط المباشر في سوق العمل. ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات دراسية مقسمة إلى ستة فصول دراسية (ثلاثة مستويات أكاديمية). ويشترط فيمن يُقبل بالفصل الدراسي الأول من التعليم الثانوي أن يكون حاصلاً على شهادة إتمام الدراسة الإعدادية أو ما يعادلها. ويطبق في هذه المرحلة نظام الساعات المعتمدة الذي يقدم خيارات واسعة من المواد الدراسية والمساقات التي تتيح للطالب مواءمة الدراسة التي تتفق مع أهدافه المستقبلية. وفي ظل هذا النظام تتاح للطالب حرية اختيار الدراسة في إحدى المسارات التالية: توحيد المسارات (ويشمل العلمي، أو الأدبي، أو التجاري)، أو الصناعي، (أو شعبة الأنسجة والملابس للبنات) أو قسم التدريب المهني للبنين. ويمكن للطالب أن ينتقل من مساق إلى آخر وذلك بالاعتماد على المساقات المشتركة بين أكثر من تخصص (التعليم في البحرين، 2004-2005) ، وتتراوح أعمار الطلبة فيما بين (15-19). وسوف تقتصر الدراسة على طلبة توحيد المسارات.

والمستوى الأكاديمي (الأول ثانوي، الثاني ثانوي، الثالث ثانوي) يعبر عن المرحلة الدراسية التي وصل إليها الطالب/الطالبة، بما تمثله من خبرة ووعي يختلف من مستوى لآخر.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

أولاً: الشخصية

نظريات السمات

- أ. نظرية السمات أو (الأمزجة) لجوردين ألبورت
- ب. نظرية العوامل الستة العشرة للشخصية لريموند كاتل
- ج. نظرية العوامل لهانز آيزنك
- د. العوامل الكبرى الخمسة لجولديبيرج

نظريات الأنماط

- أ. الأنماط عند أبقرات
- ب. الأنماط عند كارل يونج
- ج. الأنماط عند مايرز-بريجز
- د. الأنماط عند بافلوف
- هـ. الأنماط عند شلدون
- ز. الأنماط عند ماير فرايدمان

ثانياً: الميول المهنية

نظريات الميول المهنية

- أ. الميول عند سترونج
- ب. الميول لدى جون هولاند
- ج. تصنيف كودر
- د. الميول المهنية عند سوبر

أنواع الميول

النضج النفسي والمهني

ثالثاً: الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

تتوعد النظريات التي حاولت فهم شخصية الإنسان، وأهتم المؤسسون بتحديد الجوانب الجديرة بالدراسة (من سمات وخواص). وتهدف نظريات الشخصية بشكل إلى تحقيق أمور عدة، منها ما يخص فهم الإنسان لسلوكه وسلوك الآخرين، وإمكانية التنبؤ بالسلوك البشري، كما لجأ الباحثون إلى تصنيف الأفراد حسب محدداتهم الشخصية، فبحثوا في السمات والعوامل، والأسباب وراء نشوءها وتكوينها، ووضعوا نظريات تصنف الأفراد بحسب محددات الشخصية من سمات، وعوامل، وأنماط، ونظريات أخرى تصنف الأفراد حسب ميولهم المهنية.

الشخصية

يعرفها ألبورت بأنها ذلك التنظيم الدينامي في الفرد للأجهزة النفسية الفسيولوجية والذي يحدد توافقاته الأصلية، ويركز كاتل في تعريف الشخصية على القيمة التنبؤية، فيذهب إلى أن الشخصية هي ما يمكننا من التنبؤ بما سيفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين، فالشخصية تختص بكل سلوك يصدر عن الفرد سواء أكان ظاهراً أو خفياً. كما يعرفها أسعد رزوق (أبو أسعد، 2010) بأنها عبارة عن مجموع خصائص المرء العاطفية والنزعات الغريزية والعقلية، التي تمثل حياة صاحبها وتعكس نمط سلوكه المتكيف مع البيئة، فهي لفظة يجري استخدامها على عدة معان، شعبية وسيكولوجية أما معناها الأشمل فهو التنظيم المتسق والدينامي لصفات الفرد الجسمية والعقلية والأخلاقية والاجتماعية، حسب تجليها للآخرين في مجال الأخذ والعطاء داخل الحياة الاجتماعية (إبراهيم، 2011).

نظريات السمات

تعريف السمة (Trait): السمات هي الصفة (الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية) الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الشخص، وتعبّر عن استعداد ثابت نسبياً لنوع من السلوك (زهران، 2005)،

كما تعرف السمات بأنها خصائص ومميزات لوصف الشخصية وتتم المقابلة بين السمة وهي صفة متأصلة، وبين الحالة وهي وضع جديد طارئ، مثل حالة القلق كسمة دائمة أو حالة مرضية مؤقتة (الشربيني، 2003)، ويعرف كاتل السمة بأنها "مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد، ومعالجتها بالطريقة ذاتها في معظم الأحوال" أما جلفورد فيعرف السمة بأنها "أي جانب يمكن تمييزه وذو دوام نسبي وعلى أساسه يختلف الفرد عن غيره" (عبدالخالق، 2003). ويمكن فهم الفرد في ضوء سمات شخصيته التي تعبر عن سلوكه (الهواري و أبو أسعد، 2012). ومن النظريات التي تناولت سمات الشخصية:

أ. نظرية السمات أو (الأمزجة) لجوردن ألبرت

يرى ألبرت أن السمات تترتب بشكل هرمي أو طبقي بحيث يعتبر بعضها أكثر أهمية من غيرها بالنسبة للفرد (عدس و توق، 1998)، كما يرى بأن السمات تنقسم إلى قسمين من حيث أصولها:

1. سمات وراثية

2. سمات مكتسبة

ويقسم ألبرت السمات إلى ثلاثة مستويات (Cherry, 2010)

السمة (الكاردينالية) الطلائعية: وهي السمة المسيطرة على حياة الإنسان والتي تشكل سلوك الفرد، وتتحكم بالعواطف والهواجس، ويرى ألبرت بأن الأفراد يسعون لتطويرها عبر مراحل حياتهم.

السمات المركزية: وهي ميزات عامة توجد بكمية معينة في كل شخص، وتشكل أساس كثير من سلوكه، وهي أقل تأثيراً من السمة الطلائعية، إلا أنها تشغل الحيز الأكبر في الصفات التي يصف بها فرد فرداً آخر، مثل خجل، وذكي، وقلق وغيرها.

السمات الثانوية: هي الميزات التي لا تظهر إلا في المواقف أو الحالات الخاصة مثل القلق من مخاطبة الجمهور، أو قلة الصبر في أثناء الانتظار في طابور.

ويرى ألبرت أن السمات تتميز بالخصائص التالية (أبو حجاج، 2006) :

1. **خاصية التغير:** حيث أن الثبات الذي تتمتع به السمة هو ثبات نسبي فالسمة الإنسانية قابلة للتعديل والتغير عن طريق التعلم.
2. **خاصية الملاحظة والقياس:** فالسمة يمكن ملاحظتها ويمكن قياسها مما يساعد على معرفة سلوك الفرد وتحديد طبيعة هذا السلوك.
3. **خاصية الدافعية:** لكل سمة إنسانية دافعية ذات قوة محددة ومعينة فالسمات المكتسبة لها قوة دافعية أقل من السمات الفطرية.
4. **خاصية النمو:** ترتبط السمة بالعمر الزمني للفرد والخبرة، وتتغير مع التغير الحاصل في خصائص النمو الإنساني.

ب. نظرية العوامل الستة العشرة للشخصية لريموند كاتل

أعتمد ريموند كاتل على تخفيض عدد السمات التي أستخرجها ألبورت باستخدام التحليل العاملي إلى 16 سمة (Cherry, 2010)، وقد قسم السمات إلى نوعين (عبدالخالق، 2003).

1. **السمات السطحية:** وهي تلك السمات التي يمكن ملاحظتها مباشرة وتظهر في العلاقة بين الأفراد، أو تتضح من خلال انجاز عمل ما وفي الاستجابات للاستخبارات، وهي قريبة من مكان السطح في الشخصية، وتعد أكثر قابلية للتعديل تحت الظروف البيئية ومنها المرح، الحيوية.
2. **السمات الأساسية:** أو السمات المركزية وهي التكوينات الحقيقية الكامنة خلف السمات السطحية، والتي تساعد على تحديد السلوك الإنساني وتفسيره، والسمات الأساسية ثابتة ويدخل في تكوينها عاملين، هما: الوراثة، والبيئة التي يعيش فيها الفرد.

أستخرج كاتل (16) عاملاً تمثل السمات السطحية باستخدام التحليل العاملي على (171) سمة مركزية أستخرجها من قائمة ألبورت التي تحتوي على أكثر من (17900) سمة بعد تصنيفها وحذف المتشابه منها. العوامل الستة عشر يمكن تمثيلها على شكل قطبين متباعدين (عدس و توق، 1998)، تقاس سمات الفرد من خلال درجة تمثل قربه من أحد القطبين (Fehriiger, 2005):

1. العامل (A) الدفء (Warmth): وتمثل الدرجة المنخفضة الفرد المتحفظ، والمجرد، والهادئ، والجامد، المنعزل، الذي يتخذ موقفاً ناقداً للآخرين، ورسمي في التعامل، أما الدرجة المرتفعة فتمثل الفرد المنفتح على الآخرين، المجامل أو الملائف (attentive to others)، الودي (outgoing)، الذي يحب الآخرين.
2. العامل (B) الذكاء أو الاستدلال (Intelligence or Reasoning): الدرجة المنخفضة تدل على فرد ذو تفكير جامد، وقدرات ذهنية ضعيفة، وأقل ذكاء من عامة الناس، وغير قادر على التفكير المجرد لحل المشكلات، أما الدرجة المرتفعة تدل على شخص ذو قدرات عالية في التفكير المجرد، وأكثر ذكاءً من عامة الناس، وسريع التعلم، وسريع الاستيعاب.
3. العامل (C) الثبات الانفعالي (Emotional Stability): الدرجة المنخفضة تمثل فرداً سريع التأثر عاطفياً، ومتقلب المزاج، ومضطرب عاطفياً، وسريع الاكتئاب، وقوة الأنا منخفضة، أما المرتفعة فتمثل فرداً مستقر عاطفياً، ومتكيف، وناضج (عقلاني)، وهادئ، ويواجه الواقع، وقوة الأنا عنده تكون مرتفعة.
4. العامل (E) السيطرة (Dominance): الدرجة المنخفضة تمثل الفرد الذي يحترم رغبات الآخرين، ومتعاون مع الآخرين، يتجنب الصدام، ويميل للخضوع لرغبات الآخرين، ومتواضع، ومذعن للأوامر، سهل الانقياد، ومجامل. أما المرتفعة فهي تشير إلى فرد مُسيطر، ومهمين، ونشيط، حازم في تعامله (الجزم)، ومتسلط أو متزعز على غيره.
5. العامل (F) الاندفاعية (الحماس) (Impulsivity): الدرجة المنخفضة تدل على فردٍ جاد، وقليل الكلام (يميل للكبت والصمت)، يتروى في تعامله ويحترس (متدبر في عواقب الأمور ويستظن الأفكار والآراء)، أما الدرجة المرتفعة فتدل على فرد مفعم بالحيوية، وعفوي، ومتحمس، كما يميل للاعتماد على الحظ (happy go lucky)، ومبتهج، ومُعبر (التعبير)، مندفع، متهور.
6. العامل (G) النفعية والضمير (Rule-Consciousness): الدرجة المنخفضة تدل على فرد نفعي (تغلب عليه المصلحة الذاتية)، غير متكيف، لا يكثر بالقوانين، متسامح، (الأنا الأعلى ضعيف)، والدرجة المرتفعة تدل على فرد يقط الضمير، مطيع، متكيف، أخلاقي، رزين، (الأنا الأعلى مرتفع).

7. العامل (H) المغامرة أو (الجرأة) (Boldness): الدرجة المنخفضة تؤثر بأن الفرد خجول، يمتلكه شعور بالتهديد، جبان، ومتردد (متحير)، ومرعوب بينما الدرجة المرتفعة تؤثر على أن الفرد جريئ اجتماعياً، ومغامر، صلف (وقح)، وجسور.

8. العامل (I) الحساسية (Sensitivity): الدرجة المنخفضة تدل على أن الفرد نفعي (يُغلب مصلحته الذاتية)، وموضوعي، وجامد (جاف المعاملة)، ومتزمت (صلب التفكير ومتعصب لرأيه)، وواثق من نفسه (متكل على نفسه)، لا يجمال، وخشن في تعامله (جلف)، أما الدرجة المرتفعة فتدل على أن الفرد حساس، ومهذب، ومرهف (خيالي)، ورقيق العاطفة (وجداني)، ومتساهل (لين التفكير ويتقبل آراء الآخرين)، وحدسي (يميل إلى الجانب الإنساني أكثر من المنطقي في تعامله).

9. العامل (L) الارتياح (Suspiciousness): الدرجة المنخفضة تدل على فرد يثق في الآخرين، غير شكاك، ومتقبل لما يقوله الآخرون، غير مُتشرط (قليل الشروط)، سهل التعامل، أما المرتفعة فتدل على فردٍ شكاك، ويقظ (يرتاب في كل ما يصدر من الآخرين)، مُعارض (يقاوم أفكار الآخرين ولا يتقبلها بسهولة).

10. العامل (M) التخيل (Imagination): الدرجة المنخفضة تدل على فردٍ واقعي، عملي، يميل إلى الحلول، حاضر الذهن دائماً، وثابت (لا يفقد اتزانه في المواقف المفاجأة)، وتقليدي، والدرجة المرتفعة تدل على فرد تجريدي (يُغلب التفكير في تعامله)، خيالي وشارد الذهن، ومنشغل بأفكاره.

11. العامل (N) الدهاء (الحنكة) (Shrewdness): الدرجة المنخفضة تدل على فردٍ صريح، أصيل (يضيف أفكاره الخاصة)، طبعي (بسيط لا يتصنع)، وأحياناً ساذج (بريء)، واضح، صادق، متواضع، غير ملتوي (في التعامل)، والدرجة المرتفعة للفرد المنعزل (في أفكاره)، الكتوم، المتحفظ، الداهية، الكيس (فطين)، الدنيوي (مادي أو نفعي)، مكر، المحنك (دبلوماسي في التعامل).

12. العامل (O) عدم الأمان / الاطمئنان (Insecurity): الدرجة المنخفضة تدل على فرد قنوع، مطمئن (غير قلق)، راض، آمن، لا توجد عنده عقدة الذنب، راض عن نفسه والدرجة المرتفعة تدل على فردٍ خائف، قلق (يشك في نفسه وقدراته)، لديه نزعة للشعور بالذنب، يلوم نفسه.

13. العامل (Q1) الراديكالية (التطرف) (Radicalism): الدرجة المنخفضة تدل على أن الفرد

تقليدي، يزرع للمألوف، يحترم الأفكار التقليدية، محافظ (مقاوم للتغير)، أما الدرجة المرتفعة فتدل على أن الفرد منفتح (للتغير)، تجريبي، متحرر، ناقد، مرن، متطرف الأفكار (راديكالي).

14. العامل (Q2) كفاية الذات (Self-Sufficiency): الدرجة المنخفضة تؤثر إلى أن الفرد

يميل للجماعة (يتكل على تواجده في مجموعة)، تابع، خادم، موالي لجماعة، بينما الدرجة المرتفعة تشير إلى أن الفرد يعتمد على نفسه، منعزل (منزوي)، متوحد (لا يميل للتواجد في جماعة)، مكفي بذاته.

15. العامل (Q3) التنظيم الذاتي (Self-discipline): الدرجة المنخفضة تشير بأن الفرد

فوضوي (غير منظم)، غير دقيق، مرن، غير منضبط (لا يلتزم بالقوانين أو المواعيد)، غير صارم (منحل)، لديه صراع مع الذات، متهور، لا يهتم بالأعراف (بالقواعد الاجتماعية)، صعب الانصياع (لا يقبل التحكم فيه)، بينما الدرجة المرتفعة تشير إلى أنه محترف (يسعى للكمال أو الإتقان)، منظم، ملتزم (منضبط، لديه انضباط ذاتي)، ملتزم أو متقيد اجتماعياً، مرهف الإحساس.

16. العامل (Q4) التوتر (Tension): تدل الدرجة المنخفضة على أن الفرد هادئ (غير متوتر)،

رائق (مزاج معتدل)، بليد (قليل الانفعال)، صبور، بينما تدل الدرجة المرتفعة على أن الفرد متوتر، غير صبور، لحوح، منقاد، محبط، شديد الانفعال.

ج. نظرية العوامل لهانز آيزنك

باستخدام التحليل العاملي حدد هانز آيزنك ثلاثة عوامل رئيسة تحتوي وتعبّر عن السمات الشخصية الكبرى (in: Houston, 2001):

1. عامل الانبساط (extraversion) / الانطواء (introversion): الفرد عالي الانبساط هو فرد

اجتماعي، ودود، يبحث عن المتعة والصحبة، أما الفرد الانطوائي فهو هادئ، كتوم، ولديه نزعة نحو العزلة، ويتسم بالحذر في التخطيط لحياته.

2. عامل العصابية (neuroticism)/الانفعال العالي: الفرد عالي العصابية لديه نزعة نحو القلق، والمزاجية، وسرعة التأثر بالانتقاد والجرح، بينما الفرد منخفض العصابية هو فرد متزن انفعالياً، هادئ، ومستقر مزاجياً.

3. عامل الذهان (psychohicism): يوصف الفرد في حال حصوله على درجة مرتفعة في هذا العامل بأنه أناني، عدواني، بارد، قليل العاطفة، مندفع، أو بشكل عام لا يهتم بالمشاعر الشخصية أو حقوق الآخرين أو مضاد للمجتمع.

د. العوامل الكبرى الخمسة لجولديبيرج

هناك عدد من السمات المتناثرة التي لم تشملها عوامل آيزنك والتي لا يمكن الاستغناء عنها في وصف الشخصية الإنسانية لذا سعى جولديبيرج وآخرون لوضعها ضمن "عوامل" وتوصلوا إلى خمسة عوامل أطلق عليها جولديبيرج العوامل الكبرى الخمسة (The Big five factor) للشخصية (أبو أسعد، 2010):

1. الانبساطية (Extraversion): وتشمل السمات الشخصية التي تركز على قيمة وقوة العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، والسيطرة الانفعالية الايجابية، والنشاط والبحث عن الإثارة.

2. العصابية (Neuroticism): وتشمل سمات عدم التكيف مثل الذهان، والكرب، بالإضافة للسمات الانفعالية والسلوكية السلبية مثل القلق والاكتئاب والعدوانية.

3. المجارة (Agreeableness): تشمل سمات الشخصية التي تركز على نوع العلاقات البين شخصية من قبيل التعاطف، والدفع، والحنو، والتسامح.

4. الضمير (Conscientiousness): تشمل السلوك الموجه نحو هدف من قبيل الفعالية، ومراعاة القانون وسمات الضبط والوفاء بالواجبات على الوجه الأكمل من أجل انجاز وتهذيب النفس.

5. الانفتاح على الخبرة (Openness to Experience): تتضمن السمات الشخصية التي تركز على السعي الدعوب، والإعجاب بالخبرات الجديدة، والذكاء، والإبداعية والحاجة للتنوع.

تعليق على نظريات السمات:

نظريات السمات والعوامل المختلفة هي جهود متتابعة للتعديل على نظرية ألبورت للسمات (أو الأمزجة). إذ أستخرج كاتل ستة عشرَ عاملاً من خلال التحليل العاملي للسمات التي وضعها ألبورت، كما أن أيزنك أستخرج منها ثلاثة عوامل أسماها العوامل الكبرى، أما نظرية العوامل الكبرى الخمس فهي تتابع للجهود التي وصل إليها أيزنك.

نظريات السمات تقوم بقياس شدة السمة لدى الفرد، من خلال قياس ما لدى الفرد وموقعه بين سمتين متناقضتين. فمثلاً لقياس مستوى الخجل لدى الفرد فإنه يقاس موقع درجة ما لدى الفرد بين سمتي الخجل والجرأة، فكلما انخفضت الدرجة دل على شدة الخجل، وكلما زادت الدرجة دل على شدة الجرأة.

يصعب تصنيف الأفراد ضمن مجموعات مختلفة، بهدف قيامهم بأعمال معينة، واشتراكهم في ميول معينة، إذا كان هؤلاء الأفراد يشتركون في سمة واحدة لكنهم يختلفون في شدتها؛ فمثلاً فرد شديد الجرأة وآخر متوسط الجرأة، قد يصعب تصنيفهما ضمن مجموعتين مختلفتين في الميول أو القيام بأعمال معينة.

نظريات السمات تتميز بقدرتها على مساعدة المعالجين النفسانيين في تحديد الحالات المرضية من خلال قياس شدة السمة، وتحديد الحالات التي تتطلب تدخلاً منهم، مثل حالات القلق الشديد.

نظريات الأنماط

تقوم نظرية الأنماط على أساس تقسيم الشخصية إلى أنماط تقوم على أسس جسمية أو عقلية أو مزاجية، وأن لكل فرد من الأفراد نمطاً يميزه عن غيره، وذلك وفق ما يتمتع به من صفات جسمية أو غيرها (أبو أسعد، 2010). كما تهدف نظريات الأنماط إلى تصنيف الأفراد إلى شرائح مختلفة، يطلق على هذه الشرائح أسلوب الشخصية (Personality style)، وكان الهدف منها توزيع الأفراد على الوظائف المناسبة.

أ. الأنماط عند أبقراط

قسم أبقراط الأفراد حسب سوائل الجسم ظناً منه أن لهذه السوائل دوراً في التحكم بسلوكيات الأفراد وسماتهم الشخصية (أبو حجاج، 2006، صفحة 164):

1. الشخصية الدموية نسبة للدم (**sanguine personality**): تعني أن الفرد نشيط، سريع، سهل الاستثارة، يميل إلى الضعف من ناحية المثابرة والدأب.
2. الشخصية الصفراوية نسبة لسائل المرارة الأصفر (**choleric personality**): تعني أن الفرد شديد الانفعال ومنعدم السرور، متسرع.
3. الشخصية السوداء نسبة لسائل المرارة الأسود (**melancholic personality**): تعني أن الفرد حزين مليء بالاكتئاب.
4. الشخصية البلغمية نسبة للبلغم (**phlegmatic personality**): تعني أن الفرد بطيء، وبليد، وعديم الاكتراث، وضعيف الانفعالات.

ب. الأنماط عند كارل يونج

ينظر يونج إلى بناء الشخصية كشبكة معقدة من الأنظمة المتفاعلة والتي تسعى إلى تحقيق انسجام نهائي فيما بينها (أنجلر، 1991)، والأنظمة هي:

1. النفس (**Psyche**): أو الشخصية الكاملة ويقصد بها كل العمليات والأفكار والمشاعر والأحاسيس النفسية، وتتضمن جميع العمليات الشعورية واللاشعورية.
2. الأنا (**Ego**): هي الإدراك الشعوري للذات، وهي المسؤولة عن وعينا الشعوري بمشاعرنا ومن خلالها نبني حساً ذاتياً.
3. اللاشعور الشخصي (**Personal Unconscious**): يتضمن الخبرات التي مر بها الفرد في حياته والتي قام بكتمتها أو تناسيها أو كبتها، وهي قريبة من متناول الشعور. هذه الخبرات الكامنة مختزنة في تجمعات أطلق عليه يونج مركبات (**Complexes**)، والمركب عبارة عن مجموعة من الاعتقادات والمشاعر والذكريات المنظمة عن مفهوم معين، وهذا المركب لديه القدرة على طرح أفكار جديدة وتفسيرها بناءً لذلك المفهوم. والأفراد يختلفون في اللاشعور الشخصي، حتى لو مروا بنفس الخبرات، وهذا الاختلاف راجع للإدراك ومدى الإحساس بأهمية هذه الخبرات.

ويرى يونج بأن المركب قد يكون شعورياً ولا شعورياً، أو قد يكون بعضه شعورياً وبعضه لاشعورياً، كما أن بعض المركبات ترجع إلى اللاشعور الجمعي.

4. **اللاشعور الجمعي (Collective Unconscious):** هي قوى لاشعورية يشترك فيها أفراد المجتمع، وتختلف طرق التعبير عنها من مجتمع لآخر مثل الغضب والعدوان والمرح. هذا اللاشعور الجمعي ناتج عن أنماط بدائية (archetypes) في التفكير أو استعداد لإدراك العالم، تبرز على شكل رموز من خلال الأساطير والآداب والأحلام وغيرها.

5. **القناع (Persona):** وهو الدور الاجتماعي الذي يحدده المجتمع للفرد، أي أن (برسوننا) الفرد هي القناع الذي يرتديه من أجل أن يحقق مطالب المجتمع أو ما يتوقعه المجتمع من الفرد، مثل الزوجة والأم، والمعلم وغيرهم، فإن لكل واحد منهم مطالب مختلفة عن الآخر، كما تجد الفرد يجاهد طوال الوقت لإظهار ما يتوقعونه منه، وقد لا يتطابق القناع (أو البرسوننا) مع ما يريده الفرد لذاته، أو ما يميل إليه في داخله.

6. **الظل (shadow):** يشكل السلوكيات، والاعتقادات والمشاعر الاجتماعية التي نحتويها أو التي بداخلنا، هذه المشاعر تتنافر مع معاييرنا الاجتماعية وشخصيتنا المثالية.

7. **الطاقة النفسية (Psychic Energy):** تمثل القوة الدافعة للشخصية، أو الليبدو (libido) وهي تمثل أي شهوة أو رغبة نحو تحقيق هدف معين. لا يشترط يونج أن تكون الليبدو غريزة جنسية، بل كل جوع أو نهم نفسي يمكن أن يكون لبيدو تبحث عن التوازن وتحرك الفرد باتجاه عملية تحقيق الذات (Self-Actualization).

ويرى يونج بأن الذات (self) هي مركز الشخصية، وهي تعمل على التوافق بين القناع (persona) وبين الظل (shadow)، وتستند على الحاجز بين الشعور واللاشعور، بين المنطقي واللامنطقي، وهدف الذات أو (كفاحها) هو تحقيق غاية مستقبلية مدركة ومعروفة لديها. كما يرى يونج أن شخصية الإنسان تتكون من اتجاهين (Attitudes) أو نمطين متضادين وهما الانبساطي (Extraversion) والانطوائي (Introversion) وأربع وظائف (Functions) هي: الحس (Sensation)، والتفكير (Thinking)، والشعور (Feeling)، والحدس (Intuition).

تشكل الاتجاهات أو الأنماط والوظائف البنوية الأساسية لشخصية الفرد، وهي بنية خاصة غير متكررة. ويُعرف النمط الانطوائي بأنه الاتجاه الذي تظهر فيه النفس متجهة نحو الداخل (ذاتي) بينما

جدول (1) مجموعة سمات الانبساط والانطواء حسب تصنيف مايرز بريج لأنماط الشخصية

(The Myers & Briggs Foundation, 2010)

الانطواء Introversion	الانبساط Extraversion
حميمي Intimate : يرتاح للمجموعات الصغيرة ذات العلاقة شخص لشخص.	اجتماعي Gregarious : منغمس في عدد كبير ومتنوع من العلاقات.
هادئ Quiet : يظهر نفسه بالهدوء، وينسحب من مركز الحدث والاهتمام.	حماسي Enthusiastic : مفعم بالحيوية مع والنشاط ويحب أن يكون في مركز الأشياء أو الأحداث.
متقبل Receptor : متحفظ لدرجة قد تجعل الآخرين يبادرونه بالملاطفة الاجتماعية، إلى درجة أنه قد يتجاهلهم.	مبادر Initiator : ميسر اجتماعي، منفتح وجازم، يصنع جسور تواصل بين الناس.
منغلق Contained : يسيطر على انفعالاته، هادئ في خارجه، يصعب على الآخرين فهمه (غامض).	معبّر Expressive : سهل التعرف عليه، يمكن التواصل معه، رقيق، مفعم بالحيوية، متأهب لإظهار العواطف.
بصري Visual : يتعلم من خلال الملاحظة، والانطباع، القراءة، انعزالي أو انزوائي.	سمعي Auditory : يتعلم من خلال الاستماع، محاور جيد، و يرتبط بالآخرين.

جدول (2) مجموعة سمات الحس - الحس حسب تصنيف مايرز بريج لأنماط الشخصية

(The Myers & Briggs Foundation, 2010)

الحس Intuition	الحس Sensing
تجريدي nonobjective : الإدراكي يرتاح للمعلومات الغامضة والتي قد تكون غير حرفية أو موضوعية أو معقولة.	عيني Concrete : يعتمد على ما يمكن إثباته أو التحقق منه، أو معلومات حقيقة وما يمكن ملاحظته مباشرة ، يرتاب في المعلومات المشوشة.
خيالي Imaginative : يستمتع بكونه داهية، ذكي، مبتكر (لم يسبق له مثيل).	واقعي Realistic : يرتاح لكونه عملي، يهتم للفاعلية، يستخدم الحس السليم في تعاملاته (أو المتعارف عليه).
ذهني Intellectual : يتعلم، يكتسب للمعرفة، يميل للتحديات العقلية كغاية في حد ذاتها.	ذرائعي Pragmatic : لديه تقدير عالي لاستخدامات أو تطبيقات الأفكار أكثر من الأفكار نفسها.
نظري Theoretical : أو المفاهيمي، تلقائي في البحث عن النماذج في الوقائع المرصودة، يرتاح للنظريات ويخترع نظريات جديدة، واسع الحيلة.	تجريبي Experiential : يعتمد على التجربة بالدرجة الأولى وعلى الخبرات الماضية، متردد في التعميم لما هو خارج تجاربه.
أصيل Original : لديه قيم المبادرة، والجرأة والأصالة في الحلول. شكاك في الحكمة التقليدية (أو المتعارف عليه).	تقليدي Traditional : يثق بما هو مألوف لديه، يدعم المجموعات والطرق، الفخر بالماضي.

جدول (3) مجموعة سمات التفكير - الشعور حسب تصنيف مايرز بريج لأنماط الشخصية

(The Myers & Briggs Foundation, 2010)

الشعور Feeling	التفكير Thinking
متقبل Accepting : متسامح نحو إخفاقات الآخرين، يرى أمور إيجابية في الآخرين، لديه موهبة في البحث عن حلول للمشاكل.	ناقد Critical : يرتاح في وضع التصنيفات والاختلافات، وضع وإزالة الخيارات، يحب أن يكون في وضعية مناوئة (خصم).
رقيق القلب Tender Hearted : لديه رقة في القدرة على الإقناع والتأثير، يكره استخدام القوة للطاعة والإذعان.	صعب المراس (عنيد) Tough Minded : يتمحور حول النتائج، لديه الغاية تبرر الوسيلة (نفعي)، محدود بما هو مطلوب. صارم، ثابت.
مجامل Accommodating : يهدف لرأي الإجماع، يحترم رغبات الآخرين، يتجنب الصدام، يبحث عن التناغم والانسجام.	جدلي Questioning : مستقل فكرياً، يقاوم التأثير عليه، واثق من نفسه.
وجداني Affective : يثق بالعواطف والمشاعر، يحترم رغبات الآخرين، يتواصل بالمشاعر.	منطقي Logical : القيم والثقة منفصلتان لديه، موضوعي، يستخدم التحليل المنطقي.
شفيق Compassionate : يضع قراراته بناء على انطباعاته، أو النماذج، أو المشاعر بما فيها ما يحبه ويكرهه.	عقلاني Reasonable : صافي التفكير، موضوعي، تبريري (يميل للمبررات) ومنطقي في كل قرار يتخذه.

جدول (4) مجموعة سمات الحكم - الإدراك حسب تصنيف مايرز بريج لأنماط الشخصية

(The Myers & Briggs Foundation, 2010)

الإدراك Perceiving	الحكم Judging
متأهب للضغط Pressure Prompted : يفضل المهام المتعددة المتنوعة، يكون أكثر نشاطاً عند اقترابه من المواعيد النهائية.	مبادر Early Starter : يقظ، ينظم الأنشطة لتعمل معاً وفي نفس الوقت، بما يتيح له وقت كافٍ لاستكمال ما يناسب النواقص.
عرضي Casual : يحب وضع التعديلات إذا اقتضت الحاجة، يفضل الإرشادات غير الرسمية في مقابل القوانين المنظمة. قابل للتكيف مع الوضع.	منهجي Systematic : يفضل الترتيب، منظم ومبرمج، يميل إلى الخطط الرسمية للطوارئ (البدائل الرسمية).
عفوي Spontaneous : لا يحب التكرار، لا يحب إتباع الروتين، يبحث عن التنوع والتغيير.	مُجدول Scheduled : يضع ويتبع بكل سهولة المعايير والروتين الرسمي.
ذو النهاية المفتوحة Open-ended : يهتم للمرونة والحرية ولا يحب التقيد أو الارتباط بخطط بعيدة المدى زمنياً، يضع خططاً مرنة.	مُخطط Planful : يضع التزاماته ضمن جدول زمني، يستخدم التواريخ والمواعيد النهائية لتنظيم نفسه وطاقته.
طارئ Emergent : يضع خططاً طارئة، يتحرك بسرعة بالأفعال بدون خطط تفصيلية (خطط على الماشي)، يتقبل المخاطرة.	نظامي Methodical : يوظف المشاريع ضمن خطط موضوعية مسبقاً، منظم، يستخدم أسلوب الخطوة خطوة (التتابع)، مبرمج ذاتياً.

تُنتج التركيبات المختلفة (combination) لمجموعات السمات ستة عشر نمطاً من أنماط الشخصية، ويُرمز لكل نمطٍ بالحروف الأولى باللغة الإنجليزية لمجموعة السمات (The Myers & Briggs Foundation, 2010):

1. النمط (الانطوائي - الحسي - التفكير - الحكمي) (ISTJ): هادئ، جاد، يكتسب النجاح من خلال الدقة والموثوقية، عملي، يعتمد على الحقائق، واقعي، يتحمل المسؤولية. قراراته بناء على التفكير المنطقي في ما يجب عمله بهدف الوصول للاستقرار مهما كانت القرارات منحرفة أو مشتتة. يستمتع بالترتيب والتنظيم في المنزل والعمل، والحياة. يثمن التقاليد والمواولة.
2. النمط (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الحكمي) (ISFJ): هادئ، ودود، يتحمل المسؤولية، يقظ الضمير. وفي (ملتزم وثابت في الوفاء). متمكن، مجتهد، مثابر، دقيق. مخلص، موالٍ، حذر، مراوغ، يتذكر أدق التفاصيل عن الأشخاص المهمين بالنسبة له، يهتم لمشاعر الآخرين، يجاهد من أجل خلق بيئة (عمل أو منزل) منظمة ومنسجمة.
3. النمط (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الحكمي) (INFJ): يبحث عن المعاني والروابط بين الأفكار، العلاقات والمحتويات. يبحث في دوافع الناس، وفي رؤيتهم (معتقداتهم) عن الآخرين. يقظ الضمير، ملتزم بالقيم. يطور رؤية واضحة لخدمة الصالح العام. منظم، و حازم في تحقيق أفكاره.
4. النمط (الانطوائي - الحسي - التفكير - الحكمي) (INTJ): لديه أفكار أصيلة (مبتكرة) ودافعية قوية لتحقيق أهدافه. سريع الملاحظة للأنماط والنماذج (patterns) للأحداث الخارجية ويستطيع تقديم تفسيرات بعيدة المدى عنها (النظرة الثاقبة). يستطيع تنظيم العمل إذا طلب منه. شكاك، كثير الريبة، مستقل، لديه معايير عالية للكفاية والأداء عن نفسه والآخرين (ينشد الكمال).
5. النمط (الانطوائي - الحسي - التفكير - الإدراكي) (ISTP): متسامح، مرن، ملاحظ هادئ حتى تظهر المشكلة، وبعد ذلك يبحث سريعاً عن حلول عملية (لا يأخذ المبادرة بأمور الوقاية). يستطيع إيجاد حلول لتسيير العمل وعزل أسباب المشكلة من خلال تحليل كمية ضخمة من البيانات. يميل لمعرفة السبب والنتيجة، ينظم الحقائق بناء على قواعد منطقية، يقدر الكفاءة والفعالية.
6. النمط (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (ISFP): هادئ، ودود، حسّاس، لطيف، يستمتع باللحظة المعاشة حالياً، يهتم بما يدور حوله (في الوقت الحاضر)، يحب أن تكون له حياته الخاصة، ويحب العمل حسب إطار وقته الخاص (لا يحب التقيد بمواعيد)، ولاؤه وتقيدته لقيمه الخاصة أو للناس المهمين بالنسبة له. لا يحب المعارضة أو التصادم، لا يفرض آراءه وقيمه على الآخرين.

7. النمط (الانطوائي - الحدسي - الشعوري - الإدراكي) (INFP): مثالي، ولاؤه وتقيد لقيمه الخاصة أو للناس المهمين بالنسبة له، يطمح في أن يتغير العالم الخارجي بما يلائم قيمه الشخصية. فضولي، سريع في ملاحظة الاحتمالات، يمكن تحفيزه لتوظيف أفكاره (التشجيع). يبحث في فهم الناس، لمساعدتهم على تحقيق آمالهم. متكيف، مرن، يتقبل من الآخرين إلا إذا وجد تهديد لقيمه.
8. النمط (الانطوائي - الحدسي - التفكير - الإدراكي) (INTP): يبحث في وضع تفسير منطقي لكل ما يثير اهتمامه. منظر (له نظرياته الخاصة) ومتجرد (لا يتأثر بأفكار الآخرين). يهتم بالأفكار أكثر من التفاعل الاجتماعي. هادئ، كئوم، مرن، متكيف. لديه قدرات غير عادية في التفكير العميق في حل المشكلات التي تهمة. شكاك، انتقادي بعض الأحيان، وتحليلي دائماً.
9. النمط (الانبساطي - الحسي - التفكير - الإدراكي) (ESTP): مرن، متسامح، في حل المشاكل يستخدم المنهج العلمي مركزاً على نتائج سريعة. لديه نظريات ومفاهيم خاصة به. يحاول إبراز النشاط في حل المشاكل. يركز على الوقت والمكان الحالي، عفوي، يستمتع بكل لحظة يتفاعل فيها مع الآخرين (اجتماعي). يستمتع بوسائل وأساليب الراحة المادية. يتعلم من خلال العمل.
10. النمط (الانبساطي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (ESFP): منفتح، ودود، متقبل، محب للحياة بشدة، والناس، والحياة المادية. يحب العمل مع الآخرين لجعل الأمور تمضي أو تعمل. يستخدم المنطق والواقعية في العمل لجعل العمل أكثر متعة. مرن، عفوي، لديه استعداد للتكيف مع بيئات وأفراد جدد، يتعلم بتجريب مهارات جديدة مع الآخرين.
11. النمط (الانبساطي - الحدسي - الشعوري - الإدراكي) (ENFP): دافئ، متحمس، خيالي. يتمت بقدرة على الربط بين الحوادث والمعلومات بسرعة، لديه ثقة باستخدام النماذج (patterns) التي يراها. يحتاج إلى الثناء من الآخرين، ولديه استعداد لإعطاء التقدير والدعم لهم. عفوي، ومرن، عادة ما يعتمد على قدراته الشخصية وطلاقة اللفظية في إثارة إعجاب الآخرين.
12. النمط (الانبساطي - الحدسي - التفكير - الإدراكي) (ENTP): سريع، بارع، متحفز، متأهب، صريح. داهية أو واسع الحيلة في المشاكل الجديدة والصعبة. بارع في توليد احتمالات بناء على فهمه ولديه القدرة على تحليلها إلى خطط (استراتيجيات). بارع في قراءة الآخرين (يفهم الدوافع). يمل من الروتين، نادراً ما يكرر نفس العمل بنفس الطريقة. عرضة للتحول من ميل أو وظيفة من وقت لآخر.
13. النمط (الانبساطي - الحسي - التفكير - الحكمي) (ESTJ): عملي، واقعي، يعتمد على الوقائع، يتحرك بسرعة لتنفيذ القرارات. لديه قدرة على تنظيم الأفراد والمشاريع لإنجاز الأعمال. يركز على استخراج النتائج الأكثر فعالية. يهتم للتفاصيل الروتينية، لديه مجموعة من المعايير الواضحة والمنطقية، يتبعها بشكل منظم ويحاول جعل الآخرين إتباعها. لديه قوة في تنفيذ مخططاته.

14. النمط (الانبساطي - الحسي - الشعوري - الحُكمي) (ESFJ): حنون، صاحب ضمير، متعاون. ينشد ويسعى للتناغم والانسجام في البيئة المحيطة والعمل. يحب العمل مع الآخرين لانجاز المهام بدقة وفي الوقت المحدد. لديه ولاء حتى في الأمور الصغيرة. يلاحظ الاحتياجات بصورة بشكل يومي (آني) ويحاول تقديم المساعدة. يطلب التقدير والثناء على ما هو عليه وعلى مساهمته (الامتنان).
15. النمط (الانبساطي - الحدسي - الشعوري - الحُكمي) (ENFJ): دفيء، حساس، مستجيب، مسئول. ينساق بشدة (أو يتفاعل) وراء عواطف، وحاجات، ومحفزات الآخرين. يستخرج القوى الكامنة لدى الآخرين، ويساعد الآخرين لتحقيق أهدافهم. بإمكانه العمل كمحفز لتطور الأفراد والجماعات. لديه ردة فعل نحو الإطراء والانتقاد. اجتماعي، قادر على إعداد الآخرين في مجموعات وقيادتهم بشكل ملهم.
16. النمط (الانبساطي - الحدسي - التفكير - الحُكمي) (ENTJ): صريح، حاسم، واستعداد سريع لتولي القيادة. سريع في رؤية الإجراءات المنطقية والفعالة في السياسيات. لديه قدرة لتوظيف نظام شامل لحل المشاكل بطريقة منظمة (قيادة). يستمتع بوضع الخطط والأهداف بعيدة المدى. مطلع (على دراية)، قارئ جيد، يستمتع بتوسيع معارفه وإفادة الآخرين بذلك. لديه قوة في استعراض أفكاره الخاصة.

د. الأنماط عند بافلوف

يرى بافلوف (Pavlov) بأن أنماط الشخصية أو الأمزجة (Temperament) تتشكل من خلال العمليات الفسيولوجية المرتبطة بالجهاز العصبي، ويرى بأن الجهاز العصبي هو مركز الفعاليات النفسية، وأن ما يسميه بعضهم بالارتباطات النفسية ليس إلا ارتباطات فسيولوجية، ويشير إلى أن هناك ظاهرتين أساسيتين في التكوين النفسي للإنسان (والحيوان) هما: عمليتا الإثارة والكف، وأنهما مترابطتان، وأن فعالية الإنسان (والحيوان) مُنطلق منهما باستمرار، وأن الأولى تمثل نشاط الإنسان وإنتاجه بينما تمثل الثانية وهي الكف، النزوع إلى الراحة واستعادة النشاط وحماية الخلايا من الإعياء والإفراط في صرف الطاقة، كما أن الإنسان يحمل قدرة على التكيف، وأنه في ذلك يحمل الكثير من الأفعال المنعكسة الطبيعية التي تُرى ثابتة ومتناسبة مع مؤثرها الأصلي، والكثير من

الأفعال المنعكسة الشرطية التي تكون مكتسبة وقابلة للتعديل والتحويل، و يصنف بافلوف أنماطاً أربعة للأمزجة، وهي التالية (أبو حجاج، 2006):

1. **المندفع:** وهو الذي يتميز بشدة الاستثارة، والاندفاع، والطيش وكثرة التسلط، والعدوانية ويبدو ذلك واضحاً عند الحيوان الذي يميل إلى العدوان.
2. **الخدول:** وهو الذي يتميز بضعف النشاط، وتطرف الهدوء، والاكتئاب والسكينة، والخضوع، والتخاذل.
3. **النشط:** وهو المتزن الذي يتميز بالاعتدال مع ظهور النشاط وكثرة الحركة والملل السريع حين لا يوجد ما يشغله، وهو فعال ومنتج.
4. **الهادئ المتزن:** وهو الذي يتميز بالقبول والمحافظة والرزانة، وهو عامل جيد ومنظم.

هـ. الأنماط عند شلدون

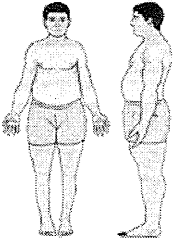
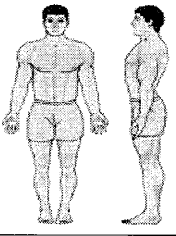
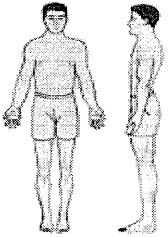
يري شيلدون (William Sheldon) بأن الأفراد يمكن تقسيمهم حسب شكل الجسم أو ما يسميه الأنماط الجسمية (Somatotypes)، إذ يرى بأن الأفراد ذوي الأنماط الجسمية المعينة يميلون لتنمية أنماط معينة من الشخصية، جدول (5)، وقد فسر ذلك بأن البشر لديهم خصائص جسمية وراثية تحدد الأنشطة التي يميلون للتفوق فيها ويجدون فيها المسرة. فالأفراد الذين يتمتعون بعضلات قوية من المحتمل أن يكونوا رياضيين جيدين، في حين نجد أن البدناء مرحون ومعتدلو المزاج. وقد قسم شلدون الأفراد إلى ثلاثة أنماط رئيسية (دافيدوف، 1980):

1. النمط الجسمي الحشوي (البدين) (Endomorph).
 2. النمط الجسمي المتوسط التركيب (الرياضي) (Mesomorph).
 3. النمط الجسمي الجلدي (النحيف) (Ectomorph).
- وقد ربط شلدون أنماط الجسم بثلاثة أنماط للشخصية يحتوي كل نمط على عدد من الصفات العامة تميزه عن باقي الأنماط أسماها:

1. المزاج الحشوي الأساسي (Viscerotonia).
2. المزاج الجسمي الأساسي (Somatotoni).
3. المزاج المخي الأساسي (Cerebrotonia).

جدول (5) الأنماط عند شلدون

(دافيدوف، 1980)

النمط الجسمي	خصائص جسمية	سمات الشخصية	صورة
الحشوي (البدين) (Endomorph)	ناعم، مستدير، زيادة في النمو في الأمعاء الهضمية	المزاج الحشوي الأساسي ودود، اجتماعي، شره في الطعام، متعادل المزاج	
المتوسط التركيب (الرياضي) (Mesomorph)	صلب، مستطيل، قوي، رياضي، عضلات نامية جداً	المزاج الجسمي الأساسي، متعالي، عدواني، نشيط، مباشر، شجاع، متسلط	
الجلدي (النحيف) (Ectomorph)	طويل، رفيع، مرن، مخ كبير، جهاز عصبي حساس	المزاج المخي الأساسي، مكبوت، مقيد، خائف، واع بذاته	

ز. الأنماط عند ماير فرايدمان

قسم فرايدمان (Meyer Friedman) الناس إلى صنفين أو نمطين للشخصية أطلق عليهما أنماط (أ/ب) (Type A/B personalities) من حيث درجة القلق والتوتر المرتبط بشخصيتهم، بناء على ملاحظته لسلوكيات مرضاه أثناء انتظارهم في العيادة، حيث وجد أن طريقة جلوس بعضهم أثناء الانتظار، تتلف مقدمة بعض المقاعد نتيجة الجلسة الخاطئة، وبعد متابعته لاحظ ارتباط مستوى القلق بطريقة الجلوس. قام فرايدمان بتصنيف المرضى إلى صنفين بحسب ما لدي الفرد من استعداد للتوتر والقلق (Jenkins, 2005) :

1. الصنف (أ) لديهم توتر عالي يرجع للأسباب التالية:

- يستمتعون بتحقيق الأهداف، مع متعة أكبر مع الأهداف الصعبة، لذلك يثابرون في تحقيقها.

- يجدون صعوبة في التوقف، حتى لو حققوا الهدف.
- يشعرون بضغط الوقت.
- يحبون المنافسة، ويخترعونها.
- يكرهون الفشل ويتجنبونه بشدة.
- يتميزون بالرشاقة، والتعليم الجيد.

2. الصنف (ب) لديهم توتر منخفض يرجع للأسباب التالية:

- يعملون بثبات، يستمعون بالنجاح، لكن يصبحون متوترين في حال الفشل.
- في حال المنافسة يشعرون بأنها لعبة لذا لا يمانعون من الخسارة.
- مبدعون في استعراض الأفكار والمضامين.
- يميلون للتأمل بالعالم الخارجي والداخلي.

تعليق على نظريات الأنماط:

يمكن تصنيف نظريات أنماط الشخصية إلى نظريات ارتبطت في تصنيفاتها للأفراد بالجانب الفسيولوجي المتعلق بجسم الفرد ووظائفه، مثل سوائل الجسم (أبقراط)، أو هيئة الجسم (شيلدون)، أو بالجهاز العصبي (بافلوف)، وأختلفت عنهم نظرية (فرايدمان) التي صنفت الأفراد حسب سمة القلق، والتي لاحظها من خلال هيئة جلوسهم في فترات الانتظار. وتميزت نظرية يونج عن باقي نظريات الأنماط اعتمادها على التحليل النفسي للفرد ودور الوراثة، وأساليب التنشئة، والخبرات، والمجتمع كعوامل ساهمت في تشكيل الشخصية، وركزت على مفهومي المركبات (complexes) والطاقة النفسية (Libido).

نظرية يونج تتبنى أسلوب المدرسة التحليلية في العوامل المشكلة لشخصية الفرد، لكن معظم مصطلحات ومفاهيم هذه النظرية قائمة على أفكار وتأملات كارل يونج مثل مفهوم اللاشعور الشخصي واللاشعور الجمعي، والأنا، والقناع، والطاقة النفسية، والمركبات، ومن الصعوبة تطبيق مبادئ المدرسة السلوكية كالتجريب، والشك الفلسفي على هذه المفاهيم والمصطلحات.

تهدف نظريات الأنماط إلى تصنيف الأفراد إلى مجموعات، لكل مجموعة خصائص معينة وميول مشتركة، وتصلح لأداء أعمال محددة، أو تتحمل ضغوط معينة.

لا تعتمد نظريات الأنماط على شدة السمة بل تعتمد في تصنيف الأفراد على وجود السمة أو عدم وجودها، وهذا قد يدفع بالباحثين للوقوع في الذاتية في إصدار حكمهم. فمثلاً، للحكم على فرد بأنه عدواني فإن الباحث يقيس وجود سمة العدوانية لدى الفرد أو عدم وجودها فقط، من خلال بروز هذه السمة أو وضوحها. لكن في حال أن الفرد لديه سمة العدوانية بدرجة منخفضة فإنه لا يمكن الحكم على الفرد بأنه عدواني أو غير عدواني إلا من خلال تدخل ذاتية الباحث في تصنيف هذا الفرد ووصفه. وهذا يعطينا مؤشراً واضحاً بوجود فئة مصنفة في نمط معين من أنماط الشخصية قد لا تنتمي لهذا النمط أو ذاك، بل هي تشكل خليطاً بين نمطين أو أكثر وهو ما يتعارض مع الهدف الرئيسي لهذه النظريات وهو تصنيف الأفراد ضمن أنماط منفصلة.

نظريات الأنماط قد لا تصلح في العلاج النفسي، فوجود السمات المنخفضة قد لا يعني بأن الشخص وصل للمستوى المَرَضِي الذي يتطلب تدخل المعالجين، فسمّة العدوان المنخفضة لدى الفرد لا تعني بالضرورة أنه بحاجة للعلاج النفسي.

الميول المهنية

تعريف الميول

الميل (interest) هو شعور بالتفضيل لمناشط أو أشياء أو أفكار معينة بحيث يتجه الفرد إليها (ربيع، 2009)، ويعرفه جلفورد (Guilford) بأنه نوعية سلوكية عامة لدى الأفراد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة (ملحم، 2009)، ويمكن تعريف الميل بأنه شعور عند الفرد يدفعه إلى الاهتمام والانتباه بصورة مستمرة إلى موضوع معين ويكون هذا الاهتمام مصحوباً بالارتياح من قبل الفرد. وتختلف الميول من شخص إلى آخر فبعض الأشخاص يميلون إلى العمل اليدوي والبعض الآخر يميلون إلى العمل الفكري. كما أن الميول قد تكون عابرة قصيرة الأمد أو دائمة تستمر مع الإنسان مدة طويلة وقد تكون قوية في شدتها عن الشخص وقد تكون ضعيفة (العزة، 2009)، والميل المهني هو رغبة الفرد

بالعمل في أنواع معينة من المهن أكثر من غيرها. وتتأثر الميول المهنية بعمر الفرد والقدرة العقلية العامة، وجنس الفرد والبيئة، كما تتأثر بالأسرة والأقران والمجتمع (الهواري و أبو أسعد، 2012). ويرتبط الميل ارتباطاً وثيقاً بالاتجاه، حيث أن تعريف الاتجاه هو استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي مُتعلّم للاستجابة الموجبة والسالبة نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة الاجتماعية التي تستثير الاستجابة، بينما الميل يعبر عن اتجاه نفسي يجعل الفرد يبحث عن أوجه أنشطة متنوعة وفي ميادين مختلفة (إبراهيم، 2011).

نظريات الميول المهنية

أ. الميول عند سترونج

قسم سترونج (E.K. Strong) الميول المهنية إلى نوعين (عبدالهادي و العزة، 1999):

1. **الميول العامة:** تمثل مجموعة استجابات القبول نحو موضوع معين يحقق الرضا والسعادة للفرد حين يمارس ما يميل إليه، مثل النشاط الرياضي، والمطالعة، أو الأنشطة الفنية.
2. **الميول المهنية:** وهي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه. فالشخص الذي لديه ميول فنية، يسعى إلى احتراف مهنة فنية ليكسب منها رزقه. والميول المهنية تمتاز بأنها أكثر ثباتاً واستقراراً. ويرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي بأن الميل المهني هو إعادة توجيه للطاقة عن طريق التسامي أو الإغلاء (Sublimation)، حيث أن الفرد الذي لديه اندفاعات سادية قد يعمل جراحاً أو جزاراً، والفرد الذي لديه دوافع مكبوتة يلجأ للأعمال الرومانسية مثل الشعر والفن (ربيع، 2009).

ب. الميول لدى جون هولاند

يرى جون هولاند (John Holland) بأن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية، وأن وصف الميول المهنية لفرد ما هي في نفس الوقت وصف لشخصيته، ويمكن لسمات الشخصية في فرد ما أن تدل على المهنة المناسبة له. وقد قسّم هولاند أنماط الشخصية بحسب الأنشطة التي يميل لأدائها الفرد إلى ستة أقسام، وقسم بيئات العمل إلى نفس تلك الأقسام، فهو يرى بأن الأفراد في بيئة عمل معينة يميلون لأداء أنشطة معينة متشابهة فيما بينهم، وأن سماتهم الشخصية متشابهة أيضاً. ويرى هولاند بأن كل فرد ينتمي لنموذج واحد بعينه، وإن شابت تصرفاته بعض النواحي التي تتصل بنموذج أو

نموذجين آخرين في التعامل مع البيئة التي يحيا فيها، كما أن الفرد يميل لأداء أنشطة معينة فإنه يكره القيام بأنشطة أو سلوكيات أخرى من النماذج المختلفة. ويفترض هولاند بأنه يمكن تصنيف الأشخاص بحسب تأثير البيئة والثقافة المحيطة بالفرد، وقد وضع افتراضاته بما يتناسب مع البيئة الأمريكية التي عاش فيها (Savickas, 1994) :

1. بحسب تأثير الثقافة (الأمريكية) يمكن تصنيف كل فرد بأنه يتبع واحد من الأنماط الست وهي: النمط الواقعي (Realistic)، النمط التحليلي (Investigative)، النمط الفني (Artistic)، النمط الاجتماعي (Social)، النمط الإقناعي أو (المغامر أو التجاري) (Enterprising)، النمط التقليدي (Conventional).
2. هناك ستة أنماط من البيئات هي نفسها أنماط الشخصية الستة : البيئة الواقعية، البيئة التحليلية، البيئة الفنية، البيئة الاجتماعية، البيئة الإقناعية (أو المغامرة، أو التجارية)، البيئة التقليدية.
3. الأفراد يبحثون عن البيئة التي تسمح لهم بممارسة مهاراتهم وقدراتهم والتعبير عن طابعهم وأفكارهم وقيميهم، والتي قد تحتوي على معوقات وقوانين مقبولة بالنسبة لهم.
4. السلوك يمكن التنبؤ به من خلال التفاعل بين الشخصية والبيئة.

تصنيف جون هولاند لأنماط الشخصية حسب الميول المهنية (ربيع، 2009):

1. **النمط الواقعي Realistic**: يفضل الأنشطة التي تتطلب قوة بدنية، وهو عدواني يتسم بالتناسق الحركي ويفضل التعامل مع الأشياء المحددة مثل الآلات والأدوات، كذلك يفضل المسائل العيانية ويكره المجردات، ومثل هذا الشخص، تعوزه المهارات الاجتماعية، والأعمال التي يميل الشخص الواقعي تتضمن الأعمال الميكانيكية والحرف والأعمال اليدوية، ورعاية الحيوانات والنباتات.
2. **النمط التحليلي Investigative**: يميل إلى التفكير والتروي فيما يعرض له من مسائل، ويحاول أن يفهم العالم المحيط به جيداً، ويميل إلى الأعمال التي تتسم بالصعوبة والتحدى، ويميل إلى التفكير المجرد، كما انه يميل إلى الدقة والمنهجية وهو شغوف بالمعرفة، وهذا الشخص عادة تتقنه مهارات القيادة، والأعمال المثالية، بالنسبة له هي البحث العلمي في مجالات متنوعة مثل العلوم والرياضيات والإنسانيات.
3. **النمط الفني Artistic**: يميل إلى العزلة ومعالجة المسائل التي تعرض له من خلال رؤيته الذاتية والتعبير الشخصي، كما انه يتصف بالأصالة والتأمل الباطني، هذا كله بالإضافة إلى معاناة القلق

والتوتر، والأعمال المثالية بالنسبة لهذا النموذج هي الأعمال الفنية مثل الأدب والشعر والرسم والموسيقى، غالباً ما تنقص الفنان المهارات الكتابية والحسابية.

4. **النمط الاجتماعي Social**: يميل إلى الأعمال التي تتضمن لعب الأدوار بحيث تبرز مهاراته الاجتماعية واللغوية، كما يميل إلى مساعدة الأفراد وتقديم خدمات للجماعة، وهو ينفر من الأعمال التي تتعلق بالآلات، والأعمال المثالية بالنسبة للشخص الاجتماعي هي أعمال التدريس والإشراف الاجتماعي وأعمال الأخصائي النفسي.

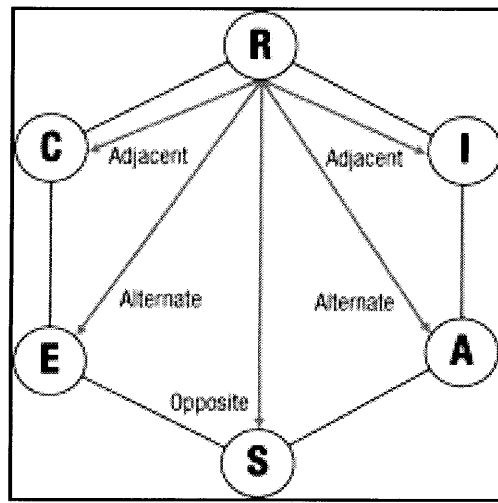
5. **النمط الاقتاعي (أو المغامر، أو المشروع) Enterprising**: يميل إلى العمل بالمشروعات التي تستهدف تحقيق المزيد من النجاح، الشخص الاقتاعي يميل إلى الاستعراضية وفرض نفسه على الآخرين والسيطرة عليهم، وتعوزه بوجه عام القدرة العلمية، في الأعمال المثالية بالنسبة لهذا النمط وهي البيع والتسويق وإدارة المشروعات.

6. **النمط التقليدي Conventional**: يميل إلى التعامل مع الأوراق والملفات والأرقام وتجميع البيانات، كما يميل إلى لعب الأدوار الثانوية، ويتجنب النواحي الفنية. والأعمال المثالية بالنسبة للنمط التقليدي هي أعمال السكرتارية والأرشفة والأعمال الحسابية والمالية.

تؤكد نظرية هولاند بأن الفرد يكون أفضل أداءً وانسجاماً في البيئة التي تتناسب مع ميوله، وهو ما أطلق عليه هولاند مبدأ التطابق (Congruity). كما يمكن للفرد أن يعمل في بيئة مهنية لا تتوافق توافقاً تاماً مع ميوله لكن هذه البيئة قريبة من بيئة ميوله، ويستطيع الفرد الانسجام والتوافق فيها ويطلق علي هذا النوع من البيئة بالبيئة المجاورة (Adjacent). ويمكن للفرد أن يعمل في بيئة أبعد قليلاً عن المجاورة مع بيئته وهو ما تُطلق عليه نظرية هولاند بيئة بديلة (Alternate). وقد حددت النظرية لكل ميل من الميول الستة بيئة واحدة لا تُحقق أي درجة من التوافق تسمى بيئة مضادة (Opposite)، يكون الفرد في هذه البيئة أقل انسجاماً وتوافقاً سواء من الناحية النفسية أو الأداء المهني. وتشتهر الميول المهنية وفق نظرية هولاند بالرمز التالي: (RIASEC) أو ما يسمى بنموذج هولاند (Holland Occupational Themes) وهي الأحرف الأولى لكل ميل من الميول المهنية مرتبة حسب التجاور والبدل والتضاد.

يمكن تلخيص التجاور، والبدل، والتضاد في شكل سداسي (Hexagon) تمثل رؤوس زواياه الميول المهنية والبيئات المهنية معاً. وبمجرد تحديد الميل المناسب للفرد يمكن اعتبار باقي الرؤوس

تمثيلاً عن البيئات المهنية المختلفة، انظر شكل(1). ولمعرفة البيئات المتجاورة والبديلة والمضادة، يمكن استخدام الشكل السداسي الذي اشتهرت به النظرية، واختيار الرأس الذي يمثل **الميل المهني**، بعد ذلك يكون أقرب رأسين على اليمين والآخر على اليسار يمثلان نمطي البيئتين المجاورتين. أما الرأسان اللذان يليان البيئتين المجاورتين فإنهما يشكلان نمطي البيئتين البديلتين. يتبقى من الستة رؤوس في الشكل السداسي رأس واحد يعبر عن نمط البيئة المضادة ويكون على خط مستقيم يمر بمركز الشكل السداسي.



شكل (1) علاقة التجاور والبدايل والتضاد بين الميول والبيئات
وفق نظرية هولاند

ج. تصنيف كودر

1. وضع كودر (George F. Kuder) تصنيفه للميول والوظائف المعروف بتصنيف كودر للميول المهنية (KGIS, Kuder General Interest Survey) بناء على بحوثه على طلاب المرحلة الثانوية، والجامعات، والبالغين، حيث وجد أن هناك (10) ميول مهنية عامة للذكور والإناث، و(109) نوع من الوظائف، (33) نوع من الوظائف مشتركة بين الجنسين و(32) نوع من الوظائف مفضلة لدى الذكور، و(11) نوع من الوظائف مفضلة لدى الإناث (Whiston, 2009).

1. **الميل الخلوي (Outdoor):** يفضل الشخص العمل خارج المكتب والمباني طوال الوقت مثل المهندس الزراعي، والطبيب البيطري، والفلاح، ورعاة الماشية، والحراس.

2. **الميل الميكانيكي (Mechanical):** تفضيل الفرد العمل بالآلات مثل المهندس الميكانيكي للسيارات والمهندس الصناعي.
3. **الميل للعمل الحسابي أو العددي (Computational):** أي ميل الفرد إلى الأعمال الحسابية وأعمال الصرافة ومسك الدفاتر وحفظ السجلات، والاشتغال بالأعمال الإحصائية.
4. **الميل العلمي (Scientific):** أي ميل الفرد لاكتشاف حقائق علمية جديدة، وحل المشكلات، والقيام بالتجارب والبحوث، مثل الصيدلي والكيميائي، والطبيب.
5. **الميل الإقناعي (Persuasive):** أي ميل الفرد لإقناع الآخرين وتبني المشاريع والأفكار الجديدة، والمناظرات مثل الأخصائي النفسي، والأخصائي الاجتماعي، وخطباء المساجد والمحامين.
6. **الميل الفني (Artistic):** أي ميل الفرد للإبداع باليدين والابتكار الفني بهدف جذب انتباه الآخرين من خلال الرسم والنحت وتصميم الأزياء وأعمال الديكور، وتنسيق الحدائق المباني.
7. **الميل الأدبي (Literary):** وهو ميل الفرد للقراءة والكتابة الأدبية والقصص والشعر، والاستشهاد بالأقوال المأثورة مثل الروائي والمدرس والمؤرخ والناقد الأدبي.
8. **الميل إلى الخدمات الاجتماعية (Social service):** صاحب هذا الميل يسعى لتحسين ظروف الآخرين ومعيشتهم، ومساعدتهم لتخطي العقبات مثل الأخصائي النفسي، الأخصائي الاجتماعي، والممرضة.
9. **الميل الموسيقي (Musical):** وهو ميل الفرد للموسيقى والغناء، والعزف على الآلات والتلحين، وتأليف القطع الموسيقية والمسرحيات الاستعراضية.
10. **الميل الكتابي (Clerical):** وهو ميل الفرد للعمل المكتبي الذي يتطلب دقة وتنظيم وسرعة، ويجيد الترتيب والتنسيق وتنظيم الملفات مثل المحاسب والأرشيف وأعمال السكرتارية (ربيع، 2009).

د. الميول المهنية عند سوبر

يرى سوبر (Donald Super) بأن الميول عبارة عن محصلة من التفاعل بين القدرات الموروثة والعوامل الداخلية من ناحية والقيم الاجتماعية من ناحية أخرى (العويس، 2007)، وأن تشكّل الميول نابع من مفهوم الذات لدى الفرد وأسلوبه في التكيف مع المحيط والبيئة.

وضع سوبر عشر فرضيات في تحديد مراحل النمو المهني مبينة على أسس نفسية واجتماعية وجسمية تمثل حياة الفرد مهنيًا (أبو عيطة، 1997):

1. يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم الشخصية.
2. صفات الفرد تلعب دوراً كبيراً في تحديد المهن الملائمة له.
3. كل مجموعة مهن تتطلب نمطاً متميزاً من القدرات والميول والسمات الشخصية، إلا أن الأفراد يصلحون لمجموعات مهن متقاربة.
4. النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة مع نهاية المراهقة المتأخرة (17-20 سنة).
5. قسم سوبر مراحل النمو المهني للأفراد إلى خمس مراحل عمرية، تصف كل مرحلة سلوك الفرد نحو المهن أو التوجه المهني:
 - أ- مرحلة النمو (Growth stage) من الولادة حتى سن 14 سنة.
 - ب- مرحلة الاستكشاف (Exploring stage) من 15 حتى 24 سنة.
 - ت- مرحلة الاستقرار (Establishment stage) من 25 حتى 44 سنة.
 - ث- مرحلة الاستمرار (Maintenance stage) من 45 حتى 64 سنة.
 - ج- مرحلة الانحدار (Decline stage) من 65 سنة حتى الوفاة.
6. المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة، وقدرة الفرد العقلية وسماته الشخصية، والخبرات التي يمر بها، تعتبر عوامل أساسية في تحديد نمط حياة الفرد.
7. نضج القدرات والميول يعتبر عاملاً مكماً لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم الذات المهنية، واختيار المهنة المناسبة له فعلياً.
8. مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر عملية النمو المهني.

9. يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد.

10. نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو والاستكشاف والاستقرار والمحافظة، وتقبل الانحدار مما يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل على مدى الحياة.

أنواع الميول

صنف سوبر الميول المهنية إلى ثمانية ميول عامة تمثل مختلف المهن، يصف كل ميل مهني عام ما يميل الفرد لأدائه وما يتوافق مع قدراته وقيمه (عبدالهادي و العزة، 1999):

1. **الميول العلمية:** ويميل صاحبها للعمل بالأشياء ومتعلقاتها وعلاها كالفيزيائي، والبيولوجي وعالم الرياضيات وعالم النفس.
2. **الميول الاجتماعية:** ويميل أصحابها للمهن المتعلقة بمساعدة الناس، مثل المرشد، والأخصائي الاجتماعي، ورجل الدين وغيرهم.
3. **الميول الأدبية:** ويميل أصحابها للخطابة والشعر وتأليف القصص والمسرحيات والروايات.
4. **الميول المادية:** يميل أصحابها إلى التجارة والكيمياء والهندسة.
5. **الميول إلى التنظيم:** ويميل أصحابها لأعمال مثل تنسيق الزهور وصناعة الملابس.
6. **الميول للاتصال بالآخرين:** يميل أصحابها لأعمال الصحافة والمحاماة، والإرشاد الديني والسياسة.
7. **الميول إلى الفن:** يميل أصحابها لتنسيق الحدائق والرسم، وعمل الزخارف، والتزيين.
8. **الميول إلى الموسيقى:** أي ميل الأفراد إلى تأليف الموسيقى والغناء والعزف.

النضج النفسي والمهني

تشير الدراسات النفسية إلى أن بعض الأفراد يميلون إلى الانبساط وبعضهم الآخر يميل إلى الانطواء، ولذلك يجب أن يوضع الفرد الذي يميل إلى الانطواء في الأماكن التي لا تتطلب احتكاكا مع الناس، ويوضع الفرد الذي يميل إلى الانبساط في الأعمال التي تتطلب علاقة مباشرة مع الناس، كما تشير الدراسات إلى أن سوء تكيف الفرد مع عمله يعود إلى موقف العامل من مهنته، أو من زملائه، أو من رؤسائه أو حتى من نفسه وهذا يعود إلى مدى تكيف الفرد مع البيئة المحيطة (العزة، 2009).

هناك عوامل كثيرة تدخل في تحديد سمات شخصية الفرد وميوله المهنية كثير من هذه العوامل تؤثر على الشخصية وعلى الميول المهنية على حد سواء، هذه العوامل ذاتها نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة وتكيفه معها بشكل مباشر أو غير مباشر. أن قدرة الفرد على التكيف مع البيئة و مدى إدراكه للعوامل التي تؤثر على كل من شخصيته وميوله المهنية، ومدى استفادته منها يسمى النضج المهني. وقد أشار سوبر إلى أربع عوامل رئيسة مؤثرة على النضج المهني (الهواري و أبو أسعد، 2012):

1. **العوامل البيوإجتماعية:** كالذكاء، والعمر، والجسم، والجنس حيث أن الشخص الأكثر ذكاءاً أقدر على التخطيط المهني وقد وجد سوبر بأن النضج يرتبط ارتباطاً كبيراً بالذكاء.
 2. **العوامل الشخصية:** كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح/ فقد أشار إلى وجود ارتباط إيجابي بين هذه العوامل والنضج المهني.
 3. **التحصيل:** وجد سوبر أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين النضج المهني والتحصيل، سواء أكان هذا التحصيل مدرسياً أم غير ذلك.
 4. **العوامل الأسرية:** أساليب التنشئة ومدى ارتباط الأبناء بالديهم ومناقشتهم القرارات، ومنحهم المزيد من الثقة بالنفس، وكذلك مستوى الوالدين المهني وحالتهم الاقتصادية.
- وأشار زهران (زهران، 2005) إلى أن ضعف النضج المهني وعدم القدرة على اتخاذ القرار المهني السليم نتيجة أحد العوامل أو مجموعة تؤثر على نفسية الفرد وقراراته بما يؤدي إلى عدم التكيف، ومن تلك العوامل:

1. تحديد الأسرة لمهنة الابن.
2. سوء الاختيار المهني، كاختيار المهنة عن طريق الصدفة أو جهل الفرد بإمكانياته ومتطلبات المهنة، أو عدم وعيه بأنواع مختلفة من المهن قد تكون أكثر مناسبة.
3. اختيار المهنة ذات المكانة الاجتماعية أو العائد الاقتصادي بصرف النظر عن الاستعداد لها.
4. مساهمة الرفاق في اختياراتهم، أو اختيار مهنة لأشخاص مميزين في مهن قد تكون غير مناسبة للفرد نفسه.
5. نقص المعلومات المهنية المتعلقة بالأعمال والوظائف المختلفة ومتطلبات المهن.

تعليق على نظريات الميول المهنية

نظريات الميول المهنية المختلفة كان لها هدف مشترك وهو تقسيم المهن المختلفة ضمن فئات أو أنماط، وكذلك تقسيم الأفراد إلى فئات وأنماط تتناسب مع أنماط المهن، وقد اختلف عدد هذه الأنماط من نظرية إلى أخرى.

نظريات الميول المهنية اشتركت في العوامل التي تساهم في تشكيل الميول المهنية وهي ذاتها العوامل التي تشكل شخصية الفرد وهي الوراثة، والبيئة، وأساليب التنشئة الوالدية، وثقافة المجتمع.

اعتمدت نظريات الميول المهنية في تصنيف الأفراد على خصائص الشخصية وأسلوب استجابة الفرد وتفاعله في المواقف والبيئات المختلفة، في تحديد الميول المهنية.

يوجد تداخل في بعض الميول المهنية، في كل النظريات، فمثلاً في تصنيف كودر هناك تداخل بين الميل الفني والميل الموسيقي، كما نجد أن الميلين يتداخلان مع الميل الأدبي في بعض الجوانب. وكذلك نجد تداخل بين الميل للمهن الواقعية والمهن التحليلية لدى هولاند وهو ما أصطلح عليه بمبدأ التجاور (Adjacent). هذا التداخل بين الميول قد يوقع الباحثين في خطأ القياس والتصنيف إذا لم تكن المقاييس ذات حساسية عالية تمكنهم من التمييز بين الميول المختلفة.

يرى الباحث بأن مبدأ التجاور في الميول المهنية الذي وضعه هولاند يفيد في تصنيف الأفراد في المجتمعات التي تفتقر إلى التنوع المهني، أو لدى الأفراد الذين يمتلكون ميولاً مهنية لكن ليس لديهم القدرات الكافية أو ما يطلق عليه الإحلال الوظيفي (Person-job fit) بما يحقق مستوى مقبولاً من الرضا والتوافق لدى الأفراد في حياتهم المهنية. فمثلاً من مهن الميل الواقعي مهنة المهندس التي تتطلب قدرات علمية وذهنية عالية لكن يمكن استبدالها بمهنة مزارع أو مربّي ماشية في حال افتقار الفرد للقدرات المناسبة.

كما يرى الباحث أن مبدأ الميل المهني والبيئة المضادة (Opposite) هو ما يميز نظرية هولاند، فهو يساعد كثيراً في تصنيف الأفراد ضمن مهن قد لا تتناسبهم، لكن إذا ما تم مراعاة عدم إدراج فرد من ميل مهني في بيئة مضادة لميله، فإن ذلك قد يحقق مستوى من التوافق النفسي أكثر مما إذا تواجد هذا الفرد في البيئة المضادة.

يمكن استخدام هذا المبدأ في المجتمعات التي تفتقر إلى التنوع المهني أو المجتمعات التي يكون فيها التنافس على نوعية من المهن التي ترتبط بعوامل اقتصادية أو مكانة اجتماعية. إذ لا يكفي أن يمتلك الفرد قدرات تتناسب مع المهنة، بل يجب أن يكون هناك مستوى من التوافق النفسي، وأن لا يكون هناك تعارض بين الميل المهني للفرد والبيئة المهنية.

الدراسات السابقة

تمتد الدراسات التي تناولت العلاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية إلى ما هو أبعد من ثلاثينيات القرن الماضي (Low, Yoon, & Roberts, 2005)، وقد تباينت في أهدافها ونتائجها، كما اختلفت في المتغيرات الدخيلة المؤثرة على طبيعة هذه العلاقة، وكذلك اختلفت الدراسات في أدوات قياس الميول المهنية وذلك حسب التصنيف النظري لأنواع الميول (مثلاً الميول المهنية عند كودر، سترونج، هولاند وغيرها)، كذلك اختلفت أدوات القياس الخاصة بالشخصية باختلاف التصنيف النظري ومستوى السمات المقاسة ما بين عوامل وأنماط وسمات (مثلاً العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، عوامل آيزنك للشخصية، عوامل كاتل الستة عشر، أنماط الشخصية حسب مايرز-بريجز وغيرها)، يمكن تصنيف الدراسات السابقة التي يتناولها الباحث في ثلاثة محاور رئيسية:

1. دراسات تناولت العلاقة بين الميول المهنية و محددات الشخصية من سمات، أو أنماط، أو عوامل.
2. دراسات تناولت أثر بعض المتغيرات الدخيلة المختلفة سواء الديموغرافية أو الشخصية على العلاقة بين الميول المهنية ومحددات الشخصية.
3. دراسات تناولت ثبات الميول المهنية ومحددات الشخصية من سمات، أو أنماط، أو عوامل، عبر مراحل النمو.

من بين الدراسات التي تناولت الميول المهنية و أنماط الشخصية دراسة (Schenck, 2009) التي هدفت إلى التحقق من صلاحية الأدوات التي تعني بقوة العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية ، باستخدام مقياس أنماط الشخصية لمايرز-بريجز (Myers-Briggs) والميول المهنية لسترونج (Strong) ، التي يستخدمها بعض الموجهين المهنيين أثناء توجيه الأفراد لعالم المهن، الدراسة أجريت على عينة من 164 طالباً جامعياً من تخصصات مختلفة، ووجدت الدراسة أن هناك علاقات قوية ومتنوعة ما بين أنماط الشخصية، ودرجتها وبين الميول المهنية، فالأشخاص الذي يميلون بقوة لمهارات الاتصال والمخاطبة لهم سمات شخصية أهمها الحيوية والتفاعل مع

الآخرين (اجتماعيين)، وكذلك فإن أصحاب سمّي الذكاء المرتفع والحساسية المفرطة، لديهم ميول نحو مهن تتطلب التفكير التحليلي، أما الأفراد الذين يميلون للانضباط فلديهم سمة حسن التقدير لذاتهم. ووجدت الدراسة أن السمات التي لها الدور الأكبر وبنسبة تصل (90-99%) في تحديد الميول المهنية هي التي لها علاقة بالحيوية والنشاط وتقدير الذات والقدرة على التنظيم، أما السمات التي لها علاقة بوظائف التفكير فلها نسبة (100%) بنوعية الميول المهنية. وأظهرت الدراسة أن هناك عدداً من السمات ليس لها علاقة منفردة بنوع الميول المهنية لكنها إذا ما تزامنت مع سمة أخرى فإنها تشكل علاقة معينة (مثلاً اقتران الذكاء بالخلج يولد ميولاً مهنية تختلف عما إذا اقترن الذكاء بالجرأة). ووجدت الدراسة فروقاً أكبر عندما أدخلت الجنس، ونوع التخصص الأكاديمي، كمتغيرات مؤثرة، وخلصت الدراسة إلى أن هناك سمات شخصية مشتركة وسمات أخرى مختلفة بين أصحاب الميل المهني الواحد.

ما يؤكد على قوة العلاقة بين الميول المهنية وعوامل الشخصية دراسة (Logue, 2005) التي تناولت العلاقة ما بين كلٍ من 1-الميول المهنية، 2-عوامل الشخصية، 3-الرضا عن الحياة والتخصص الجامعي، والتي طبقت على عينة طلابية في مرحلة الجامعة. استخدمت الباحثة نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لقياس سمات الشخصية، ونموذج هولاند للميول المهنية ونموذج الرضا عن الحياة، وقد وجدت الدراسة وجود علاقة قوية بين أنماط الشخصية والميول المهنية. ومن أجل معرفة أفضلية تطبيق اختبار الميول المهنية منفصلاً أو تطبيق اختباري الميول المهنية وأنماط الشخصية معاً بهدف التنبؤ بالرضا عن الحياة لدى مجموعة كلية الأعمال، وتوصلت الباحثة إلى أنه عند استخدام النموذجين معاً فإنه يمكن التنبؤ بـ 19.8% وبنسبة خطأ تقل ($p < 0.05$) مقارنة باستخدام أحد الاختبارين (مقياس الشخصية أو الميول المهنية) اللذين أعطيا نتائج تنبؤية بـ 14.7% و 9.9% على التوالي، وهو ما يؤكد ارتباط الميول المهنية بسمات الشخصية. وتدعم نتائج الدراستين بوجود علاقة بين الميول المهنية وعوامل الشخصية ما خلصت إليه دراسة (Manuel, Navarro, & Menacho, 2009) التي هدفت إلى إيجاد العلاقة بين التفضيل المهني وعوامل الشخصية، وقد طبقت على عينة عشوائية من الطلبة (ن=735)، واستخدم الباحثون اختبار عوامل الشخصية الستة عشر-خمسة (Cattell's sixteen personality factor-fiveQ) وتصنيف كودر للميول المهنية، وقد تم تقسيم العينة إلى مجموعتين بناء على نتائج اختبار الميول المهنية. المجموعة الأولى تحتوي

أصحاب الميول للمهن العلمية والتكنولوجية، وتحتوي المجموعة الثانية أصحاب الميول للمهن الاجتماعية والإنسانية، وبناءً على هذا التقسيم وجد أن المجموعتين اختلفتا في عوامل الشخصية من الدرجة الأولى وهي الدفء، والسيطرة، والحساسية، كما اختلفت المجموعتان في العوامل من الدرجة الثانية وهي الانبساط، والسيطرة والاستقلالية، كما أن النتائج أظهرت إمكانية التعرف على الميول المهنية (مثل الميكانيكية، الحسابة، الفنية، الإقناعية، الترفيهية) من خلال سمات الشخصية.

توصلت الباحثة (Momberge, 2004) إلى نتائج مغايرة عما في دراسة (Logue, 2005) ودراسة (Manuel, Navarro, & Menacho, 2009)، حيث تشير إلى وجود علاقة ارتباط ضعيفة في دراستها لإيجاد العلاقة بين سمات الشخصية والميول المهنية في جنوب أفريقيا. طبقت الدراسة على عينة من 770، من الذكور والإناث وخلصت إلى وجود معاملات ارتباط متوسطة ومنخفضة بين عوامل الشخصية الستة عشر (لكاتل) و الميول المهنية حسب تصنيف هولاند، كما توصلت الباحثة إلى وجود ارتباط جزئي منخفض بسبب تأثير نوع الجنس والعرق، بما يدل على وجود علاقة بين سمات الشخصية و الميول المهنية لكن بشكل ضعيف في مجتمع جنوب إفريقيا عما لدى المجتمعين الأوروبي والأمريكي بحسب رأي الباحثة. وتأتي دراسة (Toth, 1998) لتضيف مفهوماً آخر لنوع العلاقة حيث قام الباحث بعمل دراسة على عينة من 939 من العاملين بوظائف مختلفة، وقارن بين 1- السمات العامة للشخصية، 2- ميولهم المهنية حسب تصنيف هولاند بالإضافة إلى 3- القدرات العامة، 4- قيم العمل كمتغيرات، وذلك لمعرفة آثار التحول من الميول المهنية للأفراد (اختيار الفرد لمهنة ما حسب ميوله) إلى ما يسمى الإحلال الوظيفي (أو مناسبة الفرد للمهنة، Person-job fit) والذي يفرضه واقع سوق العمل من توفر الوظائف عدداً، ونوعاً. استخدم الباحث هذه المتغيرات كمؤشر ومتنبئ باستخدام الانحدار المتعدد (multiple regression analysis) عن مدى الرضا الوظيفي ومطابقتها بالبدائل التي وضعها هولاند (مثلاً الشخص ذو الميل الواقعي: يمكنه العمل في وظائف مختلفة في طبيعتها ومختلفة من الرتبة الاجتماعية والاقتصادية مثلاً: من مهندس، إلى مشغل آلة، إلى راعي حيوانات). أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تداخلاً في الميول المهنية بتأثير من هذه المتغيرات رغم وجود اختلاف في طبيعة المهنة (مثلاً الفرق بين مدرسين احدهما يدرس الرياضيات والآخر يدرس الفنون)، حيث أن الاثنين يمتازان بسمات عامة مشتركة، وسمات خاصة يتدخل فيها الميل المهني بشكل كبير، وأوصت الدراسة بمراعاة الميول المهنية وسمات

الشخصية معاً، وكذلك القدرات العامة للفرد لدى مساعدته في اختيار الوظيفة المناسبة من الوظائف المتاحة، كما أوصت الدراسة بضرورة معرفة الفرد لقيم وشروط العمل التي قد لا تتناسب مع قدراته وسماته الشخصية بما ينعكس على الرضا الوظيفي.

هناك كثير من الدراسات التي بحثت في قدرة مقياس مايرز-بريجز (Myers-Briggs) في تحديد سمات الشخصية بهدف ربطها بالميل المهنية سواء لإيجاد طبيعة العلاقة أو استخدام المقياس كمتنبئ في تحديد الميل المهنية. ففي دراسة (Pulver, 2004) التي هدفت إلى دراسة العلاقة ما بين مقياس مايرز-بريجز وكل من مقياس هولاند للميل المهنية ومقياس سترونج للميل، شملت العينة (427) فرداً لم يحددوا ميولهم المهنية، هذا وقد تم تصنيفهم ضمن ثلاثة أنماط مختلفة من أنماط مايرز-بريجز وهي:

- الانبساطي - الانطوائي (Introversion – Extroversion)
- المفكر - الشعوري (Thinking – Feeling)
- مزيج بين النمطين المختلفين (dichotomy)

وقد أظهرت النتائج أن استخدم المقياسين معاً مجتمعين يعطيان نتائج ذات نسب عالية، أكبر من استخدام أحدهما منفصلاً. كما بينت محدودية نمط مايرز-بريجز بالتنبؤ كأداة لقياس الميل المهنية المستقبلية، رغم فعاليته كأداة كشف لأنماط الشخصية، وهذا ما تدعمه نتائج دراسة (Miller, 2002) إذ هدفت الدراسة للتحقق من مدى صلاحية اختبارات الشخصية مايرز-بريجز لأنماط الشخصية واختبار سترونج للميل المهنية واختبار هولاند، حيث ترى الدراسة انه على الرغم من قدرة هذه المقاييس على تحديد سمات وأنماط الشخصية والميل المهنية، لكن من خلال الدراسات التي تتناول الارتباط بين سمات الشخصية والميل المهنية فإن هذه المقاييس تعطي معاملات ارتباط ضعيفة. تم تطبيق الدراسة على عينة من (432) من طلاب الجامعة، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين بعض مجموعات أنماط الشخصية والميل المهنية، وأن لعامل الجنس دوراً في التأثير على العلاقة بين مجموعتين من السمات والميل. ولعل ما يدعم جزئياً نتائج الدراستين السابقتين هو ما توصل إليه (DeCola, 1992) في دراسته التي هدفت لإيجاد العلاقة بين أنماط الشخصية لمايرز-بريجز (MBTI) ومقياس سترونج-كامبل، ومقارنتها بمقياس هولاند للتفضيل المهني على عينة من

(168) من طلاب الجامعة، حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مقياس مايرز-بريجز وبين مقياس سترونج-كامبل. لكن من ناحية أخرى توصلت الدراسة إلى وجود معاملات ارتباط بين مقياس مايرز-بريجز ومقياس هولاند حيث أن سمات البعدين الانبساطي-الانطوائي (E-I)، والبعد الشعوري-الحسني (S-N) أظهرت القدرة على التنبؤ بتفضيلات هولاند، كما وأوصت الدراسة بضرورة عمل مزيد من البحوث حول مدى كفاءة مقياس مايرز-بريجز في عملية التوجيه المهني. وفي دراسة (Hepp-Murphy, 1992) جاءت النتائج بصورة مختلفة في وصف الارتباطات بين سمات الشخصية والميول المهنية، الدراسة تناولت الميول والتفضيلات المهنية كعامل رئيسي في عملية التوجيه المهني وذلك بتطبيق أدوات قياس موحدة (Career COPS - Occupational Preference System)، ومدى كفاءة مقياس مايرز-بريجز (MBTI) في عملية التوجيه المهني، وباختبار درجة ميول الأفراد في (8) شعب مهنية، بالنسبة إلى نمط الشخصية شملت (110) فرد حديثي التخرج ينوون الدخول إلى كليات مختلفة، شملت العينة أفراد خليط متنوع من أبناء المدن وأبناء الريف. وقد استخدمت على ثلاثة أنماط من التقييم:

- الحسي - الحسني (Sensing - Intuitive)
- المفكر - الشعوري (Thinking - Feeling)
- مزيج بين النمطين (Combination, ST, SF, NT, and NF)

خلصت الدراسة إلى وجود مؤشر على الميول المهنية التقنية والفنية بشكل كبير في النمط (المفكر - الشعوري)، وعلى الرغم من وجود الارتباط إلا أنه لا يمكن استخدام النمط (المفكر - الشعوري) منفرداً لأنه لم يمكن التمييز به على الميول المهنية المختلفة. وما يعزز حقيقة وجود علاقة جزئية بين سمات الشخصية لمايرز-بريجز والميول المهنية دراسة (Nixs, 1990) التي هدفت لمعرفة مدى إمكانية استخدام سمات الشخصية للتنبؤ بالميول المهنية. والتي أجريت على عينة من 178 عاملاً بدوام كلي في وظائف مختلفة في ولاية جورجيا، واستخدم الباحث أداة لقياس الشخصية بناء على مؤشر مايرز-بريجز (MBTI)، والأداة مكونة من 126 وحدة تمثل سمات الشخصية، واستخدمت أداة ثانية لقياس التفضيل المهني وتحتوي على قائمة كبيرة من المهن مقسمة إلى 16 بُعد. توصلت الدراسة إلى أنه يمكن التنبؤ بـ 9 أبعاد من أبعاد الميول المهنية بناء على نتائج سمات الشخصية، وخلصت الدراسة إلى أن عملية التنبؤ بالميول المهنية للفرد بناء على سماته الشخصية (Predicting)

job/person) عملية دقيقة تتطلب أن يكون الفرد (المفحوص) على معرفة مسبقة بخصائصه الشخصية وخصائص المهنة وهو نفس ما أوصى به جون هولاند. وأوصت الدراسة بضرورة استخدام نتائج سمات الشخصية ونتائج الميول المهنية معاً عند القيام بعملية التوجيه المهني.

بعض الدراسات تناولت العلاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية ودور بعض العوامل الدخيلة على هذه العلاقة. والعوامل الدخيلة بعضها عوامل ديموغرافية مثل العمر، الجنس، العرق، وبعضها سمات الشخصية كالذكاء، والموهبة، والتفوق الأكاديمي وبعضها بيئية مثل المدينة والريف وغيرها من العوامل المتنوعة. ومن الدراسات التي تناولت العلاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية دراسة (الحميدي، 2010) التي هدفت في البحث عن العلاقة بين الميول المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية والموهبة للطلبة المتفوقين دراسياً بمدينة تعز على عينة من (231) طالباً وطالبة وخلصت الدراسة إلى تعدد الميول المهنية لدى المتفوقين وشملت الميل العلمي، والميل إلى الخدمة الاجتماعية، والميل التقني، والميل الكتابي، والميل الرياضي، والميل الفني. كما خلصت إلى وجود اختلاف في الميول بأثر الجنس (ذكور، إناث) حيث أن الميل العلمي كان الغالب لدى الإناث بينما كان عند الذكور الميل الخلوي، والميل الميكانيكي، والميل التقني. وبينت الدراسة بأن سمات الشخصية السائدة لدى الطالبة الموهوبين هي المثابرة، والقيادة، والمرونة في التفكير، والاستقلالية. كما توصلت الدراسة إلى ارتباط الميل الخلوي بسمات الاستقلالية، وارتباط الميل العلمي بسمات الرغبة في التعلم وتعدد الاهتمامات والأصالة في التفكير، وارتبط الميل الأدبي بسمات الرغبة في التعلم والأصالة في التفكير، بينما الميل الرياضي فقد ارتبط بسمات تعدد الاهتمامات والاستقلالية والمرونة في التفكير.

وعن تأثير التفوق الأكاديمي، والتخصص الدراسي كمتغيرات لدى عينة من الإناث جاءت دراسة (العويس، 2007) التي هدفت إلى التعرف على الميول المهنية وأنماط الشخصية السائدة عند الطالبات المتفوقات في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهدفت كذلك لتقصي العلاقة بين الميول والأنماط وإمكانية التنبؤ من أحدهما بالآخر. وقد طبقت الدراسة على عينة من (ن=308) من الطالبات المتفوقات في الصف الثاني عشر (العلمي والأدبي)، للعام الدراسي (2006-2007)، واللواتي تم تحديدهن من خلال اعتماد المعدل المئوي لتكون درجة القطع (90%). خلصت الدراسة إلى وجود اختلاف في بعض الميول المهنية بين الطالبات المتفوقات والطالبات العاديات، أما بالنسبة لأنماط الشخصية فلم

تظهر فروقات كبيرة بين هاتين المجموعتين. أما بالنسبة لتأثير الميول المهنية للطالبات المتفوقات ببعض المتغيرات الديموغرافية المتعلقة بالوالدين (المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، مهنة الأب، مهنة الأم)، فقد أظهرت النتائج عدم تأثر هذه الميول بالمستوى التعليمي للأب بينما ظهر تأثير دال إحصائياً للمستوى التعليمي للأم على الميول المهنية للطالبات في العلوم والقيادة والسيطرة، والمهن المأمونة، التخطيط والتنظيم. وبالنسبة لتأثير مهنة الأب في ميول الطالبات، فقد أظهرت النتائج أن هذا التأثير كان في بعض الميول المهنية مثل الخدمات الطبية والقيادة- السيطرة والتدريس والانجاز الأكاديمي. أما بالنسبة لتأثير تخصص الطالبة المتفوقة (علمي- أدبي) في ميلها المهني فقد أظهرت الدراسة توافق طالبات الفرع العلمي مع بعض الميول المهنية ذات الصبغة العلمية كالرياضيات والعلوم الطبيعية والهندسة والخدمات الطبية وبالمقابل أظهرت نتائج الدراسة أيضاً توافقاً ملحوظاً ما بين طالبات الأدبي وميولهن الأدبية.

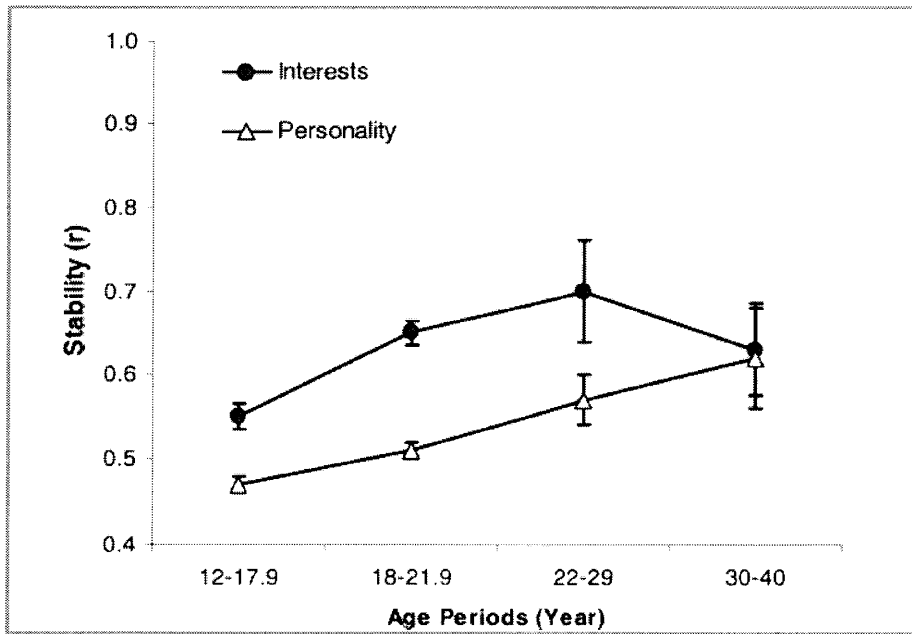
وتأكيداً على دور الجنس والموهبة في التأثير على العلاقة قام (الباهلي، 2010) بدراسة أنماط الشخصية والتفضيلات المهنية السائدة لدى الطلبة الموهوبين وأقرانهم الاعتياديين وأثر متغيرات الجنس (ذكور-إناث) وفق أنموذج هولاند، على عينة من (450) طالباً وطالبة من الأول المتوسط إلى السادس إعدادي، وخلصت الدراسة إلى سيادة نمط الشخصية البحثي والاقناعي لدى الطلبة الموهوبين، وكذلك سيادة المهن البحثية والاقناعية لدى الطلبة الموهوبين على وفق أنموذج هولاند. وتوصلت الدراسة لوجود فروق في أنماط الشخصية بحسب الجنس إذ كان النمط الاقناعي هو السائد بين الذكور بينما النمط البحثي هو السائد بين الإناث وكذلك وجود فروق في التفضيلات المهنية بسبب الجنس فكانت التفضيلات المهنية لدى الذكور هي المهن الاقناعية والمهن البحثية للإناث. وتدعم دراسة (علي، 2009) أثر بعض سمات الشخصية كالذكاء الاجتماعي في الميول المهنية، حيث هدفت الباحثة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الشخصي (الذاتي-الاجتماعي) وكل من المهارات الاجتماعية والميول المهنية، ومعرف الفروق في هذه المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من 650 من طالبات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة، وقد خلصت الدراسة، إلى وجود علاقة ارتباط موجبة الذكاء الشخصي (الذاتي-الاجتماعي)، والمهارات الاجتماعية ووجود علاقة ارتباط سالبة بين الذكاء الشخصي (الذاتي-الاجتماعي) الميل المكتبي، والميل الخلوي. وكذلك عدم وجود علاقة بين الذكاء الشخصي والميل المكتبي، وميل التواصل مع الناس والميل الإبداعي والميل التجاري. وأشارت

الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط سلبية بين المهارات الاجتماعية والميل المكتبي والميل الخلوي والميل العملي. وتؤكد نتائج دراسة (الخطيب، 2000) حول الميول المهنية وعلاقتها ببعض أنماط الشخصية كمدخل للتوجيه التربوي لطلاب المرحلة الثانوية، على دور التخصص الأكاديمي، والبيئة في التأثير على العلاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية، أجريت الدراسة على عينة من (747) طالباً من تخصصات المرحلة الثانوية (العلمي، الأدبي، التجاري، الصناعي) في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد استخدم الباحث مقياس هولاند للتفضيلات المهنية، ومقياس مايرز-بيرج لأنماط الشخصية من إعداد الباحث، وقد خلصت الدراسة إلى وجود فروق تعزى للمنطقة الجغرافية، حيث جاءت البيئة الاجتماعية في المراكز المتقدمة بالنسبة لدولة الإمارات وتليها البيئة الاقناعية والبيئة الواقعية، وكذلك وجود فروق لدى الطلاب تعزى للتخصصات الدراسية المختلفة تؤثر على أنماط الشخصية، وجاء الفرق لصالح التخصص العلمي في أنماط الشخصية (الانطواء، والحس والتفكير والإدراك)، في حين كان الفرق لصالح الأدبي في أنماط الشخصية (الانبساط والحس والشعور والحكم). أما النتائج المتعلقة بالعلاقة بين البيئات المهنية (الميول المهنية)، وأنماط الشخصية فقد أوضحت النتائج وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين سمة الشخصية الانبساط، وكل من البيئة الاجتماعية، والبيئة الاقناعية، والبيئة التقليدية، بينما ارتبطت سلباً بالبيئات المهنية (الواقعية، البحثية، الفنية). وكذلك وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين سمة الشخصية الحدسي وكل من البيئة الواقعية والبيئة الاجتماعية. وكما بينت النتائج أن سمة الشخصية الشعور، ارتبطت سلباً مع النمط البحثي والبيئة التقليدية، وسمة الشخصية الحكم ارتبطت ارتباطاً موجباً وبدلالة إحصائية بالبيئة الاجتماعية، وارتبطت البيئتان الاجتماعية والتقليدية، ارتباطاً سالباً مع نمط الشخصية الإدراك. وقد توسع الباحث (Yang، 2010) في قياس تأثير العوامل الدخيلة المؤثر إذ تناولت : كل من الجنس (ذكر وأنثى) ، والعرق ، والأداء الأكاديمي للفرد، والخبرة (العمر). حيث أفادت الدراسة إلى وجود شاغل كبير في سوق العمل الأمريكية في مجالات العلوم، والتقنيات ومجالات الهندسة والرياضيات، علماً بأن هذه الدراسة تناولت الأفراد في مرحلة البلوغ وشملت العينة (3000 فرد ما بين الصف الثامن إلى الصف العاشر) على مستوى الجنس (ذكر وأنثى) ، والعرق ، والأداء الأكاديمي للفرد، وكيفية احتساب كل هذه العوامل في تشكل الميول المهنية للفرد. وخلصت الدراسة بأن للعوامل المذكورة (الجنس، والعرق، والأداء الأكاديمي للفرد)، لها ارتباط بالميول المهنية للفرد. كما تبين الدراسة بأن هناك

تغيّرًا في الميول المهنية عبر مراحل الدراسة بين الصف الثامن إلى الصف العاشر، كما تبين بان التحسن في الأداء الأكاديمي يغير من الميول المهنية للفرد. وأشارت الدراسة إلى أن الأولاد هم أكثر قابلية للتغير في الميول المهنية من الإناث عندما يتحسن أدائهم الأكاديمي، ويدعم هذه النتائج حول أثر الأداء الأكاديمي ما توصلت إليه (Butler, 2010) في دراستها التي هدفت إلى الكشف عن الأداء الأكاديمي كعامل لقياس المحددات الشخصية والسمات المساعدة في إطار المرحلة الابتدائية. وقد تم اعتماد نتائج المرحلة الخامسة ابتدائي في المواد (القراءة والحساب والعلوم) كعامل للقياس للأداء الأكاديمي باستخدام (أنماط/بيئات) هولاند لمعايرة العلاقة بين المحددات الشخصية والسمات المساعدة بالنسبة إلى الاختلاف والثبات والتطابقات. وقد شملت العينة 23 مدرسة ابتدائية بولاية تكساس، وبينت الدراسة أن الوضع الاجتماعي/الاقتصادي المتدني والتمكن من اللغة الانكليزية كان له أثر عكسي في ثبات الأداء الأكاديمي ، وهو يناقض التنبؤات النظرية. كما بينت بأن الاختلاف والثبات والتطابقات لها أثر إيجابي في الأداء الأكاديمي ، وهذا بحد ذاته ساند نظرية هولاند باستخدام أنماط/بيئات جزئياً وبينما وضعت الدراسة تساؤلات حول بعض التنبؤات النظرية التي تفرض تطابق الميول مع البيئة.

بعض الدراسات سعت لمعرفة مدى ثبات سمات الشخصية وثبات الميول المهنية عبر مراحل النمو المختلفة وتشكل الخبرة لدى الفرد تناول هيرش (Hirschi, 2010) في دراسته التي بحثت التمييز لخصائص المهن والنمو المهني لدى المراهق على فرضية أنهما يوفران معلومات هامة عن شخصية الفرد وتطوره المهني. وقد تكونت الدراسة من شقين، دراسة مستعرضة وأخرى طولية على مجموعة من المراهقين في سويسرا . الدراسة المستعرضة طبقت على عينة من (210) طالب من الصف (11)، والدراسة الطولية لمدة سنة واحدة طبقت على عينة من (289) طالبا في الصف (8-7). المتغيرات التي حددتها الدراسة هي: نوع الجنس والسمات الشخصية و الاستكشاف المهني (أي المعلومات المهنية التي يبحث فيها الطالب)، كمتغيرات تنبؤية عن حالة التميز والنمو المهني. ووجدت الدراسة أنه كلما زاد التميز المهني دل على سمات الشخصية لكن دراسة النمو المهني لم تستطع الكشف عن السلوك المستقبلي أو سمات الشخصية لدى المفحوصين. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بدعم التميز والنمو المهني بين مجموعة من المراهقين من أجل إبراز الميول المهنية لديهم.

وفي دراسة تحليل بعدي (meta-analysis) قام بها الباحثون (Low, Yoon, & Roberts, 2005) للتحقق من مدى ثبات و استقرار سمات الشخصية والميول المهنية، من سن 12 إلى سن 40 سنة، وتناولت الدراسات التي أجريت من ثلاثينات إلى ثمانينات القرن الماضي (1930's - 1980's) وجدت الدراسة أن ثبات الميول المهنية يشير إلى مدى انسجام سمات الشخصية مع البيئة التي تعتبر المساهم الأكبر في درجة الاستقرار، انظر شكل (2). بالإضافة إلى أن الميول المهنية هي أكثر استقراراً عبر الزمن من سمات الشخصية ويمكن اعتبار الميول بأنها تراكم أو بناء. كما وجدت الدراسة أن الميول المهنية تؤثر على سمات الشخصية بعد أن يصل الفرد إلى مرحلة يفهم خلالها قدراته، وميوله وشخصيته مما يجعله يسعى لتطوير نفسه متأثراً بالبيئة المحيطة، وأن بيئة الإنسان تؤثر في مدى الرضا عن الحياة، كرد فعل يجعل الفرد يوجه نفسه ليلبغ مستوى يلائم احتياجاته الفردية.



شكل (2) رسم بياني يوضح الثبات النسبي للميول المهنية وسمات الشخصية عبر مراحل العمر (Low, Yoon, & Roberts, 2005)

وقد اعتبرت الدراسة الميول المهنية منصة انطلاق لفهم كيف أن الأفراد يتغيرون بطريقة ديناميكية، متواصلة تدل على تفاعل بين الفرد وبيئته، كما أشارت الدراسة إلى أن الميول المهنية

عنصر بداية لفهم الشخص ككل (أو شخصيته). لكن الدراسة أشارت إلى أن استقرار سمات الشخصية في المرحلة العمرية بين (12-17.9 سنة) يكون أعلى من استقرار الميول المهنية، بخلاف المراحل العمرية المتقدمة التي تشهد استقراراً في الميول المهنية أعلى منه في سمات الشخصية.

تعليق على الدراسات السابقة

- تناولت الدراسات السابقة العلاقة بين الميول المهنية ومحددات الشخصية (سمات، أنماط، أو عوامل) بأنواع مختلفة من المقاييس وفي بيئات مختلفة.
- لم تُظهر الدراسات السابقة وجود نمط ثابت ومحدد سواء في شكل العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية، أو تلك التي تناولت العلاقة بين الميول المهنية وعوامل الشخصية أو سمات الشخصية، ويرجع السبب في ذلك إلى دخول عوامل أخرى تؤثر في شكل وقوة العلاقة منها: 1- البيئة والمجتمع، 2- مستوى الوعي المهني، 3- مدى توفر المعلومات عن المهن عند العينات التي أجريت عليها الدراسات، 4- مدى معرفة المفحوصين بخصائصهم الشخصية كما أن هناك عوامل أخرى مختلفة مثل: العرق، الجنس، وتأثير الدراسة الأكاديمية.
- تباينت نتائج الدراسات السابقة نتيجة اختلاف أدوات القياس، والمجتمع الذي استهدفته في دراستها.
- لم يعثر الباحث في حدود بحثه على دراسات عربية تتناول مقياس (مايرز-بريجز) لتحديد أنماط الشخصية رغم شيوع هذا المقياس في دول أوروبية واستخدامه في عملية التوجيه المهني للأفراد.
- لم يعثر الباحث في حدود بحثه على دراسات سابقة تتناول العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية في مملكة البحرين.

فرضيات الدراسة

من خلال استقراء الدراسات السابقة نلاحظ أن هناك اختلافات في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية من مجتمع إلى آخر حيث اختلفت أنواع الميول المهنية في ارتباطاتها مع محددات الشخصية المختلفة (سمات، وعوامل، وأنماط) ، كما أن بعض الدراسات توصلت إلى وجود علاقات ارتباط ضعيفة أو غير دالة إحصائياً. وفي الوقت ذاته لم تبين نسقاً ثابتاً في شكل العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية إذا دخلت عليها بعض العوامل كالجنس، والمستوى الأكاديمي، البيئة والمجتمع، وغيرها من العوامل الدخيلة. ولم يعثر الباحث في حدود بحثه على دراسات سابقة تتناول العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية في مملكة البحرين لذا فالباحث يضع الفروض التالية:

الفرض الأول: لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين أنماط الشخصية لدى أفراد العينة من طلبة المرحلة الثانوية وميولهم المهنية في مملكة البحرين.

الفرض الثاني: لا توجد فروق دالة إحصائياً في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية تعزى:

أ- المستوى الأكاديمي.

ب- الجنس (ذكر/أنثى).

الفصل الثالث

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أدوات الدراسة

الأساليب الإحصائية

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي الارتباطي الفارقي، للتحقق من وجود علاقة ارتباطيه بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، وعلى توضيح طبيعة هذه العلاقة، وللتوصل إلى الفروق التي يحدثها متغيرا المستوى الدراسي والجنس على هذه العلاقة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة في المرحلة الثانوية بمدارس مملكة البحرين البالغ عددهم في وقت إجراء الدراسة (2011-2012)، 22859 طالباً وطالبة، عدد الذكور 9237 طالباً، وعدد الإناث 13622 طالبة جدول (6).

جدول (6) مجتمع الدراسة

المحافظة	بنات	بنين	المجموع
الجنوبية	1480	—	1480
الشمالية	5656	982	6638
العاصمة	1033	2318	3351
المحرق	1901	2186	4087
الوسطى	3552	3751	7303
المجموع الكلي	13622	9237	22859

عينة الدراسة

اختار الباحث عينة من طلبة مدارس مملكة البحرين باستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية بمقدار 3% من إجمالي عدد الطلبة مراعيًا متغيري الجنس والمستوى الدراسي وهي مبينة في جدول (7) .

جدول (7) عينة الدراسة

المحافظة	البنات العدد الكلي	العينة	البنين العدد الكلي	العينة	المجموع
الجنوبية	1480	44			44
الشمالية	5656	170	982	29	199
العاصمة	1033	31	2318	70	101
المحرق	1901	57	2186	66	123
الوسطى	3552	107	3751	113	219
المجموع الكلي		409		277	686

لم يتمكن الباحث من التطبيق في المحافظة الجنوبية (بنات) أو مدارس محافظة المحرق (بنين) لأسباب خارجة عن إرادته، ولا يرى الباحث أن ذلك سيؤثر على نتائج الدراسة لعدم وجود تنوع ديموغرافي يختلف بحسب المناطق أو المحافظات في مملكة البحرين، وتم استكمال العينة من خلال زيادة النسبة في مدارس المحافظات الأخرى. لتصبح عينة الدراسة بعد استلام الاستمارات المكتملة والصحيحة (ن=546، عدد الذكور=289، عدد الإناث=257، متوسط العمر=16.5 بانحراف معياري قدره 1) مفصلة في جدول في جدول (8) .

جدول (8) عينة الدراسة بعد استلام الاستمارات المكتملة والصحيحة

المحافظة	بنين	بنات	المجموع
الوسطى	96	19	115
العاصمة	166	36	202
الشمالية	27	137	164
المحرق	—	65	65
المجموع الكلي	289	257	546

أدوات الدراسة

أولاً مقياس أنماط الشخصية: من إعداد الباحث بناء على توصيف مايرز-بريجز لأنماط الشخصية، ويتكون من أربعة أبعاد لكل بعد 7 عبارات تحتوي كل عبارة على خيارين، يمثل الخيار الأول إحدى مجموعة السمات والعبارة الثانية المجموعة المقابلة، يتم جمع عدد العبارات التي يختارها المفحوص والتي تمثل المجموعة الأولى وعدد العبارات التي تمثل المجموعة المقابلة، والمجموعة التي تحصل على العدد الأكبر تكون هي مجموعة السمات التي تمثله ويعطي رمز كما في جدول (9). أنظر ملحق (3) لطريقة تصحيح المقياس.

جدول (9) مجموعة السمات والسمات المقابلة لمقياس مايرز-بريجز

الرمز	المجموعة المقابلة	الرمز	المجموعة	ما يقيسه البعد	عدد العبارات	البعد
I	الانطواء Introversion	E	الانبساط Extraversion	مصدر نشاط الفرد	7	الانبساط- الانطواء
N	الحدس Intuition	S	الحس Sensing	كيف يفهم العالم من حوله	7	الحس-الحدس
F	الشعور Feeling	T	التفكير Thinking	كيف يحكم أو يصدر قرارات	7	التفكير-الشعور
P	الإدراك Perceiving	J	الحكم Judging	كيف يعالج الأمور	7	الحكم-الإدراك

مثال:

عند حضوري لإحدى المحاضرات، فأنا:

- أصغي للمحاضر بانتباه وأتفاعل معه. مجموعة الانبساط الرمز (E)
- كثيراً ما أشعر بالملل، والسرحان. مجموعة الانطواء الرمز (I)

بعد تصحيح كل بعد على حدا يحصل المفحوص على رمز مكون من أربعة حروف باللغة الانجليزية، يكون الحرف الأول (E أو I)، والحرف الثاني (S أو N) والحرف الثالث (T أو F) والحرف الرابع (J أو P)، تمثل كل أربعة حروف نمطاً من أنماط الشخصية الستة عشر حسب تصنيف مايرز-بريجز، والباحث سيستخدم الحروف الإنجليزية وما يقابلها باللغة العربية، لأن الرمز باللغة الإنجليزية هو المستخدم في الدراسات وأدلة الإرشاد والتوجيه وأدلة الوظائف.

مثال: فرد له نمط شخصية (انبساطي-حدسي-مفكر-إدراكي) (ENTP)، فإن هذا الشخص يكون أكثر نشاطاً في الانبساط، ويفهم العالم بواسطة الحدس، ويصدر أحكامه عن طريق التفكير المنطقي بعيداً عن العواطف والمشاعر، ويعالج الأمور بالإدراك (أي بابتكار حلول وقت تعرضه للمشاكل وليس بالتخطيط أو الاستعداد المسبقين).

صدق المحكمين: تم اختبار صدق المقياس بالأخذ بأراء ستة من المحكمين، انظر ملحق(1)، للتأكد من سلامة العبارات لغويا ومدى دلالتها في القياس، والعبارات التي تم الاتفاق عليها بنسبة 90% فأكثر تم اعتمادها أما التي لم تحصل على الإجماع فقد تم تعديلها حسب اقتراحات المحكمين والجدول التالي يبين:

جدول (10) العبارات التي تم تصحيحها في مقياس أنماط الشخصية

العبارة المعدلة	العبارة قبل التعديل
حين أستيظ متأخراً عن دوام المدرسة فإنني:	حين أتأخر عن الاستيقاظ لدوام المدرسة فأنا:
عند حضوري لإحدى المحاضرات فإنني:	عند حضوري لإحدى المحاضرات فأنا:

صدق البناء:

تم حساب صدق البناء باستخدام معامل الارتباط (فاي) ودرجة الدلالة بين نتيجة كل سؤال والنتيجة الكلية للبعد، حيث أن لكل سؤال إجابتين تعبران عن متغير أسمى يمثل كل منها مركبا من مركبات الشخصية، وتكون النتيجة هي المركب الذي حصل على أعلى الدرجات ويعبر عن متغير اسمي (من نوعين)، أنظر ملحق(3) لطريقة تصحيح المقياس. تم تطبيق صدق البناء على عينة

استطلاعية (ن=30 طالب) وجاءت معظم درجات الارتباط بين إجابة السؤال ونتيجة البعد بدرجة متوسطة وجميعها بمستوى دال إحصائياً، كما هو مبين في جدول (11)، كذلك أنظر ملحق(3).

جدول (11) قيم فاي لقياس صدق البناء اختبار أنماط الشخصية
(ن=30)

رقم السؤال في البعد	بعد الانبساط-الانطواء		بعد الحس-الحدس		بعد التفكير-الشعور		بعد الحكم-الإدراك	
	قيمة فاي	الدلالة	قيمة فاي	الدلالة	قيمة فاي	الدلالة	قيمة فاي	الدلالة
1.	.494	.007	.384	.035	.480	.009	.505	.006
2.	.489	.007	.577	.002	.433	.018	.554	.002
3.	.489	.007	.413	.024	.367	.044	.365	.046
4.	.431	.018	.537	.003	.431	.018	.463	.011
5.	.494	.007	.548	.003	.408	.025	.554	.002
6.	.385	.035	.437	.017	.444	.015	.400	.028
7.	.428	.019	.451	.013	.544	.003	.558	.002

ثبات المقياس:

وللتأكد من ثبات المقياس، ولأن نتائج الأبعاد من المتغيرات الاسمية تم حساب معامل الارتباط (فاي) ومستوى الدلالة، باستخدام التطبيق وإعادة التطبيق بعد فترة زمنية (10 أيام) على عينة (ن=30 طالباً)، وكانت معاملات الارتباط، جدول (12)، كالتالي: بعد (الانبساط-الانطواء) قيمة فاي=.722)، بعد(الحس-الحدس) قيمة فاي= (.665)، بعد(التفكير-الشعور) قيمة فاي= (.731)، البعد(الحكم-الإدراك) قيمة فاي=.623) وجميعها عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

جدول (12) قيم فاي لقياس ثبات اختبار أنماط الشخصية
(ن=30)

البعد	قيمة فاي	الدلالة
(الانبساط-الانطواء)(E-I)	.722	.000
(الحس-الحدس)(S-N)	.665	.000
(التفكير-الشعور)(T-F)	.731	.000
(الحكم-الإدراك)(J-P)	.623	.001

ثانياً مقياس الميول المهنية: وهو يعتمد على مبدأ مقاييس المسافة (Interval scale) والتي تعتبر أدق المقاييس؛ لأنها تتمتع بوحدة متساوية تمكن الباحث من التحديد الدقيق لما يراد قياسه (عيسى، علي، و عبالقادر، 2010) مقياس الميول المهنية من إعداد الباحث وهو مكون من اثنتي عشرة فقرة، لكل فقرة ستة خيارات، يمثل كل خيار نمطاً أو ميلاً من أنماط الميول المهنية حسب تصنيف "جون هولاند"، ويقوم المفحوص بترتيب الخيارات تصاعدياً حسب ميوله، ثم تجمع درجة كل ميل من فقرة على حدا والمجموع الأدنى من مجاميع الستة سيكون الميل المهني للمفحوص، وفي حال تساوى مجموعين سيكون لدى المفحوص ميلان مهنيان بنفس القوة، أنظر ملحق (3).

الصدق

صدق المحكمين: تم اختبار صدق المقياس بالأخذ بأراء خمسة من المحكمين، انظر ملحق (1)، للتأكد من سلامة العبارات لغوياً ومدى دلالتها في القياس، والعبارات التي تم الاتفاق عليها بنسبة 90% فأكثر تم اعتمادها أما التي لم تحصل على الإجماع فقد تم تعديلها حسب اقتراحات المحكمين والجدول التالي يبين:

جدول (13) العبارات التي تم تصحيحها في مقياس أنماط الشخصية

العبارة المعدلة	العبارة الأصلية
المستوى الأكاديمي	المستوى الدراسي
حين أحصل على إجازة طويلة أخصص وقتاً منها لـ:	حين أحصل على إجازة طويلة أخصص فيها وقتاً:

صدق المحك: تم التحقق من صدق الأداة بتطبيقها على عينة استطلاعية من (30) طالباً وتم حسب معاملات الارتباط بين أبعاده وأبعاد مقياس الميول المهنية للباحثة (حسين، 2011)، وكانت معاملات ارتباط بيرسون جميعها سالبة حيث المقياس يعتمد الدرجة الأدنى بينما مقياس المحك تعتمد الدرجة الأكبر، انظر جدول (14).

كانت درجة ارتباط بيرسون للميل الواقعي (-0.628)، الميل التحليلي (-0.710)، الميل الفني (-0.713)، الميل الاجتماعي (-0.705)، الميل الانعاعي (-0.590)، التقليدي (-0.608) وجميعها دالة عند مستوى (0.01)

جدول (14) الارتباط بين مقياس الميول المهنية ومقياس المحك
(ن=30)

البعد	معامل الارتباط (بيرسون)
الواقعي	-0.628 **
التحليلي	-0.710 **
الفني	-0.713 **
الاجتماعي	-0.705 **
الاقتناعي	-0.590 **
التقليدي	-0.608 **

الثبات

تم حساب الثبات باستخدام التطبيق وإعادة التطبيق بعد فترة زمنية (10 أيام) على عينة من 30 طالبًا، وحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجاتهم في التطبيقين وكانت معاملات الارتباط كالتالي: للميل الواقعي (0.807)، الميل التحليلي (0.749)، الميل الفني (0.812)، الميل الاجتماعي (0.697)، الميل الاقتناعي (0.809)، التقليدي (0.799) وجميعها دالة عند مستوى (0.01).

جدول (15) الارتباط بين درجات التطبيق وإعادة التطبيق لمقياس الثبات لمقياس الميول المهنية
(ن=30)

البعد	معامل الثبات (بيرسون)
الميل الواقعي	0.807 **
الميل التحليلي	0.749 **
الميل الفني	0.812 **
الميل الاجتماعي	0.697 **
الميل الاقتناعي	0.809 **
التقليدي	0.799 **

الأساليب الإحصائية

للتحقق من الفرضيات تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS):

أولاً: حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لأفراد العينة وفق الجنس والمستوى الأكاديمي.

ثانياً: جداول التقاطع (crosstabs)، لإيجاد العلاقات بين المتغيرات الاسمية (Nominal).

ثالثاً: معامل ارتباط كاي²، وفاي للمتغيرات الاسمية (Nominal)، لإيجاد العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية.

رابعاً: اختبار كروسكال-والس (Kruskal Wallis) للمتغيرات الاسمية (Nominal)، لقياس الفروق بين الميول المهنية، وأنماط الشخصية بين الجنسين وحسب المستوى الأكاديمي.

خامساً: اختبار المسافة أو التقارب (proximities) باستخدام اختبار (Proxscal) لحساب توزيع الميول المهنية.

سادساً: تطبيق (EXCEL)، لتصحيح الاختبارات، وعمل الرسوم البيانية.

إجراءات الدراسة

1. تم إعداد مقياسي الميول المهنية وأنماط الشخصية من قبل الباحث.
2. تم عرض المقياسين بصورتها الأولية على عدد من المحكمين من أصحاب الاختصاص والخبرة، وتم تعديل كلا المقياسين بناءً على ما أجمعوا عليه من تعديلات، ثم تم التحقق من خصائصهما السيكمترية الأساسية من صدق، وثبات.
3. حصل الباحث على خطاب رسمي من قسم علم النفس-جامعة البحرين، يفيد بالسماح له بالتطبيق الميداني للحصول على درجة الماجستير في علم النفس الإرشادي.
4. تم أخذ الموافقة من وزارة التربية والتعليم لتطبيق المقياسين على طلبة المدارس الثانوية بمملكة البحرين لتسهيل مهمة الباحث.

5. تم توزيع 686 التطبيق على عينة تم استلام 600 استمارة واستبعاد 54 استمارة لعدم اكتمالها أو صحتها ليصبح العدد النهائي لأفراد العينة 546.
6. تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، والخروج بالنتائج والتوصيات المتعلقة بأسئلة وفرضيات الدراسة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة والمناقشة

عرض نتائج الفرض الأول

مناقشة نتائج الفرض الأول

عرض نتائج الفرض الثاني

مناقشة نتائج الفرض الثاني

التوصيات والمقترحات

نتائج الدراسة والمناقشة

عرض نتائج الفرض الأول

ينص الفرض: "لا توجد علاقة بين أنماط الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية وميولهم المهنية في مملكة البحرين".

وللتحقق من صحة الفرض لا بد من الوقوف على الميول المهنية وأنماط الشخصية السائدة لدى أفراد العينة.

أولاً: الميول المهنية

من خلال نتائج عينة الدراسة، نلاحظ بأن الميول المهنية الستة حسب تصنيف جون هولاند كلها موجودة لدى أفراد العينة، جدول (16). أما بالنسبة لتوزيع الميول المهنية، فقد جاءت النتائج كالتالي: الذين يمتلكون ميلاً نحو المهن التقليدية كان عددهم 113 ويشكلون 20.7% من أفراد العينة، يليهم أصحاب الميل نحو المهن الاقناعية حيث كان عددهم 109 ونسبتهم 20%، بعد ذلك تأتي المهن الواقعية كان عددهم 89 ونسبتهم 16.3%، ثم المهن الفنية عددهم 87 ونسبتهم 15.9%، وقبل الأخير جاءت المهن التحليلية عددهم 80 ونسبتهم 14.7% وأخيراً من لديهم ميل نحو المهن الاجتماعية وعددهم 69 ونسبتهم 12.5% من أفراد العينة.

جدول (16) توزيع أفراد العينة حسب الميول المهنية

الميل	العدد	النسبة
الواقعي	89	16.3%
التحليلي	80	14.7%
الفني	87	15.9%
الاجتماعي	68	12.5%
الاقناعي	109	20.0%
التقليدي	113	20.7%
المجموع	546	100.0%

ثانياً: أنماط الشخصية

ومن خلال تتبع النتائج نلاحظ بأن جميع أنماط الشخصية الستة عشر حسب تصنيف مايرز-بريجز موجودة لدى أفراد العينة الذين كان عددهم 546 طالباً وطالبة، جدول (17). كانت أعلى الأنماط نسبةً من العينة الكلية هي: النمط (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (ISFP) حيث كان عددهم 66 من أفراد العينة ويشكلون 12.1%، وتلاه من يتصفون بالنمط (الانطوائي - الحدسي - الشعوري - الإدراكي) (INFP) وعددهم 65 ونسبتهم 11.90%، ثم النمط (الانبساطي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (ESFP) وعددهم 52 ونسبتهم 9.50%.

أما أقل الأنماط نسبةً في الظهور بين أفراد العينة فقد كانت كالتالي: النمط (الانبساطي - الحدسي - الشعوري - الحكمي) (ENFJ) عددهم 15 ونسبتهم 2.7% ، و النمط (الانطوائي - الحدسي - التفكير - الحكمي) (INTJ) عددهم 14 ونسبتهم 2.6% وأخيراً النمط (الانطوائي - الحسي - التفكير - الحكمي) (ISTJ) وعددهم 11 ونسبتهم 2% من عدد أفراد العينة.

جدول (17) توزيع أفراد العينة حسب نمط الشخصية

النسبة المئوية	العدد	نمط الشخصية
12.1%	66	(انطوائي - حسي - شعوري - إدراكي) (ISFP)
11.9%	65	(انطوائي - حدسي - شعوري - إدراكي) (INFP)
9.5%	52	(انبساطي - حسي - شعوري - إدراكي) (ESFP)
8.6%	47	(انبساطي - حسي - تفكير - إدراكي) (ESTP)
8.4%	46	(انبساطي - حدسي - شعوري - إدراكي) (ENFP)
7.3%	40	(انبساطي - حدسي - تفكير - إدراكي) (ENTP)
6.0%	33	(انطوائي - حدسي - شعوري - حكمي) (INFJ)
5.5%	30	(انطوائي - حسي - تفكير - إدراكي) (ISTP)
5.1%	28	(انبساطي - حسي - شعوري - حكمي) (ESFJ)
5.1%	28	(انطوائي - حدسي - تفكير - إدراكي) (INTP)
4.9%	27	(انطوائي - حسي - شعوري - حكمي) (ISFJ)
4.6%	25	(انبساطي - حسي - تفكير - حكمي) (ESTJ)
3.5%	19	(انبساطي - حدسي - تفكير - حكمي) (ENTJ)
2.7%	15	(انبساطي - حدسي - شعوري - حكمي) (ENFJ)
2.6%	14	(انطوائي - حدسي - تفكير - حكمي) (INTJ)
2.0%	11	(انطوائي - حسي - تفكير - حكمي) (ISTJ)
100.0%	546	المجموع

وللتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الميول المهنية وأنماط الشخصية استخدم الباحث اختبار كا² حيث قيمة كا²=112.536، بدرجة حرية=75، ن=546، بدلالة (0.003) بما يعني وجود علاقة ارتباطية بين أنماط الشخصية وأنماط الميول المهنية، جدول (18)، واختبار قوة هذا الارتباط تم حساب قيمة فاي =0.454 بمستوى دلالة (0.003).

جدول (18) اختبار كا² للعلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية

الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا ²	
0.003	75	112.536	العينة الكلية ن=546 متوسط العمر=16.5 الانحراف المعياري=1 289 من الذكور 257 من الإناث

ومن أجل التعرف على شكل العلاقة بين الميول المهنية الستة لهولاند وأنماط الشخصية الستة عشر لمايرز-بريجز، استخدم الباحث جداول التقاطع (crosstabs)، لحساب عدد المشاهدات والنسب المئوية وكانت النتائج كما في جدول (19).

- من يتصفون بنمط الشخصية (الانبساطي - الحسي - التفكير - الحُكمي) (ESTJ)، عددهم 25 ونسبتهم 4.5% من العينة الكلية. ومن خلال تتبع هذه العينة نجد أن 8 من 25 كانت ميولهم المهنية العليا نحو المهن الفنية بما نسبته 32%، وكذلك فإن الميول نحو المهن الواقعية حققت نفس العدد والنسبة 32%.

- من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي - الحسي - التفكير - الحُكمي) (ISTJ)، وعددهم 11 يشكلون 2% من العينة الكلية. نجد في هذه العينة 3 بما نسبته 27% يميلون نحو المهن التحليلية، ومثلهم في العدد والنسبة لديهم ميل نحو المهن الاجتماعية، ومما نلاحظ أيضا على هذه الفئة عدم ميل أي منهم نحو المهن الفنية.

- من يتصفون بنمط الشخصية (الانبساطي - الحدسي - التفكير - الحُكمي) (ENTJ)، وعددهم 19 ونسبتهم 3.5% من العينة الكلية. وبعد تقصي هذه العينة تبين أن 6 ويشكلون 31.6% كانت أعلى الميول لديهم نحو المهن التقليدية، وأن 4 نسبته 21.1% من أصحاب هذا النمط يميلون

نحو المهن الواقعية، وأن 4 ونسبتهم 21.1% من هذه العينة ميولهم نحو المهن الفنية، كذلك نلاحظ على أصحاب هذا النمط عدم ميل أي منهم نحو المهن التحليلية.

جدول (19) النسب المئوية للميول المهنية حسب نمط الشخصية

المجموع	الميل المهني						نمط الشخصية	
	التقليدي	الاقتاعي	الاجتماعي	الفني	التحليلي	الواقعي	العدد	
25	2	8	1	8	5	1	العدد	ESTJ
%100.0	%8.0	%32.0	%4.0	%32.0	%20.0	%4.0	%بالنسبة لنمط الشخصية	
11	2	2	3	0	3	1	العدد	ISTJ
%100.0	%18.2	%18.2	%27.3	%0.0	%27.3	%9.1	%بالنسبة لنمط الشخصية	
19	6	2	3	4	0	4	العدد	ENTJ
%100.0	%31.6	%10.5	%15.8	%21.1	%0.0	%21.1	%بالنسبة لنمط الشخصية	
14	4	4	2	1	2	1	العدد	INTJ
%100.0	%28.6	%28.6	%14.3	%7.1	%14.3	%7.1	%بالنسبة لنمط الشخصية	
28	6	6	0	5	4	7	العدد	ESFJ
%100.0	%21.4	%21.4	%0.0	%17.9	%14.3	%25.0	%بالنسبة لنمط الشخصية	
27	7	5	3	1	2	9	العدد	ISFJ
%100.0	%25.9	%18.5	%11.1	%3.7	%7.4	%33.3	%بالنسبة لنمط الشخصية	
15	1	1	4	3	1	5	العدد	ENFJ
%100.0	%6.7	%6.7	%26.7	%20.0	%6.7	%33.3	%بالنسبة لنمط الشخصية	
33	6	7	5	4	4	7	العدد	INFJ
%100.0	%18.2	%21.2	%15.2	%12.1	%12.1	%21.2	%بالنسبة لنمط الشخصية	
47	8	6	3	9	18	3	العدد	ESTP
%100.0	%17.0	%12.8	%6.4	%19.1	%38.3	%6.4	%بالنسبة لنمط الشخصية	
30	3	5	6	8	1	7	العدد	ISTP
%100.0	%10.0	%16.7	%20.0	%26.7	%3.3	%23.3	%بالنسبة لنمط الشخصية	
40	13	11	3	6	3	4	العدد	ENTP
%100.0	%32.5	%27.5	%7.5	%15.0	%7.5	%10.0	%بالنسبة لنمط الشخصية	
28	6	5	4	6	5	2	العدد	INTP
%100.0	%21.4	%17.9	%14.3	%21.4	%17.9	%7.1	%بالنسبة لنمط الشخصية	
52	7	13	6	10	10	6	العدد	ESFP
%100.0	%13.5	%25.0	%11.5	%19.2	%19.2	%11.5	%بالنسبة لنمط الشخصية	
66	22	9	7	10	7	11	العدد	ISFP
%100.0	%33.3	%13.6	%10.6	%15.2	%10.6	%16.7	%بالنسبة لنمط الشخصية	
46	12	10	6	7	4	7	العدد	ENFP
%100.0	%26.1	%21.7	%13.0	%15.2	%8.7	%15.2	%بالنسبة لنمط الشخصية	
65	8	15	12	5	11	14	العدد	INFP
%100.0	%12.3	%23.1	%18.5	%7.7	%16.9	%21.5	%بالنسبة لنمط الشخصية	
546	113	109	68	87	80	89	العدد	المجموع الكلي
%100.0	%20.7	%20.0	%12.5	%15.9	%14.7	%16.3	%بالنسبة لنمط الشخصية	

- من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي - الحدسي - التفكيرى - الحُكمي) (INTJ)، عددهم 14 ونسبتهم 2.6% من العينة الكلية. بعد تفحص العينة نلاحظ أن 4 ونسبتهم 28% يميلون نحو المهن الاقناعية، ومثلهم في العدد والنسبة كان ميلهم نحو المهن التقليدية.
- من يتصفون بنمط الشخصية (الانبساطي - الحسي - الشعوري - الحُكمي) (ESFJ)، عددهم 28 ونسبتهم 5.1% من العينة الكلية. وبعد تتبع هذه العينة يتبين أن 7 بما نسبته 25% كانت أعلى الميول المهنية لديهم نحو المهن الواقعية، وأن 6 ونسبتهم 21% يميلون للمهن الاقناعية، وأن 6 ونسبتهم 21% كانت أعلى الميول المهنية لديهم نحو المهن التقليدية.
- من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الحُكمي) (ISFJ)، عددهم 27 ونسبتهم 4.9% من العينة الكلية. وبعد تقصى هذه العينة يتبين أن 5 بما نسبته 33% يميلون إلى المهن الواقعية، وأن 4 ونسبتهم 26.7% يميلون للمهن الاجتماعية.
- من يتصفون بنمط الشخصية (الانبساطي - الحدسي - الشعوري - الحُكمي) (ENFJ)، عددهم 15 يشكلون 2.7% من العينة الكلية. يتبين من خلال قراءة إحصائيات هذه الفئة أن 5 أفراد ونسبتهم 33% لديهم ميل نحو المهن الواقعية، وأن 4 ونسبتهم 26.7% تبين أن لديهم ميلاً نحو المهن الاجتماعية.
- من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي - الحدسي - الشعوري - الحُكمي) (INFJ)، عددهم 33 يشكلون 6% من العينة الكلية. ومن خلال تفحص العينة وجد بأن 7 ونسبتهم 21.2% اختاروا الميل الواقعي، وكذلك نفس العدد والنسبة قد تبين أن لديهم ميلاً نحو المهن الاجتماعية.
- من يتصفون بنمط الشخصية (الانبساطي - الحسي - التفكيرى - الإدراكي) (ESTP)، عددهم 47 بما نسبته 8.6% من العينة الكلية. لدى 18 منهم ميلٌ نحو المهن التحليلية ويشكلون نسبة 38% من أصحاب هذا النمط من الشخصية.
- من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي - الحسي - التفكيرى - الإدراكي) (ISTP)، كان عددهم 30 ويشكلون نسبة 5.5% من العينة الكلية. وأتضح أن 8 منهم ويشكلون 26.7% لديهم ميل نحو المهن الفنية، وأن 7 ونسبتهم 23.3% اتضح أن لديهم ميل نحو المهن التقليدية، وأن 6 ونسبتهم 20.6% يميلون نحو المهن الاجتماعية.
- من يتصفون بنمط الشخصية (الانبساطي - الحدسي - التفكيرى - الإدراكي) (ENTP)، عددهم 40 يشكلون 7.3% من كامل العينة. تبين أن 13 بما يشكلون 32.5% من أصحاب هذا النمط يميل نحو المهن التقليدية، ولدى 11 بنسبة 27.5% ميل نحو المهن الاقناعية.
- من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي - الحدسي - التفكيرى - الإدراكي) (INTP)، عددهم 28 ونسبتهم 5.1% من العينة. وبعد الفحص تبين أن 6 ونسبتهم 21.4% لديهم ميل نحو المهن

التقليدية، وآخرون بنفس العدد والنسبة لديهم ميل نحو المهن الفنية. وأن لدى 5 من أصحاب هذا النمط ونسبتهم 17.9% لديهم ميل أعلى نحو المهن التحليلية، ولدى آخرون لهم نفس العدد والنسبة ميل نحو المهن الإقناعية.

- من يتصفون بنمط الشخصية (الانبساطي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (ESFP)، كان عددهم 52 بنسبة 9.5% من العينة الكلية. بعد التقصي تبين أن 13 ونسبتهم 25% ممن يتصفون بهذا النمط من أنماط الشخصية لديهم ميل نحو المهن التحليلية، وأن 10 ونسبتهم 19.2% اتضح أن ميلهم المهني نحو المهني الفنية.

- من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (ISFP)، وعددهم 66 أي 12.1% من العينة الكلية. وقد تبين أن جزءاً كبيراً ممن ينتمون إلى هذا النمط وعددهم 22 ونسبتهم 33.2% لديهم ميل نحو المهن التقليدية، فيما توزع الباقون بشكل متقارب على الميول المهنية الخمسة المتبقية.

- من يتصفون بنمط الشخصية (ENFP) (الانبساطي - الحدسي - الشعوري - الإدراكي)، عددهم 46 يشكلون 8.4% من كامل العينة. تبين أن 12 ونسبتهم 26.1% من أصحاب هذا النمط لديهم ميل مهني نحو المهن التقليدية، وأن 10 ونسبتهم 21.7% لديهم ميل مهني نحو المهن الإقناعية.

- من يتصفون بنمط الشخصية (INFP) (الانطوائي - الحدسي - الشعوري - الإدراكي)، عددهم 65 يشكلون نسبة 11.9% من العينة الكلية. وتبين أن 15 ونسبتهم 23.1% لديهم ميل مهني أعلى نحو المهن الإقناعية. وأن لدى 14 ويشكلون 21.5% يميلون نحو المهن الواقعية.

علاقة الارتباط بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى أفراد العينة كما أظهرت النتائج لم تبين شكلاً منتظماً لهذه العلاقة يمكننا من استخدام أنماط الشخصية في التنبؤ بالميول المهنية، حيث أن أكثر الأنماط تشترك في أكثر من ميل مهني. يرى الباحث أنه لتفسير عدم وضوح العلاقة، ينبغي تحليل استجابات العينة بشكل أعمق في كل من مقياس الميول المهنية ومقياس أنماط الشخصية، لاستبعاد وجود خلل في المقاييس، أو أن تكون استجابات بعض أفراد العينة استجابات عشوائية، ولمزيد من التحقق من صحة وصدق الأدوات، وللاستفادة من التحليل في مناقشة فرضيتي الدراسة.

قام الباحث بتحليل نتائج اختبار الميول المهنية لمعرفة توزيع الميول المهنية لدى أفراد العينة، ومدى تطابق النتائج مع نظرية هولاند من حيث علاقة التجاور (Adjacent)، والبدل (Alternate) والتضاد (Opposite). كما قام الباحث بالاستفادة من نتائج اختبار أنماط الشخصية وفق نظرية

مايرز-بريج لتحليل مركبات الشخصية (الانبساط، والانطواء، والحس، والحدس، والتفكير، والشعور، والحكم، والإدراك) لدى أفراد العينة؛ بغية التعرف على خصائص عينة الدراسة.

أولاً: اختبار الميول المهنية

اختبار الميول المهنية الذي أعده الباحث مبنًى على مبدأ مقاييس المسافة، بحيث يقوم الفرد بترتيب الميول المهنية بناء على ما يتوافق مع شخصيته ورغبته، وبحيث تكون الدرجة الخام الأدنى قيمة، تعبر عن الميل المهني والدرجتان اللتان تليها في القيمة هما درجتا الميلين المجاورين، يليهما درجتا الميلين البديلين، وتتبقى أعلى درجة من الدرجات الخام، وتعبر عن الميل المضاد.

كما يمكن اعتبار الدرجات الخام ذاتها بأنها تعبير عن البيئات المهنية، ولذا فإن الباحث يستخدم الدرجة الأدنى باعتبارها تعبيراً عن الميل المهني، وباقي الدرجات كتعبير عن البيئات المهنية في حالة المقارنة بين الميل المهني والبيئة المهنية.

أ - اختبار المسافة

قام الباحث بحساب المسافة أو التقارب (proximities) بين درجات الميول المهنية المختلفة حسب ترتيبها لكل فرد من أفراد العينة من خلال الدرجات الخام لما أدلت به عينة الدراسة في اختبار الميول المهنية (ن=546، ذكور=289، إناث=257)، وذلك باستخدام اختبار (Proxscal)، جدول (20)، وكانت النتائج كما يلي:

1- جميع الميول المهنية من حيث الترتيب جاءت في أماكنها الصحيحة عدا الميل للمهن الاجتماعية انظر شكل (ب).

2- هناك تقارب كبير بين الميل نحو المهن التقليدية والميل نحو المهن الاقناعية.

3- ظهور علاقة بدل (alternate) بين الميل نحو المهن التقليدية والمهن الفنية، بخلاف ما تقوله النظرية من وجود علاقة تضاد بينهما.

4- العلاقة بين الميل نحو المهن التقليدية حققت علاقة التضاد، بخلاف ما تقول به النظرية من وجود علاقة (بديل).

5- وجود علاقة تضاد بين الميل نحو المهن الفنية والميل نحو المهن الواقعية، بخلاف ما تقول به النظرية من وجود علاقة (بديل).

6- علاقة التضاد بين الميل والبيئة المضادة كانت كلها غير متوافقة مع نظرية هولاند، رغم وجود مسافة فاصلة مقبولة مقارنة بين كل من الميل والبيئات المجاورة والبديلة، إلا أن هذه المسافات لم تحقق التضاد (يمكن الحكم على التضاد إذا مر الخط الواصل بينهما بنقطة الصفر في المحور السيني والمحور الصادي، كما في الشكل السداسي لنظرية هولاند).

7- العلاقة بين الميلين الواقعي والاجتماعي ليس فقط لم تحقق التضاد، بل جاءت بعكس ما تقول به النظرية إذا مثلت العلاقة بين الميلين علاقة تقارب.

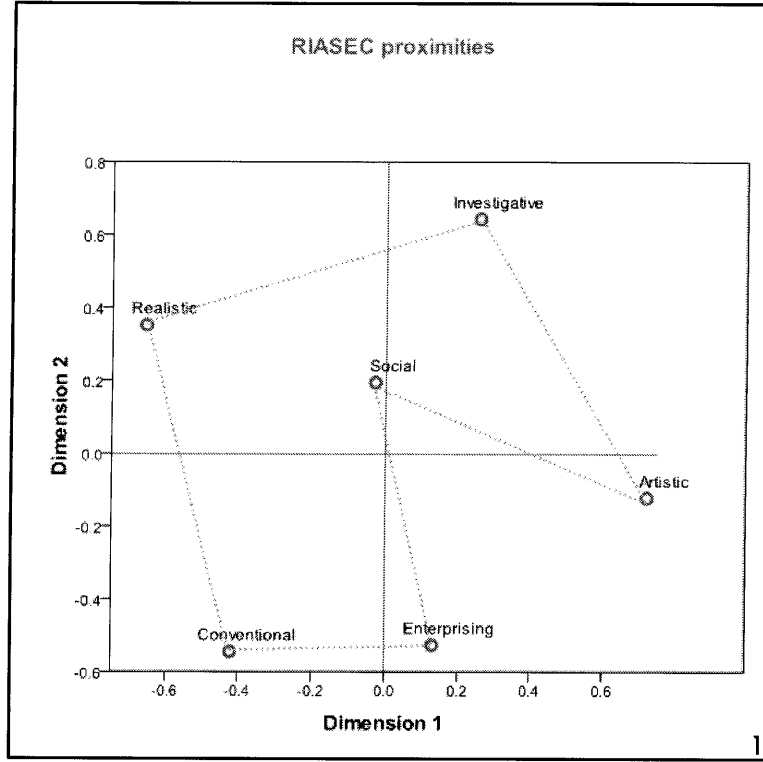
8- لم تبرز نتائج اختبار التقارب (proximities)، عن الشكل السداسي الذي وضعه هولاند، انظر شكل (3).

لعل النتيجة الأبرز في اختبار التقارب والتي يجب البحث فيها وتفسيرها ما أظهرته من انحراف كبير عن ما تقول به النظرية بوجود علاقة تقارب شديد بين الميل نحو المهن الاجتماعية مع الميل للمهن الواقعية وهو بخلاف ما تفترضه نظريته هولاند بوجود علاقة تباعد وتضاد بين الميلين.

جدول (20) حساب يبين المسافة بين الميول المهنية حسب اختبار التقارب (proximities)

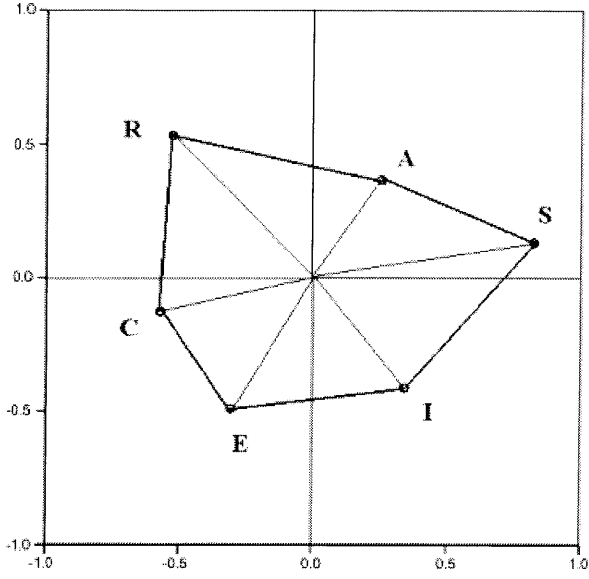
المسافة Distances

الميل المهني	الواقعي	التحليلي	الفني	الاجتماعي	الاقتناعي	التقليدي
	Realistic	Investigative	Artistic	Social	Enterprising	Conventional
الواقعي	.000					
التحليلي	.958	.000				
الفني	1.456	.895	.000			
الاجتماعي	.646	.531	.814	.000		
الاقتناعي	1.179	1.176	.715	.739	.000	
التقليدي	.927	1.367	1.217	.836	.551	.000

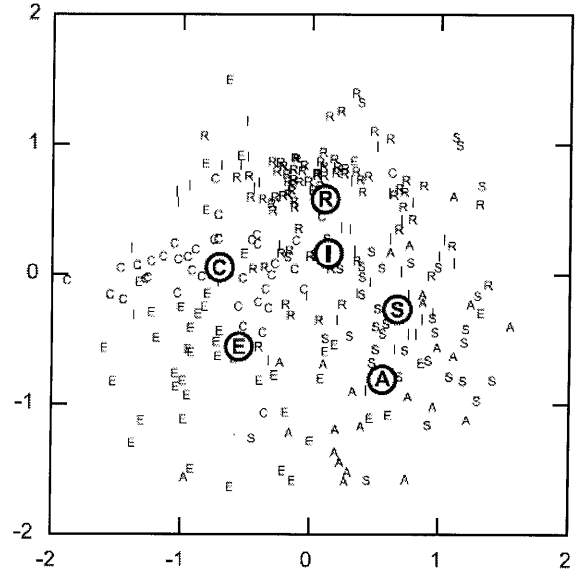


شكل (3) يوضح المسافات بين الميول المهنية لدى أفراد العينة
(ن=546، ذكور=289، إناث=257)

هناك دراسات عديدة أجريت في مجتمعات أخرى تختلف ثقافيا واجتماعيا عن مملكة البحرين وتظهر انحراف في أحد الميول أو أكثر عما تفترضه نظرية هولاند، كما في دراسة أجريت للتحقق من مدى ملائمة نموذج هولاند للوظائف الأمريكية انظر شكل (4)، ودراسة أخرى أقيمت في إقليم الباسك في أسبانيا لتقييم الميول المهنية انظر شكل (5)، يظهران انحرافاً للميل نحو المهن الاجتماعية إذ جاء في غير الترتيب الذي وضعه هولاند (RIASEC) أو ما يعرف بنموذج هولاند، إذ تغير الترتيب إلى (RIASEC) في الدراسة الأمريكية، و(RASIEC) في الدراسة الأسبانية. لكن هذا لا يعني بالضرورة أن يكون الاختلاف بسبب تأثير خصائص المجتمع الذي يطبق فيه الاختبار على أفراد عينة الاختبار، بما يحمله المجتمع من خصائص ثقافية، واجتماعية، وأساليب تنشئة، وغيرها. بل يمكن أن يكون هناك خلل في الاختبار نفسه أو في فهم أفراد العينة لعبارات الاختبار تدفعهم للإدلاء بهذه النتائج التي تأتي مخالفة للنظرية. الباحث لم يعثر في حدود بحثه على دراسة تتناول خصائص مقياس الميول المهنية لجون هولاند لا في مملكة البحرين ولا في البيئة العربية، حتى يتسنى له المقارنة وتدعيم النتائج التي توصل إليها.



شكل (5) دراسة تقييم الميول المهنية في إقليم الباسك في أسبانيا
(Elosua, 2007)



شكل (4) دراسة مدى ملائمة نموذج هولاند للوظائف الأمريكية
(Deng & Armstrong, 2006)

ومن أجل الوصول لتفسير مناسب لوجود الخلل فيما أدلت به العينة من نتائج في اختبار الميول المهنية الذي أعده الباحث وفق استقرائه لما ورد في نظرية هولاند، فإن النتائج تدفع لوضع الاحتمالات التالية:

1. اختبار الميول المهنية: وجود خلل في مقياس الميول المهنية الذي أعده الباحث يدفع أفراد عينة الدراسة للإدلاء بنتائج غير سليمة.
2. خصائص مجتمعية: وجود خصائص ثقافية واجتماعية ونفسية مرتبطة بعينة الدراسة (وهم من طلبة المدارس الثانوية في مملكة البحرين)، يستمدونها من المجتمع البحريني. هذه الخصائص المجتمعية تدفعهم للإدلاء بمثل هذه النتائج.

ب- العلاقة بين الميل المهني والبيئة المضادة لدى أفراد العينة

للتحقق من أي الاحتمالين هو السبب الرئيسي في مثل هذه النتيجة قام الباحث بإيجاد العلاقة بين الميل المطابق (Congruent) وبين الميل المضاد (Opposite) لكل فرد من أفراد العينة حيث يمثل الميل المضاد هنا البيئة المضادة التي لا يرغب الفرد بأن يتواجد فيها أو أنها لا تتسجم معه. من

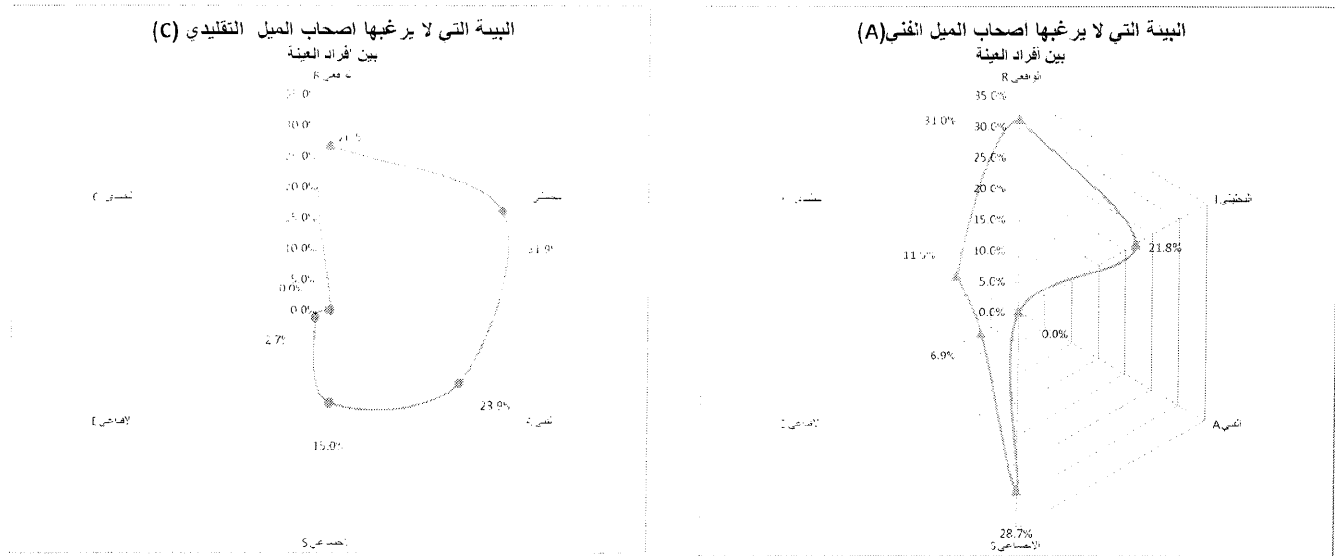
خلال نتائج اختبار الميول المهنية، استخرج الباحث الميل المهني والبيئة المضادة، جدول (21)، وأستخرج النسب المئوية، جدول (22) ، وقام بالبحث في كل ميل والبيئة المضادة له على حدا.

جدول (21) العلاقة بين الميل المهني والميل المضاد (البيئة المضادة)

الميل الفرد (الميل المطابق (Congruent)	الميل المضاد (Opposite)						المجموع الكلي
	الواقعي R	التحليلي I	الفني A	الاجتماعي S	الاقتناعي E	التقليدي C	
الواقعي R		14	46	18	6	5	89
التحليلي I	27		28	10	3	12	80
الفني A	27	19		25	6	10	87
الاجتماعي S	24	7	23		3	11	68
الاقتناعي E	44	21	21	17		6	109
التقليدي C	30	36	27	17	3		113
المجموع الكلي	152	97	145	87	21	44	546

جدول (22) النسب المئوية للعلاقة بين الميل المهني والميل المضاد (البيئة المضادة)

الميل الفرد (الميل المطابق (Congruent)	الميل المضاد (Opposite)						المجموع الكلي
	الواقعي R	التحليلي I	الفني A	الاجتماعي S	الاقتناعي E	التقليدي C	
الواقعي R	0.0%	15.7%	51.7%	20.2%	6.7%	5.6%	100.0%
التحليلي I	33.8%	0.0%	35.0%	12.5%	3.8%	15.0%	100.0%
الفني A	31.0%	21.8%	0.0%	28.7%	6.9%	11.5%	100.0%
الاجتماعي S	35.3%	10.3%	33.8%	0.0%	4.4%	16.2%	100.0%
الاقتناعي E	40.4%	19.3%	19.3%	15.6%	0.0%	5.5%	100.0%
التقليدي C	26.5%	31.9%	23.9%	15.0%	2.7%	0.0%	100.0%
المجموع الكلي	27.8%	17.8%	26.6%	15.9%	3.8%	8.1%	100.0%



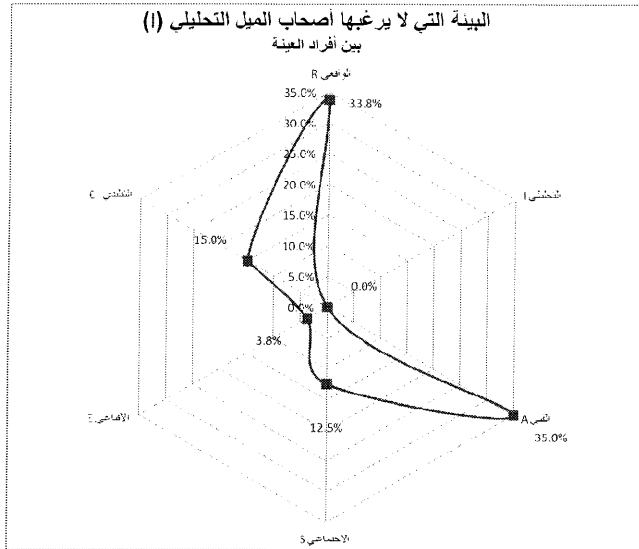
شكل (6) العلاقة بين الميل الفني والبيئات المضادة

من الشكل (6) نلاحظ بأن من لديهم ميل نحو المهن الفنية ويفترض أنهم لا ينسجمون مع المهن التقليدية، نجد من خلال النتائج أن غالبية أفراد العينة لا يرغبون بمهن ذات طابع اجتماعي أو تحليلي وهي تعتبر من البيئات المجاورة لهذا الميل.

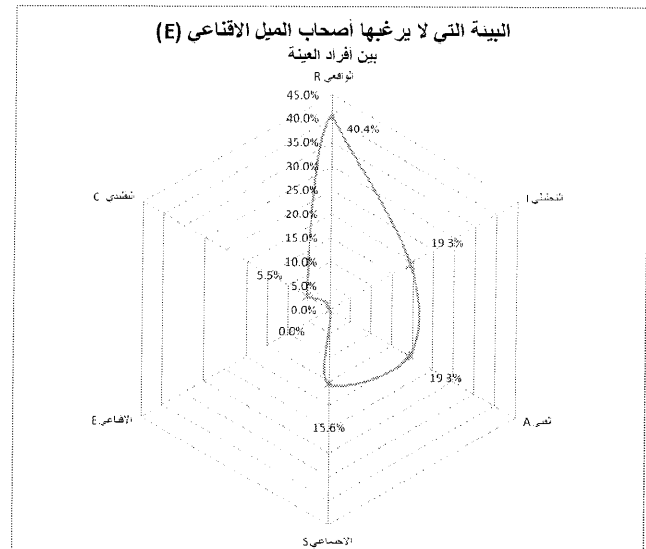
كما يبين الشكل بأن ما نسبته 28.7% من أصحاب الميل للمهن الفنية ممن لا يرغبون في البيئة الاجتماعية المجاورة بأنهم يرفضونها بشكل دقيق وكأنهم على استعداد لقبول إما المهن المطابقة لميلهم المهني (الفني) أو مباشرة المهن في البيئة الاقناعية البديلة. كما وأن النسبة الأكبر (31%) لا ترغب بمهن البيئة الواقعية رغم أنها تشكل بيئة بديلة وهذا خلاف النظرية. فقط ما نسبته 11.5% ويشكلون أقلية هم من ابتعدوا في اختياراتهم عن البيئة المضادة (بيئة المهن التقليدية).

حين نتجه للصورة المعاكسة أي بمقارنة من كان لديهم ميول نحو مهن تقليدية انظر شكل (7) نلاحظ بأنهم اختاروا الابتعاد عن البيئات الواقعية (مجاورة) والاجتماعية والتحليلية (بديلتين)، وما نسبته 23.9% فقد توافقوا مع النظرية إذ لم يرغبوا بالبيئة ذات الميول الفنية. ما يميز أصحاب الميول نحو المهن التقليدية اتساع مساحة رفضهم ونفورهم من بقية البيئات المختلفة، وأن غالبيتهم لديهم استعداد لقبول المهن في البيئة الاقناعية بشكل كبير عدا 2.7% فقط ينفرون من التواجد في هذه البيئة المجاورة.

هذه النتائج لا تجعلنا جازمين بصحة ما تذهب له نظرية هولاند، لكن وفي نفس الوقت لا تعطينا دليلاً قوياً لرفض ما تقول به النظرية.



شكل (9) العلاقة بين الميل التحليلي والبيئات المضادة



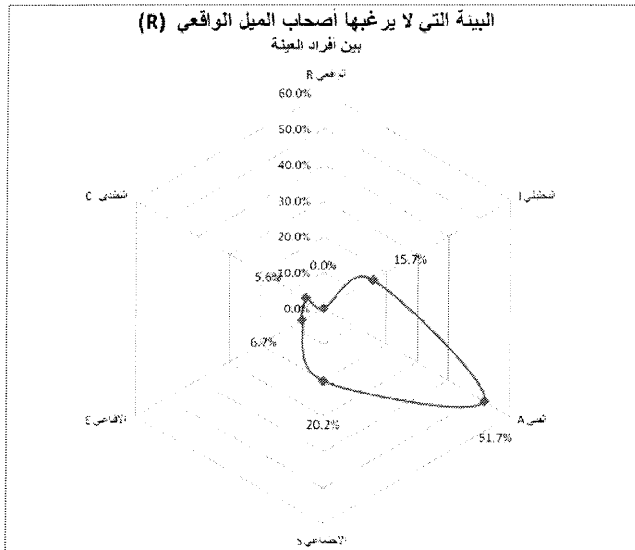
شكل (8) العلاقة بين الميل الإقناعي والبيئات المضادة

أفراد العينة ممن كان لهم ميل نحو المهن الإقناعية منهم 40% يرفضون المهن الواقعية و 19.3% يرفضون المهن الفنية وهما بيئتان بديلتان ، انظر شكل (8). وما نسبته 15.6% من أفراد العينة يرفضون البيئة الاجتماعية المجاورة ويشكلون مع 5.5% وهم من يرفضون البيئة التقليدية المجاورة، وتعبير آخر يمكننا القول بأن ما يقارب 21% يرفضون البيئتين المجاورتين وما يقارب 19.3% يرفضون البيئة المضادة (البيئة التحليلية).

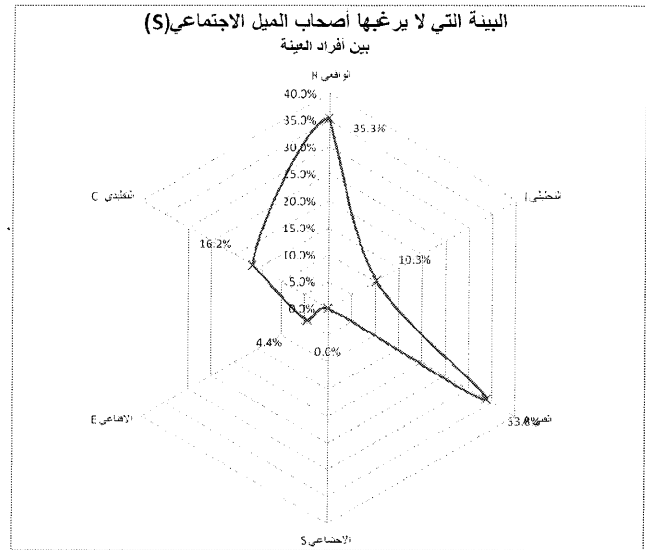
وفي المقابل فإن من كانت لديهم ميول نحو المهن التحليلية غالبيتهم يشكلون أكثر من 95% لم يرغبوا في أي من البيئات المجاورة كالفنية والواقعية، ولا البيئات البديلة كالتقليدية.

فقط 3.8% من أصحاب الميل التحليلي هم الذين توافقوا مع نظرية هولاند ولم يرغبوا بالبيئة الإقناعية التي تشكل لهم بيئة مضادة كما هو مبين شكل (9). بتعبير آخر يمكننا القول بأن 3.8% من أصحاب الميل للمهن التحليلية لم يرغبوا بالتواجد في بيئة مضادة لميلهم ألا وهي البيئة الإقناعية، أما الباقي فلم تشكل لهم هذه البيئة حاجس بالدرجة الأولى ولا يمانعون بالعمل فيها رغم عدم التوافق لو أتيحت لهم الفرصة.

نتائج الميل والبيئة المضادة سواء التحليلية أو الاقناعية تدفعنا للشك في صحة نتائج الاختبار و مدى فهمنا للنظرية كما لا تجعلنا جازمين بصحة ما تذهب له نظرية هولاند، ولا تعطينا دليلاً قوياً يمكن الاستناد عليه للشك في صحة النظرية.



شكل (11) العلاقة بين الميل الواقعي والبيئات المضادة

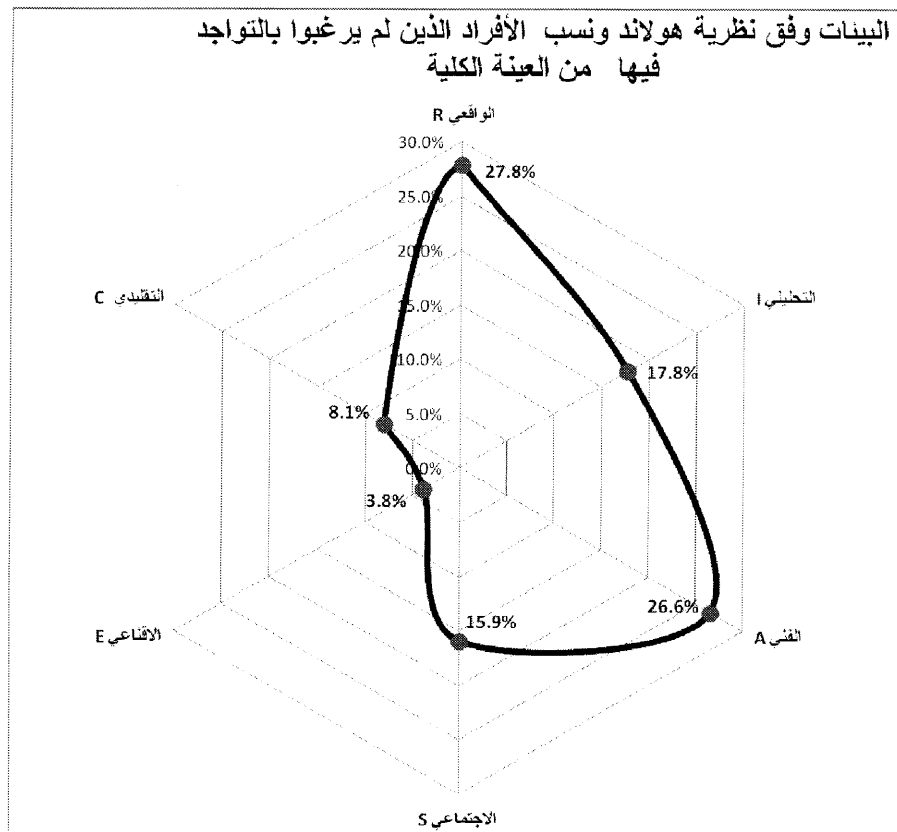


شكل (10) العلاقة بين الميل الاجتماعي والبيئات المضادة

نتائج أصحاب الميل نحو المهن الاجتماعية، انظر شكل (10) تظهر بأن 35.3% بالمئة منهم يبتعدون عن اختيار البيئة الواقعية (المضادة) لميلهم، وهذا مؤشر جيد بصحة ما في النظرية، لكن ما نسبته 33.8% يبتعدون عن اختيار البيئة الفنية وهي بيئة مجاورة، وهذا يعطي مؤشراً بأن غالبية أصحاب هذا الميل ونسبتهم 69.1% لديهم نفور من هاتين البيئتين وأما الباقون فإنهم متوزعون في رفضهم لباقي البيئات.

في المقابل نلاحظ أن 51.7% ممن لديهم ميل نحو المهن الواقعية كما في الشكل (11)، لديهم نفور من المهن الفنية وهي بيئة بديلة فقط 20.2% لم يرغبوا بالمهن من البيئة الاجتماعية المضادة لميلهم. وأن مساحة الرفض لدى أصحاب الميل نحو المهن الواقعية تأخذ منطقة صغيرة وموجهة نحو البيئة الفنية البديلة مقارنة بما تم استعراضه مسبقاً في الميول المختلفة وبيئاتهم المضادة.

نتيجة البيئة الاجتماعية المضادة للميل الواقعي تعتبر مقبولة بعد اقترانها مع البيئة الفنية لتشكّلان منطقة نفور غير نقية، لكن لا يمكن قبول النتائج عندما تتعدى إلى البيئة التحليلية وهي بيئة مجاورة بحسب النظرية.



شكل (12) نسب أفراد العينة في البيئات المضادة لميولهم

من خلال النتائج السابقة نستنتج بأن النفور من البيئة المضادة لدى أفراد العينة لا يكشف لنا عن نمط محدد يمكن أن يفسر به أسباب انحراف الميل نحو المهن الاجتماعية مخالفاً لما ورد في نظرية هولاند في نتائج اختبار مسافة التقارب (proximities).

النتائج تظهر بأن كل البيئات كانت مرغوبة من بعض أفراد العينة ومرفوضة من قبل آخرين بنسب متفاوتة بين الأفراد، وأن اختبار البيئة المضادة يكشف لنا بأن الرفض أو النفور طال جميع البيئات من قبل أفراد العينة. كما تكشف لنا النتائج بأن هناك إقبالاً على المهن الاقتناعية التي حصلت على أقل نسبة نفور وهي 3.8% من أفراد العينة انظر شكل (12). وبتعبير آخر يمكن القول بأن

غالبية أفراد العينة لا يمانعون بالعمل في المهن الاقناعية ما عدا 3.8% منهم فإنهم لا يشعرون بالانسجام مع هذه البيئة المضادة لميولهم. ولا يفسر ذلك شيئاً إلا إذا جزمنا بصحة اختبار الميول المهنية، وسلمنا بصحة استجابات أفراد العينة بعيداً عن العشوائية، عند ذلك فقط يمكننا القول بأن إقبال أفراد العينة على المهن ذات الطبيعة الاقناعية يرجع لخصائص مجتمعية، وليس غير ذلك.

ج- العينة الجزئية:

استخرج الباحث عينة جزئية من عينة الدراسة الكلية، وذلك تحت شرط واحد هو: أن يكون الميل المهني، والبيئة المضادة لهذا الميل لدى نفس الفرد متوافقين مع ما جاء في نظرية هولاند للميول المهنية.

من خلال الدرجات الخام استخرج الباحث الميول المهنية بالترتيب الذي وضعه أفراد العينة لكل ميل مهني بحسب قربه أو بعده عنه، حيث كانت الدرجة الخام الأدنى تعبر عن الميل المهني المتوافق مع ميل الفرد، والدرجة الخام الأعلى تعبر عن البيئة الأبعد من رغبة الطالب أو البيئة المضادة، وبغض النظر عن ترتيب باقي الميول التي ستشكل بيئات تجاور و بدائل. استطاع الباحث حصر عينة جزئية تكونت من ن=103 طالباً وطالبة أي ما يعادل 18.9% من العينة الكلية ن=546، وتوزيعهم وأعدادهم مبينة في جدول (23) .

جدول (23) العينة الجزئية الذين طابق (ميلهم وبيئتهم المضادة) إلى نظرية هولاند

الميل المهني	البيئة المضادة للميل المهني						المجموع الكلي
	الواقعية	التحليلية	الفنية	الاجتماعية	الاقناعية	التقليدية	
الواقعي R				18			18
التحليلي I					3		3
الفني A						10	10
الاجتماعي S	24						24
الاقناعي E		21					21
التقليدي C			27				27
المجموع الكلي	24	21	27	18	3	10	103

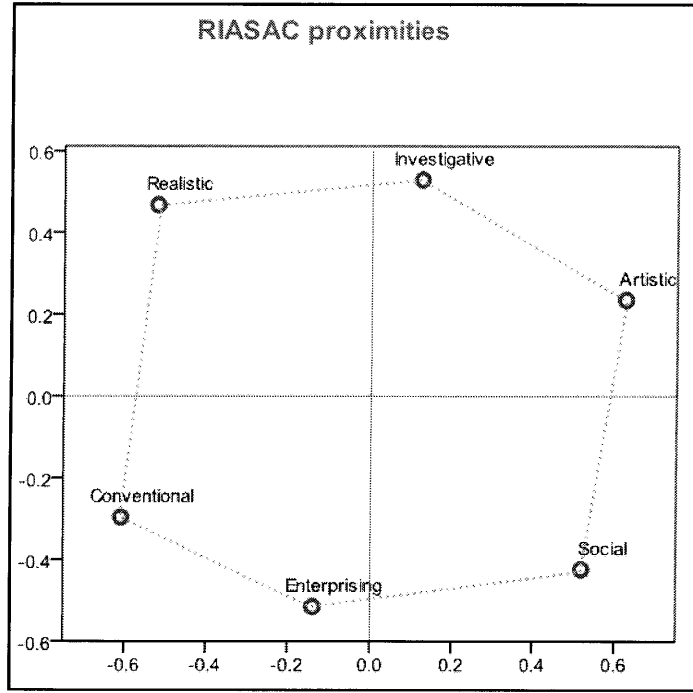
بعد فصل نتائج العينة الجزئية من العينة الكلية في اختبار الميول المهنية قام الباحث بإعادة تطبيق حساب المسافة أو التقارب (proximities) ، باستخدام اختبار (Proxscal) على الدرجات الخام التي أدلت بها العينة الجزئية، على كل ميل من ميول هولاند الستة فكانت النتائج تشير إلى أن:

- 1- ترتيب الميول جاء متوافقاً مع نموذج هولاند في نظريته (R I A S E C).
- 2- علاقة التضاد بين الميل والبيئة المضادة كانت كلها متوافقة مع نظرية هولاند، والخط الواصل (افتراضي) بين الميل والبيئة المضادة يبتعد عن نقط المركز بمسافة بسيطة جداً يمكن تجاهلها والسبب يعود لتفاوت عدد الحالات في العينة الجزئية، جدول (23)، كان يمكن للنتائج أن تكون أفضل لو أن الحالات التي تم مقارنتها متقاربة في العدد.
- 3- اختبار التقارب للعينة الجزئية يظهر توزيع المسافات بشكل مقبول، جدول (24).
- 4- أظهرت النتائج الشكل السداسي الذي اشتهرت به نظرية هولاند انظر شكل (13).

جدول (24) حساب المسافة بين الميول المهنية للعينة الجزئية

المسافة Distances

التقليدي Conventional	الاقناعي Enterprising	الاجتماعي Social	الفني Artistic	التحليلي Investigative	الواقعي Realistic	
					.000	الواقعي Realistic
				.000	.645	التحليلي Investigative
			.000	.582	1.168	الفني Artistic
		.000	.667	1.032	1.369	الاجتماعي Social
	.000	.665	1.071	1.075	1.053	الاقناعي Enterprising
.000	.518	1.135	1.343	1.102	.769	التقليدي Conventional



شكل (13) يوضح المسافات بين الميول المهنية لدى أفراد العينة الجزئية

ستوضح مما سبق من نتائج وتحليلات في البحث أن سبب الخلل في نتائج العينة الكلية وانحراف الميل الاجتماعي في اختبار التقارب (proximities)، مقارنة بما ورد في نظرية هولاند وفق نموذج (RIASEC). وأرجأ الباحث سبب الخلل إلى أمرين هما: 1- الاختبار، 2- خصائص مجتمعية بأفراد العينة.

وبعد استقراء النتائج توصل الباحث للنتائج التالية:

1. اختبار الميول المهنية: لم يكن السبب وجود خلل في الاختبار الذي أعده الباحث، وهذا ما أثبتته نتائج العينة الجزئية التي شكلت 18.9% من العينة الكلية وذلك من خلال اختبار التقارب (proximities)، الذي أظهر نتائج جيدة في كشفه عن الميول المهنية، والبيئات المضادة.
2. نظرية جون هولاند: أثبتت نتائج العينة الجزئية قوة نظرية هولاند وواقعيتها، في تصنيفها الأفراد وفق نموذج (RIASEC) للميول المهنية، وكذلك أثبتت النتائج قوة تصنيف النظرية للبيئات المهنية ضمن المصطلحات: التطابق (Congruity)، التجاور (Adjacent)، البديل (Alternate) التضاد (Opposite)، حيث ظهر ذلك حتى في العينة الكلية رغم نتائجها حيث نشاهد بأن الأفراد ينفرون بشكل ملفت من بيئات هم يعتبرونها مضادة وإن كانت تخالف النظرية. وأنهم يشكلون

بيئات مجاورة وبديلة خاصة بهم وإن كانت لا تحقق الانسجام والتوافق الذي تنتبأ به النظرية من الناحية النفسية أو الأداء المهني. بنما نلاحظ في العينة الجزئية بأن البيانات جاءت بشكل مطابق للنظرية من التطابق والتضاد والتجاوز.

3. **خصائص مجتمعية:** سواء كانت ثقافية، اجتماعية، أو نفسية. العينة الجزئية التي شكلت 18.9%،

تعطينا مؤشراً بأن الخلل كان بتأثير خصائص مجتمعية مرتبطة بأفراد العينة من حيث الخصائص الثقافية، والاجتماعية، والنفسية، وهذا ما يدفعنا لإيجاد الفروق في طريقة تفكير المجموعتين والأسباب التي تدفعهم للإدلاء بمثل هذه النتائج التي تعتبر مخالفة لنظرية هولاند.

4. **العشوائية:** نتائج العينة الكلية وأن بدت لنا (غير منطقية) إلا أن طريقة توجه الأفراد نحو النفور

من بيئات مهنية معينة في مقابل كل ميل من الميول المهنية الذي مثل مجموعة منهم، يجعلنا نستبعد وبشكل كبير عامل العشوائية التي قد يكون بعض أو غالبية أفراد العينة أتبعوه في الإجابة على اختبار الميول المهنية، أو بتعبير آخر أن نسبة العشوائية في الإجابة على مختلف فقرات اختبار الميول المهنية لم تؤثر بشكل ملحوظ على نتائج الدراسة. بل إن نتائج تحليل الاختبار تشير إلى أن هناك خصائص مشتركة بين أفراد العينة تدفعهم للنفور من نفس البيئات المهنية بغض النظر عن كونها بيئة مهنية مضادة أو غير مضادة لميولهم.

ثانياً: أنماط الشخصية

تفيد الدراسات السابقة بأن التغير في أنماط الشخصية يكون بشكل نسبي (زهران، 2005)، بمعنى أن شخصية الفرد من الصعب جداً أن تتغير جذرياً إلى شخصية أخرى، لكن يمكن أن تتغير في بعض المركبات أو السمات إذا ما تعرف الفرد على إمكانياته وفهم ذاته بشكل أكبر، (مثلاً شخص له سمات شخصية انطوائي، انتقادي، خيالي، من الصعب أن يتحول كلياً إلى شخص انبساطي، متسامح، واقعي لكن يمكن أن يتغير في واحدة من السمات، أو أن سماته تتغير في شدتها كأن يبقى انطوائياً لكن بشدة أقل من السابق)، وغالباً ما يكون هذا التغير من بعد منتصف الثلاثينات من عمر الفرد حسب الدراسات.

نتائج العينة يمكن أن نعرفنا على خصائص مجتمع العينة أي الطلبة في المدارس الثانوية بمملكة البحرين، وهم من الفئة العمرية ما بين (15-19)، كما يمكن أن تعطينا النتائج مؤشراً على

طبيعة المجتمع البحريني باعتبار أن شخصية هؤلاء الطلبة تشكلت من خلال البيئة الاجتماعية والثقافية وأساليب التنشئة السائدة في المجتمع البحريني، ولكن لا يمكن التعميم إلا بعد إجراء دراسة أخرى على عينة تمثل المجتمع البحريني لمقارنتها بنتائج هذه الدراسة.

مقياس مايرز-بريجز يتكون من أربعة أبعاد، يوجد في كل بعد مركبان، ويتكون كل مركب من خمس سمات كبرى من سمات الشخصية. يمكن استخدام المركبات في دراسة المجتمعات الصغيرة والكبيرة لتحديد سمات الشخصية السائدة في المجتمع، فعلى سبيل المثال يمكن تحديد المركبات الأكثر انتشاراً في فصل دراسي، مما يساعد المعلم في تحديد الأساليب المناسبة لتوصيل المعلومة، أو طرق التعامل مع الطلبة وتوجيههم أكاديمياً ونفسياً ومهنياً (Myers., 2007). يمكن استخدام المركبات في مجتمعات أكبر كالدول بهدف معرفة خصائص المجتمع والسمات السائدة فيه، انظر ملحق (4).

تحتسب النسب المئوية للمركبات بحسب أبعاد الشخصية بحيث يشكل مجموع نسب المركبين في البعد الواحد (100%). أبعاد الشخصية ومركباتها مبنية على:

1. ما يميل له الفرد أو مصدر نشاطه (مركب الانبساط Extraversion مقابل مركب الانطواء Introversion).
2. كيف يفهم العالم من حوله (مركب الحس Sensing مقابل مركب الحدس Intuition).
3. كيفية إصدار الأحكام والقرارات (مركب التفكير Thinking مقابل مركب الشعور Feeling).
4. كيف يستعد لعلاج المشاكل (مركب الحكم Judging مقابل مركب الشعور Feeling).

جدول (25) عدد أفراد العينة الكلية موزعين حسب المركبات ومصنفين إلى عینتين

جزئية

المركب	العينة الجزئية (ن=103)	باقي أفراد العينة (ن=443)	العينة الكلية (ن=546)
الانبساط E	47	225	272
الانطواء I	56	218	274
الحدس N	50	210	260
الحس S	53	233	286
الشعور F	68	264	332
التفكير T	35	179	214
الحكم J	36	136	172
الاستدراك P	67	307	374

جدول (26) نسب أفراد العينة الكلية موزعين حسب المركبات ومصنفين إلى عينتين

جزئية

المركب	العينة الجزئية (ن=103)	باقي أفراد العينة (ن=443)	العينة الكلية (ن=546)
الانطباض E	45.6%	50.8%	49.8%
الانطواء I	54.4%	49.2%	50.2%
الحدس N	48.5%	47.4%	47.6%
الحس S	51.5%	52.6%	52.4%
الشعور F	66.0%	59.6%	60.8%
التفكير T	34.0%	40.4%	39.2%
الحكم J	35.0%	30.7%	31.5%
الاستدراك P	65.0%	69.3%	68.5%

قام الباحث باستخراج وحساب النسب المئوية لمركبات الشخصية إلى العينة الجزئية، ومقارنتها بنسب بمركبات الشخصية لدى باقي أفراد العينة الكلية انظر جدول (26)، ومن خلال النتائج والمقارنة بين العينة الجزئية وباقي أفراد العينة شكل (14)، نجد بأن:

الانطواء- والانطباض: نسبة مركب الانطواء في العينة الجزئية 54.4% وكانت أعلى بـ 5.2% من نسبة مركب الانطواء لدى باقي أفراد العينة الذي حقق نسبة 49.2%.

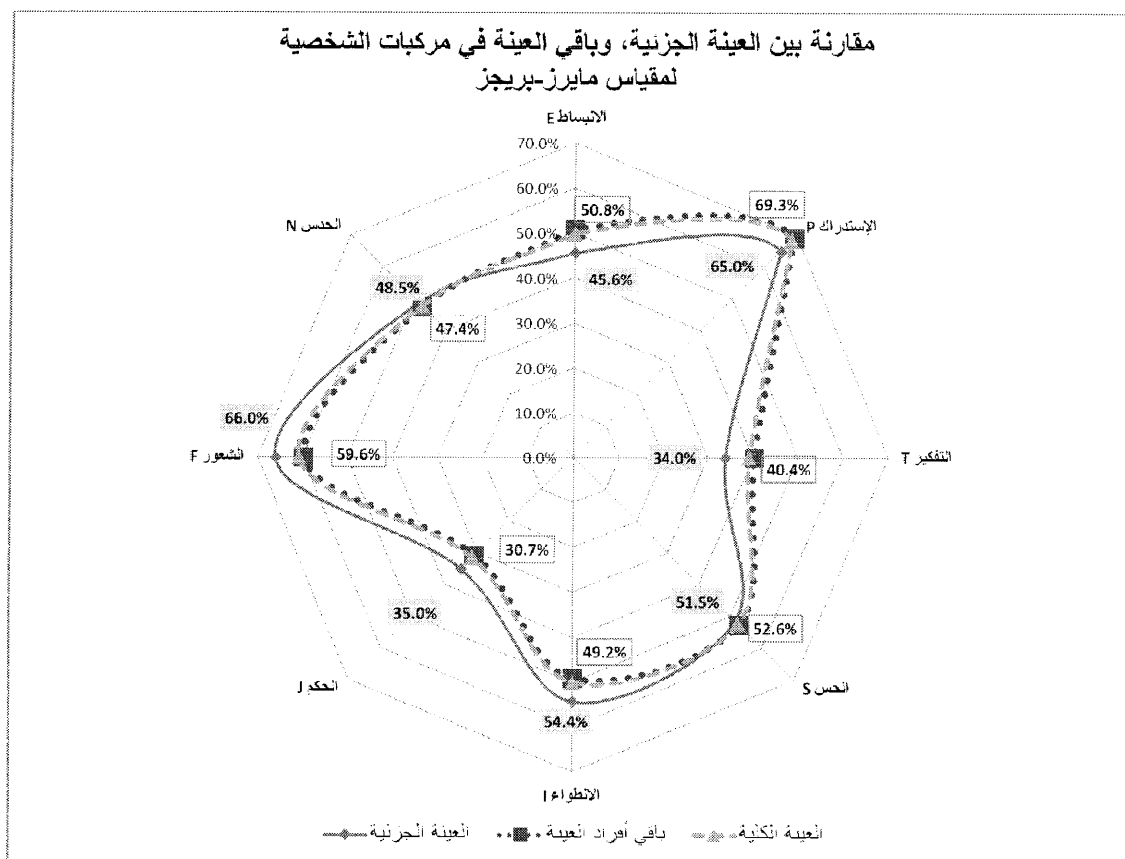
الحس-الحدس: نسبة مركب الحدس في العينة الجزئية 48.5% بزيادة بسيطة تصل 1.1% عن باقي أفراد العينة الذين شكلوا نسبة مركب الحدس 47.4%.

التفكير-الشعور: نسبة مركب الشعور في العينة الجزئية 66% بزيادة تصل 6.4% عن باقي أفراد العينة الذين وصلت نسبتهم 59.6% في مركب الشعور.

الحكم-الاستدراك: نسبة مركب الحكم في العينة الجزئية 35% بزيادة تصل 4.3% عن باقي أفراد العينة وصلت نسبتهم 59.6% في مركب الحكم.

ومن خلال النتائج نلاحظ بأن العينة الجزئية: تشعر بالنشاط في الانطواء وتستخدم الشعور في إصدار قراراتها وحل مشاكلها وتستخدم الحكم لمواجهة المستقبل بنسب أعلى قليلاً مما لدى باقي أفراد العينة، وأن كلاً من العينة الجزئية وباقي أفراد العينة يستخدمون الحس بنفس النسبة تقريباً وكذلك بالنسبة

لاستخدامهم للحدس. ويرى الباحث بأن مركب الحكم هو السبب الرئيسي في الاختلاف بين العينة الجزئية وباقي أفراد العينة، ولو رجعنا للسّمات التي تدخل ضمن هذا المركب فيمكننا أن نصف العينة الجزئية بأنها أكثر مُبادرة، ومنهجية، وتنظيماً وتخطيطاً من باقي أفراد العينة.



شكل (14) المقارنة بين العينة الجزئية، والعينة الكلية في نسب مركبات الشخصية

مناقشة نتائج الفرض الأول

من خلال النتائج نجد بأن هناك علاقة ارتباط بين أنماط الشخصية والميول المهنية، لذا نرفض الفرض الصفري الذي ينص على: "لا توجد علاقة بين أنماط الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية وميولهم المهنية في مملكة البحرين". ونقبل الفرض البديل الذي ينص على: "توجد علاقة بين أنماط الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية وميولهم المهنية في مملكة البحرين".

من خلال النتائج نلاحظ اشتراك بعض أنماط الشخصية في أكثر من ميل مهني واحد، مما يدل على وجود علاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، لكن هذه العلاقة غير مُميزة. ومن هنا لا بد من اقتران الاختبار مع سمات أو مقاييس أخرى كالذكاء، التخصص الأكاديمي أو يتم إعداد الطلبة في مراحل متقدمة (كالمرحلة الابتدائية والإعدادية) على فهم وصقل شخصياتهم وميولهم وذلك بإرشادهم وتوجيههم مهنياً حتى تكون خصائصهم الشخصية أكثر بروزاً. هذه النتائج تتفق مع ما جاء في دراسة (Schenck, 2009) حيث أن العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية تكون أكثر وضوحاً إذا ما اقترنت بسمات أخرى كالذكاء، والجنس والتخصص الأكاديمي. وكذلك ما أظهرته دراسة (Momberge, 2004) بوجود علاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية ولكن بشكل منخفض في جنوب أفريقيا عن ما لدى أقرانهم في أوروبا وأمريكا وعزت ذلك إلى دور ثقافة المجتمع والإرشاد المهني والاجتماعي، كذلك تتفق النتائج مع ما خلصت له دراسة (Pulver, 2004) في محدودية مقياس مايرز-بريجز في تحدد الميول المهنية المستقبلية إذا ما تم استخدامه على حدا، ويلزم استخدامه مع مقاييس أخرى مرافقة تساعد في تمييز العلاقة. كما تتفق النتائج مع دراسة (Miller, 2002) التي تؤكد وجود معاملات ارتباط بين الميول المهنية وأنماط الشخصية ومدى محدودية (Hepp- Murphy, 1992) مقياس مايرز-بريجز التي تؤكد وجود علاقة ارتباط إلا أنه لا يمكن استخدام المقياس منفرداً، ولذلك لعدم قدرته على التمييز بين الميول المهنية المختلفة. ويرجع السبب في ذلك إلى ضرورة معرفة الشخص بخصائصه الشخصية وخصائصه المهنية كما في دراسة (Nixs, 1990).

يمكن الوصول إلى نتائج أفضل لو أن عينة الطلبة كانت قد تلقت توجيهاً مهنياً قبل عملية الفحص، حيث أن عملية التوجيه المهني تساعد الفرد في اختيار المهنة التي تتناسب وقدراته واستعداداته وميوله ودوافعه (حرز الله، 2010)، وهذا ما أبرزته نتائج تحليل مركبات الشخصية حيث بينت أن غالبية أفراد العينة يتجهون إلى (الإدراك) أي أنهم لا يميلون للتخطيط المستقبلي والتنظيم، بل يتعاملون مع المستقبل بعفوية وهذا ينم عن ثقافة عامة في مجتمع الدراسة، ويرى الباحث بأن الإرشاد النفسي والتوجيه المهني يجب أن يتوافرا في مراحل دراسية مبكرة، من بداية المرحلة الإعدادية أي قبل بداية الثبات النسبي في سمات الشخصية أي في المرحلة التي تتبلور فيها الميول كما يقول جينزبرج (Ginzberg) وهي سن (11-12 سنة)، وهي المرحلة التي يبدأ فيها الفرد بالبحث عن الحوافز التشجيعية في المهنة (الهواري و أبو أسعد، 2012).

عرض نتائج الفرض الثاني

ينص الفرض على: "لا توجد فروق دالة إحصائية في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية بحسب:

أ- المستوى الأكاديمي.

ب- الجنس (ذكر/أنثى)".

للتحقق من صحة الفرض قام الباحث بدراسة الأثر الذي يحدثه دخول عاملا (المستوى الأكاديمي، الجنس) على العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية كل على حدا:

أولاً: المستوى الأكاديمي

للقوف على الأثر الذي يحدثه عامل المستوى الأكاديمي (الأول ثانوي، الثاني ثانوي، الثالث ثانوي) الذي يشير إلى مستوى عمري يختلف بحسب ما اكتسبه الطالب من نضج، وخبرة، وإرشاد على العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، قام الباحث بحساب الفروق التي يحدثها المستوى الأكاديمي على كل من أنماط الشخصية، والميول المهنية، باستخدام اختبار كروسكال-والس (Kruskal Wallis) للمتغيرات اللامعلمية (Non parametric tests) حيث أن جميع متغيرات الدراسة اسمية (Nominal).

اتضح من خلال قراءة النتائج لأفراد العينة أن الفروق في أنماط الشخصية بسبب دخول عامل المستوى الأكاديمي كانت كلها عند مستوى غير دال إحصائياً، جدول (27)، حيث أظهر اختبار كروسكال-والس أن قيمة $\chi^2 = 4.126$ بدرجة حرية = 2 ومستوى دلالة (0.127) بالنسبة لأنماط الشخصية. وبالنسبة للفروق في الميول المهنية قيمة $\chi^2 = 4.907$ بدرجة حرية = 2 ومستوى دلالة (0.086) وتعني أنها غير دالة إحصائياً.

جدول (27) اختبار كروسكال-والس لحساب دلالة الفروق التي يحدثها تغير المستوى الأكاديمي

الميل المهنية	أنماط الشخصية	
4.907	4.126	كا ²
2	2	درجة الحرية
.086	.127	الدلالة

ولأجل التحقق من الأثر الذي يحدثه عامل المستوى الأكاديمي على العلاقة الارتباطية بين أنماط الشخصية والميل المهنية، قام الباحث بحساب الارتباط ودلالته بين الميل المهنية وأنماط الشخصية في كل مستوى أكاديمي على حداجدول (28)، فكانت كلها غير دالة إحصائياً حيث كانت لمستوى الأول ثانوي قيمة كا²=77.362، بدرجة حرية 77، ومستوى دلالة (0.403)، ومستوى الثاني ثانوي قيمة كا²=92.172، بدرجة حرية 75، ومستوى دلالة (0.087)، وللثالث ثانوي قيمة كا²=94.182، بدرجة حرية 75، ومستوى دلالة (0.066).

جدول (28) اختبار كا² للارتباط بين الميل المهنية وأنماط الشخصية حسب المستوى الأكاديمي

المستوى الأكاديمي	قيمة كا ²	درجة الحرية	الدلالة
الأول ثانوي ن=136 متوسط العمر = 15.5 بانحراف معياري = 0.7	77.362	75	.403
الثاني ثانوي ن=204 متوسط العمر = 16.4 بانحراف معياري = 0.6	92.172	75	.087
الثالث ثانوي ن=206 متوسط العمر = 17.3 بانحراف معياري = 0.8	94.182	75	.066

ثانياً: الجنس:

ولمعرفة الأثر التي يحدثه دخول عامل الجنس على العلاقة بين أنماط الشخصية والميل المهنية، قام الباحث بحساب دلالة الفروق التي يحدثها على أنماط الشخصية وعلى الميل المهنية لدى أفراد العينة،

باستخدام اختبار كروسكال-والس (Kruskal Wallis). فكانت الدلالة الإحصائية تشير لوجود فروق بين أفراد العينة من الذكور وأفراد العينة من الإناث في كل من الأنماط الشخصية والميول المهنية، جدول (29).

حيث أظهر اختبار كروسكال-والس أن $\chi^2 = 28.010$ بدرجة حرية 1، ومستوى دلالة أقل من (0.001) وهذا يشير إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في أنماطهم الشخصية. كذلك أظهر اختبار كروسكال-والس وجود فروق بسبب الجنس على الميول المهنية، حيث كانت $\chi^2 = 8.244$ بدرجة حرية 1، ومستوى دلالة (0.004)، وهذا يشير إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في ميولهم المهنية.

جدول (29) اختبار كروسكال-والس لحساب دلالة الفروق التي يحدثها نوع الجنس (ذكر/أنثى)

الميول المهنية	أنماط الشخصية	
8.244	28.010	χ^2
1	1	درجة الحرية
.004	.000	الدلالة

وعند تفحص النتائج للتعرف على الفروق التي يحدثها دخول عامل الجنس (ذكر/أنثى) على أنماط الشخصية، جدول (30)، نجد بأن أكثر أنماط الشخصية تكررًا لدى عينة، النمط (الانطوائي- الحسي- الشعوري- الإدراكي) (ISFP) عددهم 49 نسبتهم 17% وهو الأعلى، يليه رتبة من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي) (INFP)، أتضح بأن عددهم 45 يشكلون 15.6%، ثم النمط (الانبساطي- الحسي- الشعوري- الإدراكي) (ESFP)، والنمط (الانبساطي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي) (ENFP) متساوون بعدد 28 وبنسبة 9.7% لكل منهما. أما باقي الأنماط فحصلت على نسب ما بين 8% وبين 1%. ويشير ذلك إلى تركيز الذكور في أنماط شخصية معينة أكثر من غيرها.

أما بالنسبة لأنماط الشخصية الأعلى تكررًا لدى الإناث. فقد جاء في الصدارة نمط الشخصية (الانبساطي- الحدسي- التفكير- الإدراكي) (ENTP)، إذ شكلن 25 أنثى ما نسبته 9.7% من عينة

الإناث، تلاه النمطان (الانبساطي - الحسي - التفكير - الإدراكي) (ESTP)، و (الانبساطي - الحسي - الشعور - الإدراكي) (ESFP) متساويين بعدد 24 وبنسبة 9.3% لكل منهما. أما من اتصفن بنمط الشخصية (الانطوائي - الحدي - الشعور - الإدراكي) (INFP)، فكان عددهن 20 ونسبتهن 7.8%، ويجيء بعده النمط (الانبساطي - الحسي - التفكير - الحكمي) (ESTJ) فكان العدد 19، والنسبة 7.4%. أما باقي الأنماط فكانت بنسب ما بين 7% و 3.5%. ويمكننا أن نلاحظ بأن أنماط الشخصية لدى الإناث موزعة بشكل متقارب على جميع الأنماط أكثر مما لدى الذكور.

جدول (30) أنماط الشخصية لمايرز-بريجز لدى أفراد العينة (ذكور/إناث)

نمط الشخصية		الذكور		الإناث	
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
1. (الانبساطي - الحسي - التفكير - الحكمي) (ESTJ)	6	2.1%	19	7.4%	
2. (الانطوائي - الحسي - التفكير - الحكمي) (ISTJ)	2	0.7%	9	3.5%	
3. (الانبساطي - الحدي - التفكير - الحكمي) (ENTJ)	3	1.0%	16	6.2%	
4. (الانطوائي - الحدي - التفكير - الحكمي) (INTJ)	3	1.0%	11	4.3%	
5. (الانبساطي - الحسي - الشعور - الحكمي) (ESFJ)	15	5.2%	13	5.1%	
6. (الانطوائي - الحسي - الشعور - الحكمي) (ISFJ)	20	6.9%	7	2.7%	
7. (الانبساطي - الحدي - الشعور - الحكمي) (ENFJ)	5	1.7%	10	3.9%	
8. (الانطوائي - الحدي - الشعور - الحكمي) (INFJ)	19	6.6%	14	5.4%	
9. (الانبساطي - الحسي - التفكير - الإدراكي) (ESTP)	23	8.0%	24	9.3%	
10. (الانطوائي - الحسي - التفكير - الإدراكي) (ISTP)	17	5.9%	13	5.1%	
11. (الانبساطي - الحدي - التفكير - الإدراكي) (ENTP)	15	5.2%	25	9.7%	
12. (الانطوائي - الحدي - التفكير - الإدراكي) (INTP)	11	3.8%	17	6.6%	
13. (الانبساطي - الحسي - الشعور - الإدراكي) (ESFP)	28	9.7%	24	9.3%	
14. (الانطوائي - الحسي - الشعور - الإدراكي) (ISFP)	49	17.0%	17	6.6%	
15. (الانبساطي - الحدي - الشعور - الإدراكي) (ENFP)	28	9.7%	18	7.0%	
16. (الانطوائي - الحدي - الشعور - الإدراكي) (INFP)	45	15.6%	20	7.8%	
المجموع الكلي	289	100.0%	257	100.0%	
المتوسط	18.1	6.3%	16.1	6.3%	
الانحراف المعياري	14.2	4.9%	5.5	2.1%	

أما إذا نظرنا إلى دلالة الفروق التي يحدثها عامل الجنس (ذكر/أنثى) على الميول المهنية، والتي كانت نتائجها دالة إحصائياً، جدول (29)، حيث كانت قيمة $\chi^2 = 8.244$ بدرجة حرية 1، ومستوى دلالة (0.004).

وبعد فحص النتائج نجد أن أكثر الميول المهنية تكراراً لدى الذكور، جدول (31)، كان لمن لديهم ميل للمهن الواقعية وعددهم 80 ونسبة 27.7% من عينة الذكور، يليهم أصحاب الميل للمهن التقليدية وعددهم 66 ونسبتهم 22.8%، ثم أصحاب الميل للمهن الاقناعية وعددهم 50 ويشكلون 17.3%. أما الميل نحو المهن الفنية فقد كان أقل الميول حظاً من قبل الذكور حيث كان عددهم 21 ويشكلون 7.3% من عينة الذكور.

وبخلاف ذلك نجد أن عينة الإناث وعددهن 257 كان الميل نحو المهن الفنية هو الأكثر تكراراً حيث شكل 66 بنسبة 25.7% من عينة الإناث، يليهن من كان لديهن ميل نحو المهن الاقناعية إذا بلغ عددهن 59 ونسبتهم 23%، وبعدهن من لديهن ميل نحو المهن التقليدية وعددهن 47 ويشكلن 18.3% من عينة الإناث. وكذلك نلاحظ بأن الميل نحو المهن الواقعية الذي جاء في المرتبة الأولى في عينة الذكور جاء في المرتبة الأخيرة من عينة الإناث حيث شكل 9 إناث لديهن هذا الميل ونسبة 3.5% من عينة الإناث.

جدول (31) الميول المهنية أفراد العينة (ذكور/إناث)

الميل المهني	ذكر		أنثى	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
الواقعي	80	27.7%	9	3.5%
التحليلي	40	13.8%	40	15.6%
الفني	21	7.3%	66	25.7%
الاجتماعي	32	11.1%	36	14.0%
الاقناعي	50	17.3%	59	23.0%
التقليدي	66	22.8%	47	18.3%
المجموع	289	100.0%	257	100.0%
المتوسط	48.2	16.7%	42.8	16.7%
الانحراف المعياري	21.9	7.6%	20.1	7.8%

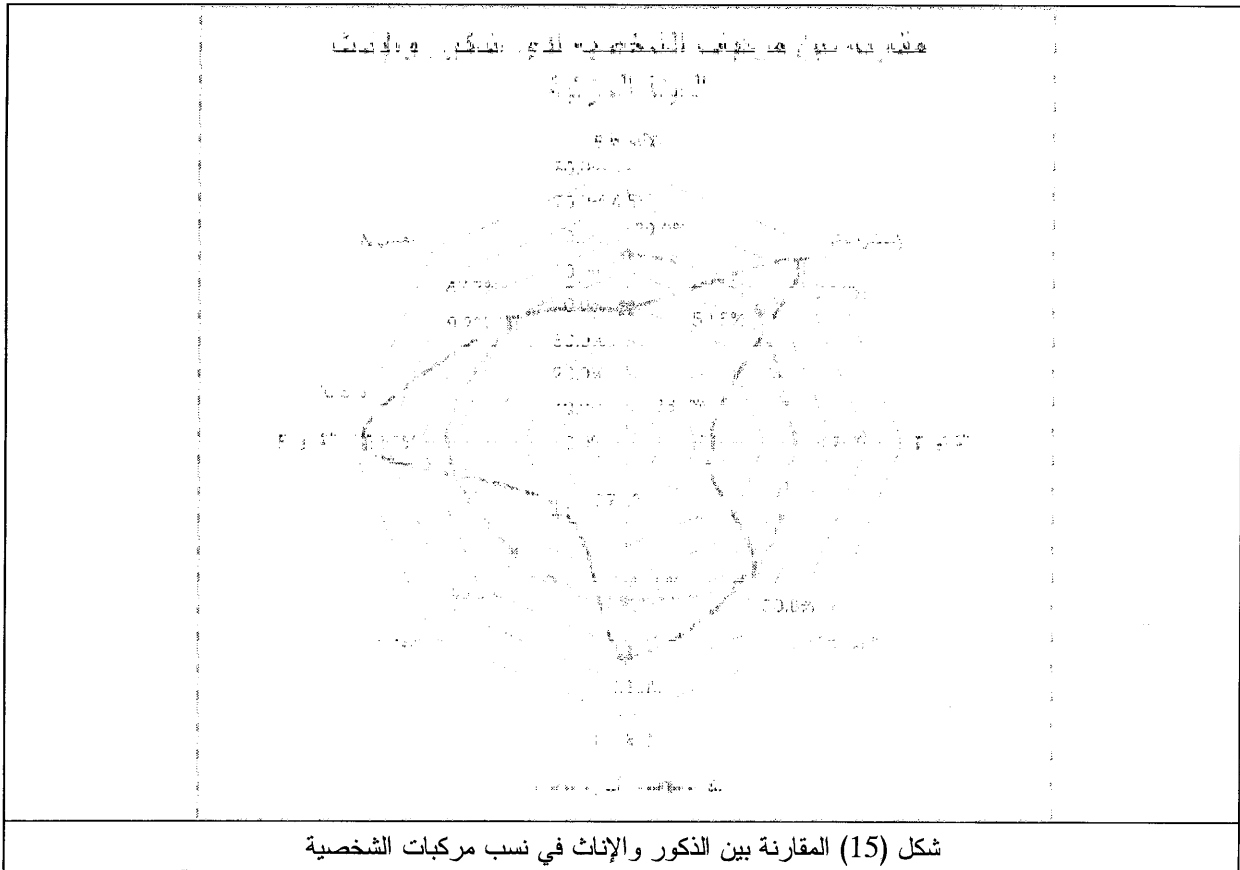
ومن خلال تحليل النتائج لمعرفة أثر عامل الجنس على العلاقة بين أنماط الشخصية وارتباطها بالميول المهنية فإن $\chi^2 = 137.205$ ، وبدرجة حرية 75 في عينة الذكور بدلالة أقل من (0.001) وقيمة فاي = 0.689، بما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين أنماط الشخصية والميول المهنية التي يرغبونها. بينما كانت دلالة الارتباط لدى عينة الإناث غير دالة إحصائياً، حيث أن قيمة $\chi^2 = 92.205$ ، بدرجة حرية = 75 وقيمة فاي = 0.599 عند مستوى دلالة (0.086) عند الإناث، بما يشير إلى أن العلاقة بين أنماط الشخصية وأنماط الميول المهنية لدى عينة الإناث لم تكن ثابتة أو واضحة.

ولمعرفة الأسباب في عدم وجود علاقة دالة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، قام الباحث بحساب نسب مركبات الشخصية لدى أفراد العينة من الذكور والإناث كل على حدة، انظر (31)، تظهر النتائج بأن توزيع مركبات الشخصية لدى الإناث في العينة جاء بشكل متقارب في كل أبعاد الشخصية ما عدا بعد (الحكم-الإدراك) فقد كان هناك فارق كبير إذ تصل نسبة مركب الإدراك إلى 61.5%، مقابل مركب الحكم الذي كانت نسبته 38.5%، لكن هذه النتيجة لوحدها لا تفسر السبب إذ إن التباين بين المركبين يظهر أيضاً لدى عينة الذكور في هذا البعد فمركب الإدراك كانت نسبته 74.7% مقابل 25.3% نسبة مركب الحكم لدى الذكور، انظر شكل (15).

بالعودة إلى جدول (4)، نجد بأن السمات في مركب الإدراك التي تتناسب الجانب المهني: عرضي (Casual)، طارئ (Emergent)، ذو النهاية المفتوحة (Open-ended). ويقابلها في مركب الحكم : مُجدول (Scheduled)، مُخطط (Plannful)، نظامي (Methodical).

نلاحظ من النتائج بأن مركب الشعور لدى الذكور جاء بنسبة أعلى بكثير من مركب التفكير، إذ كانت نسبته 72.3% مقارنة مع مركب التفكير الذي كانت نسبته 27.7%. بينما كانت النسب 47.9% لمركب الشعور، و 52.1% لمركب التفكير. وبالعودة إلى السمات التي يحتويها مركب الشعور، جدول (3)، نجد بأن السمات التي تتناسب الميول المهنية هي التقبل (Accepting)، والوجدان (Affective) في مركب الشعور، يقابل هاتين السمتين في مركب التفكير سمة النقد والحسم (Critical) و سمة المنطق (Logical).

ومن خلال استقراء النتائج يمكن أن نفسر سبب وجود دلالة العلاقة بين أنماط الميول المهنية لدى الذكور وعدم دلالتها لدى الإناث من خلال السمات في مركبات الشخصية (التفكير، والشعور) و(الحكم، والإدراك): بأن الذكور بالفعل يتجهون نحو ميولهم المهنية بناء على مشاعرهم ورغباتهم وما يتوافق مع شخصياتهم وأنهم يتبعون ميولهم بدون تخطيط للمستقبل، أو تفكير منطقي، حتى ولو تعارضت ميولهم مع الواقع الحالي، أو مع عدم وجود رؤية واضحة للمستقبل، بينما الإناث خلاف ذلك فمع عدم وجود رؤية واضحة للمستقبل، وعدم تخطيطهن للمستقبل، يرغبن بأن تكون ميولهن مبنية على المنطق، والحسم والانتقاد، وهذا يتناقض مع تعريف الميل (interest) بأنه شعور بالتفضيل لمناشط أو أشياء أو أفكار معينة بحيث يتجه الفرد إليها (ربيع، 2009).



مناقشة نتائج الفرض الثاني

ينص الفرض: "لا توجد فروق دالة إحصائية في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية بحسب:

أ- المستوى الأكاديمي.

ب- الجنس (ذكر/أنثى)".

أولاً: المستوى الأكاديمي: من خلال النتائج نجد بأن المستوى الأكاديمي بما يمثله من مرحلة نمو عمرية، وزيادة في الخبرة، لم يكن له تأثير على العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية لذا نقبل بالفرض الصفري

أ- "لا توجد فروق دالة إحصائية في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية بحسب المستوى الأكاديمي"

وهذا يتفق مع الدراسات التي تناولت ثبات سمات الشخصية والميول المهنية عبر مراحل النمو، حيث أن سمات الشخصية وإن كانت قابلة للتغير إلا أنها تميل للثبات (زهران، 2005، صفحة 119)، ويتفق مع جاء في دراسة (Low, Yoon, & Roberts, 2005) من الثبات النسبي لكل من الميول المهنية وسمات الشخصية، وأن الميول المهنية أكثر ثباتاً وأكثر وضوحاً عبر مراحل العمر المختلفة، وأن التغير الذي قد يطرأ عليهما هي عندما يصل الفرد إلى مرحلة يفهم خلالها قدراته، متأثراً بالبيئة المحيطة مما يجعله يسعى لتطوير نفسه. كما تتفق النتائج مع دراسة (Hirschi, 2010) بأن كلاً من الميول المهنية وسمات الشخصية يتسمان بالثبات النسبي، وأن التغير (أو الفروق) يظهر عندما يصبح الفرد أكثر تمييزاً لخصائصه الشخصية والمهنية، وأن هذا التغير يكون محدوداً، ويظهر في مرحلة النضوج أو كما يطلق عليها سوبر مرحلة الاستقرار (Establishment stage) (أبو عيطة، 1997).

ثانياً: الجنس (ذكر/أنثى)

ب- "لا توجد فروق دالة إحصائية في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية بحسب الجنس (ذكر، أنثى)"

من خلال النتائج نجد أن هناك فروقاً في كلٍ من الميول المهنية وفروقاً في أنماط الشخصية بسبب عامل الجنس، وأن شكل العلاقة بين أنماط الشخصية كان دالاً إحصائياً لصالح عينة الذكور. مما يدعونا لرفض الفرض الصفري وقبول الفرض الذي ينص : "لا توجد فروق دالة إحصائية في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية بحسب الجنس (ذكر، أنثى)" ونقبل بالفرض البديل:

"توجد فروق دالة إحصائية في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية بحسب الجنس لصالح الذكور"

يتضح من النتائج أن فروقاً بين الذكور والإناث في أنماط الشخصية بدلالة أقل من (0.001)، فمن خلال النتائج تبين أن أعلى نمطين لدى الذكور كانا النمط (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (ISFP)، (الانطوائي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (INFP)، وهذا يعطينا مؤشراً بأن غالبية الذكور في العينة يميلون للانطواء، وأنهم يستخدمون مشاعرهم في إصدار القرارات أكثر من استخدام العقل والمنطق، وأنهم بلا رؤية وتخطيط مستقبلي (أي أنهم إدراكيين).

بينما كانت الغالبية من الإناث يتصفن بالأنماط (الانبساطي - الحسي - التفكير - الإدراكي) (ENTP)، و(الانبساطي - الحسي - التفكير - الإدراكي) (ESTP) و(الانبساطي - الحسي - الشعوري - الإدراكي) (ESFP)، أي أنهم يميلون للانبساط والحياة الاجتماعية، ويستخدمون الحس أكثر من الحس في فهمهم للحياة، بمعنى آخر أنهم يميلون للواقعية، والتجريب والتقليد أكثر من الخيال والابتكار في فهم ما يدور حولهم. لكنهم يشتركون مع الذكور بأنهم يعالجون أمورهم بلا رؤية أو تخطيط مستقبليين. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة كدراسة (العويس، 2007)، ودراسة (الحمدي، 2010)، ودراسة (الباهلي، 2010) بوجود فروق بين الجنسين لكن هناك عوامل أخرى

تساهم في تشكيل نوعية هذه الفروق كالبينة والتنشئة الأسرية وخصائص المجتمع التي تختلف من مجتمع إلى آخر.

يرى الباحث بأن السبب راجع إلى أساليب التنشئة الأسرية، وإلى الحاجة الماسة للإرشاد النفسي والأكاديمي والتوجيه المهني في مراحل دراسية مبكرة، وهو ما أشارت له دراسة (Nixs, 1990) التي استخدمت مقياس مايرز-بريجز لأنماط الشخصية بضرورة أن الفرد (المفحوص) على معرفة مسبقة بخصائصه الشخصية، وما أوصت به دراسة (DeCola, 1992) بضرورة عملية التوجيه والإرشاد المسبقين للفرد قبل تطبيق أي من مقاييس الشخصية أو الميول المهنية.

النتائج تشير إلى فروق بين الذكور والإناث في الميول المهنية بدلالة (0.004)، حيث أن أعلى ميلين مهنيين لدى الذكور كانا الميل للمهن الواقعية، والمهن التقليدية وكان أقل ميل لديهم الميل نحو المهن الفنية، بينما كان أعلى ميلين مهنيين لدى الإناث الميل نحو المهن الفنية، يليه الميل نحو المهن التقليدية، وبخلاف الذكور كان أدنى ميل لديهم الميل نحو المهن الواقعية. وتتفق هذه النتائج جزئياً مع الدراسات السابقة التي أكدت وجود فروق بين الجنسين في الميول المهنية، لكن النتائج جاءت مختلفة عما في دراسة (الباهلي، 2010)، التي توصلت إلى أن الميل السائد لدى الذكور هو النمط التحليلي (البحثي)، بينما الميل السائد لدى الإناث كان الميل الإقناعي، و كذلك اتفقت جزئياً مع دراسة (الحميدي، 2010) حيث أن الميل السائد لدى الذكور كان الميل الواقعي والميل البحثي بينما لدى الإناث كان الميل نحو المهن الفنية. ويرى الباحث أن البيئة البحرينية تتصف بمحدودية البيئات المهنية المشجعة لبعض الميول المهنية كالفنية لدى الذكور (التمثيل، الكتابة، الموسيقى وغيرها) والواقعية (كالهندسة، والزراعة، والعمل اليدوي، والعمل خارج المباني وغيرها) لدى الإناث، وتكاد تكون المهن محصورة في فئة دون أخرى، ويرجع ذلك إلى أساليب التنشئة الأسرية وتقاليد المجتمع.

أظهرت الدراسة وجود ارتباط بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى الذكور بمستوى دلالة أقل من (0.001)، لكن النتائج لم تبين بشكل واضح عن أي نمط من أنماط الشخصية بحسب تصنيف مايرز-بريجز، يمكن أن يكون مؤشراً مستقلاً أو متنبأً بميل مهني معين حسب تصنيف جون هولاند، حيث أن كل نمط من أنماط الشخصية يرتبط بعدد من الميول، ويتفق هذا تماماً مع ما جاء في الدراسات السابقة كدراسة (Schenck, 2009)، وكذلك تتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما خلصت له

دراسة (Miller، 2002) بوجود علاقة ارتباط ضعيفة في العلاقة بين أنماط الشخصية بين الذكور والإناث.

كما أظهر تحليل مركبات الشخصية بأن الغالبية من الذكور والإناث عفويون ولا يميلون للتخطيط المستقبلي، أو التنظيم، كما أن الذكور أكثر توافقاً في تحديد ميولهم من الإناث، وأن هناك حاجة ماسة للتوجيه المهني، والإرشاد النفسي في مراحل دراسية مبكرة.

يرى الباحث أن السبب في عدم قدرة مقياس أنماط الشخصية للتنبؤ بالميل المهنية يرجع إلى الحاجة إلى الأمور التالية:

- استعداد الفرد بالتدريب والإرشاد لمعرفة خصائصه النفسية وسماته الشخصية وما يتوافق معها.
- ضرورة وجود مقاييس مصاحبة كمقياس الذكاء، أو القدرات العامة، أو مستوى التحصيل الدراسي، بهدف إضافة قوة لعملية الارتباط والتمييز في العلاقة بين سمات الشخص والميل المهنية.
- يرى الباحث أن هناك سبباً آخر متعلق بهذه الدراسة من حيث حجم العينة ، إذ أن مقياس مايرز-بريجز يعطي (16) نمطاً من أنماط الشخصية ومقياس هولاند يعطي (6) أنماط من الميول المهنية أي ما يعادل $(16 \times 6 = 96)$ حالة يجب توافرها وبنسب مقبولة للدراسة. بما يعني ذلك الحاجة لوجود عينة أكبر من العينة التي أستخدمها الباحث في هذه الدراسة، من أجل الحصول على نتائج أوضح وأدق في الكشف عن العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية.

التوصيات والمقترحات

أولاً: التوصيات الموجهة إلى:

أ- أولياء الأمور:

- مراعاة التنشئة الأسرية السليمة وإشاعة أسلوب الحوار والمناقشة وتجنب أسلوب الأوامر وقمع الأفكار.
- تعزيز الأبناء على دراسة القرار بأسلوب واقعي بعيداً عن الانفعال والمزاجية.
- اطلاع الآباء على المهن المتوفرة في البيئة ونقل ذلك إلى الأبناء لتبصيرهم.
- يتقبل الآباء اختيارات أبنائهم الدراسية أو المهنية، وتجنب فرض إرادتهم في تحديد مسار أبنائهم الدراسي أو المهني.
- يراعي الآباء قدرات أبنائهم الجسدية والنفسية والفكرية (كالقدرات اللغوية، الحسابية، وغيرها).

ب- المدرسة:

- الاهتمام بالفروق الفردية لجميع فئات الطلبة.
- تنمية جوانب الشخصية المختلفة، وإبرازها لدى الطلبة، وتنمية تقدير الذات لديهم.
- تدريب الطلاب على التعبير عن أنفسهم، ووصف وتقييم قدراتهم لإزالة الصورة الضبابية التي قد تدفع الطالب لسوء الاختيار الأكاديمي أو المهني.
- إدراج التوجيه المهني من بداية المرحلة الإعدادية.
- القيام بزيارات ميدانية لمختلف المهن والوظائف، واستضافة ذوي الاختصاص من محاضرين وأصحاب مهن لتثقيف الطلبة.
- التواصل مع ولي الأمر بشكل دوري للتباحث في الجوانب المختلفة النفسية والمهنية والأكاديمية التي تخص الطالب.

ثانياً: التوصيات العلمية أو البحوث المقترحة

يوصي الباحث من خلال نتائج هذه الدراسة للباحثين والمهتمين بهذا المجال بإجراء الدراسات التالية:

- إجراء مزيد من البحوث والدراسات حول أنماط وسمات الشخصية لدى طلبة مملكة البحرين وعلاقتها بالميول المهنية، لإثراء هذا المجال الهام.
- إجراء مزيد من البحوث والدراسات حول أساليب التوجيه المهني والإرشاد الأكاديمي والنفسي المتبعة ودورها في توعية الطلبة.
- إجراء مزيد من البحوث والدراسات حول الإحلال الوظيفي حيث أن التنوع المهني في مملكة البحرين لا يتميز بالانتساع.
- إجراء مزيد من البحوث والدراسات حول التوافق النفسي بين الفرد والمهنة لدى العاملين في المهن المختلفة بمملكة البحرين.

المراجع

- أحلام شهيد الباهلي (2010). الانماط الشخصية والتفضيلات المهنية السائدة لدى الطلبة الموهوبين وأقرانهم الاعتياديين وفق أنموذج هولاند. العراق: جامعة المستنصرية.
- أحمد أحمد حرز الله (2010). علم النفس المهني. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- أحمد توفيق حجازي (2009). الدوافع الخفية للسلوك. عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
- أحمد صالح الخطيب (2000). الميول المهنية وعلاقتها ببعض أنماط الشخصية كمدخل تربوي لطلاب المرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة. القاهرة: جامعة القاهرة.
- أحمد عبدالخالق (2003). الأبعاد الأساسية للشخصية. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- أحمد عبداللطيف أبو أسعد (2010). علم نفس الشخصية. عمان: عالم الكتب الحديثة.
- إدارة التعليم الفني والمهني (أكتوبر، 2010). النظام المطور للتعليم الفني والمهني . مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم. التعليم في البحرين (2004-2005). تاريخ الاسترداد 3 4، 2012،
من وزارة التربية والتعليم: <http://www.moe.gov.bh/education/education-4.aspx>
- الدليل الاسترشادي لنظام توحيد المسارات الأكاديمية (2006). وزارة التربية والتعليم- مملكة البحرين.
- آمال صادق، و فؤاد أبوحطب (1990). علم النفس التربوي. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- باربرا أنجلر (1991). مدخل إلى نظريات الشخصية. الطائف: دار الحارثي للطباعة وانشور.
- بدیع محمود مبارك قاسم (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق.
الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- جمهور ناجي سرحان الحميدي (2010). الميول المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية الموهوبة للطلبة المتفوقين دراسيا بمدينة تعز. تعز-اليمن: جامعة تعز كلية التربية قسم التربية الخاصة.
- جودت عزت عبدالهادي، وسعيد حسني العزة (1999). التوجيه المهني ونظرياته. عمان: دار الثقافة.
- حامد عبدالسلام زهران (2005). التوجيه والارشاد النفسي. مصر: عالم الكتاب.
- خديجة موسى حسين (2011). الميول المهنية والذكاءات المتعددة لدى طلبة الصف الثالث الثانوي بمملكة البحرين. البحرين: جامعة البحرين.

- خيرية علي محمد علي (2009). الذكاء الشخصي (الذاتي-الاجتماعي) وعلاقته بالمهارات الاجتماعية والميول المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية بقسميها العلمي والأدبي بمدينة مكة المكرمة. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- ريه محمد العويس (2007). الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية لدى المتفوقات تحصيليا في الصف الثاني عشر بدولة الإمارات العربية المتحدة. البحرين: جامعة الخليج.
- سامي محمد ملحم (2009). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس (المجلد 4). عمان: دار المسيرة.
- سعيد حسني العزة (2009). دليل المرشد التربوي في المدرسة. عمان: دار الثقافة.
- سليمان عبدالواحد إبراهيم (2011). مبادئ علم النفس. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- سهام درويش أبو عيطة (1997). مبادئ الإرشاد النفسي. عمان: دار الفكر.
- عبدالرحمن عدس، و محي الدين توك (1998). علم النفس. عمان: دار الفكر.
- لطف الشربيني. (2003) معجم مصطلحات الطب النفسي. الكويت: مؤسسة الكويت للتقدم العلمي.
- لمياء الهواري، و أحمد أبو أسعد (2012). التوجيه التربوي والمهني. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ليندا دافيدوف (1980). مدخل علم النفس. القاهرة: دار ماكجروهل.
- محمد شحاتة ربيع (2009). قياس الشخصية. عمان: دار المسيرة.
- محمد عماد الدين إسماعيل (1989). الطفل من الحمل إلى الرشد. الكويت: دار القلم.
- محمود عطا، ومصطفى حجازي، و فهد الدليم (2005). الإطار المرجعي للإرشاد المهني. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- مراد علي عيسى، وعبدالحميد محمد علي، و فتحي عبدالحميد عبدالقادر (2010). القياس النفسي والاختبارات النفسية. القاهرة: مؤسسة طيبة.
- مروان أبو حجاج (2006). المدخل إلى علم النفس العام. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

UK: BPS Blackwell.

Chartrand, J. (2001). **Strong Interest Explorer**. USA: CPP Inc.

Cherry, K. (2010). **The Everything Psychology Book: Explore the human psyche and understand why we do the things we do (Everything Series)**. Avon,USA: Adams Media, f+w Media Inc.

DeCola, L. A. (1992). **The relationship between the Myers–Briggs Type Indicator and Strong–Campbell Interest Inventory**. University of Akron.

Deng, C.–P., & Armstrong, P. I. (2006). **The fit of Holland’s RIASEC model to US occupations**. USA: Department of Educational Psychology, University of Illinois at Urbana–Champaign.

Elosua, P. (2007). **Assessing vocational interests in the Basque Country using paired comparison design**. Spain: University of the Basque Country.

Fang Yang. (2010). **The factors of gender, ethnicity and academic achievement as predictors of early career interests**. MEMPHIS: THE UNIVERSITY OF MEMPHIS.

Fehriiger, H. M. (2005). **Contributions and Limitations of Cattell's Sixteen Personality Factor Model**. Rochester Institute of Technology.

Getreu, M. R. (1997). **Structural interrelationships between vocational interests and personality traits in those who are male sex–typed, female sex–typed, and androgynous**. Hofstra University.

Hepp–Murphy, R. E. (1992). **An examination of the validity of the Myers–Briggs Type Indicator as a career guidance tool** ,Doctoral dissertation. Memphis: Memphis State University.

Hirschi, A. (2010). **Individual Predictors of Adolescents’ Vocational Interest**

Stabilities. Leuphana University of Lüneburg: International Journal of Educational and Vocational Guidance.

Houston, D. (2001). **Personality.** UK: Department of Psychology, University of Kent at Canterbury, UK.

Jenkins, A. R. (2005, 9 25). **Type A and Type B.** Retrieved 4 1, 2012, from changing minds: <http://wilderdom.com/personality/L6-1PersonalityTypes.html>

Linda Ann Butler. (2010). **Relationship between patterns of personality of campus leaders and scholastic achievement in elementary schools: A test of Holland's theory.** Tarleton State: ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, Tarleton State University.

Logue, C. T. (2005). **The relationship between personality traits, vocational interest themes, and college major satisfaction.** USA: The University of Tennessee.

Low, K. S., Yoon, M., & Roberts, B. W. (2005). **The Stability of Vocational Interests From Early Adolescence to Middle A Quantitative Review of Longitudinal Studies.** University of Illinois at Urbana–Champaign.

Manuel, G. S., Navarro, J. I., & Menacho, I. (2009, Oct). **Relationship between personality traits and vocational choice.** Psychological Reports , pp. Vol. 105 Issue 2, p633–642, 10p.

Matthew A. Miller. (2002). **Myers–Briggs type indicator Jungian personality dimensions and Strong Interest Inventory Holland themes: the multivariate analysis of the relationship between MBTI personality dimensions and the six strong general occupational themes.** Michigan State: Michigan State University. Dept. of Counseling and Educational Psychology.

Momberge, C. (2004). **The relationship between personality traits and vocational interest in south African context.** South Africa: university of Pretoria.

Myers., P. B. (2007). **MBTI®Complete** . Retrieved 11 15, 2012, from mbti complete: <https://www.mbticomplete.com>

Nixs, B. S. (1990). **The relationship of personality type and gender as Predictors of preference for task behavior work environments.** Georgia State University: College of Arts and Sciences

O*NET Resource Center. (1998–2010). Retrieved 11 22, 2010, from O*NET Resource Center: <http://www.onetcenter.org>

Pearman, R. (2009–2010). **A rich set of options for sorting for jungian type.** Retrieved 11 22, 2010, from Qualification: <http://www.qualifying.org/talent-management/options-jungian-type.php>

Personality_type. (2010, 11 14). Retrieved 11 22, 2010, from Personality type: http://en.wikipedia.org/wiki/Personality_type

Pulver, C. A. (2004). **The role of personality and interests in predicting academic major selection.** Indiana: Purdue University.

Reinhold, R. (2009). **Articles on MBTI ® applications & Personality Types.** Retrieved 11 17, 2010, from 1997 – 2009: <http://www.personalitypathways.com/article/step2.html>

Robinson, M. T. (1997–2010). **The 16 Personality Types.** Retrieved 11 22, 2010, from careerplanner: <http://www.careerplanner.com/MB2/16-TypesTraditional.cfm?Loc=LeftMenu-MajorOnly>

Savickas, M. &. (1994). **Overview of Career Development Theory.** Retrieved 3 17, 2012, from College of Agricultural Sciences:

[http://extension.psu.edu/workforce/briefs/overviewcareerdev\(insert\).pdf](http://extension.psu.edu/workforce/briefs/overviewcareerdev(insert).pdf)

Schenck, P. M. (2009). **Analyzing the relationship of strengths to personality preferences and vocational interests utilizing Clifton StrengthsFinder, Myers–Briggs Type Indicator, and Strong Interest Inventory.**
Colorado State: Colorado State University.

The Myers & Briggs Foundation. (2010, 10). **The 16 MBTI® Types.**
Retrieved oct 16, 2010, from The Myers & Briggs Foundation:
<http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/the-16-mbti-types>

Toth, C. S. (1998). **Using career profiles to differentiate between occupations and predict job satisfaction.** State of georgia: University of Georgia.

Whiston, S. C. (2009). **Principles and Applictions of Assessment in Counseling.**
USA: Marcus Boggs.

الملاحق

ملحق (1) : أسماء المحكمين

أسماء المحكمين لمقياسي الميول المهنية وأنماط الشخصية:

- | | | |
|-----------------------|-------------|------------------------------------|
| 1- أ.د. مایسة شکري | أستاذ مشارك | جامعة طنطا (جامعة البحرين سابقاً). |
| 2- د. راشد الدوسري | أستاذ مشارك | جامعة البحرين. |
| 3- د. توفيق عبدالمنعم | أستاذ مشارك | جامعة البحرين. |
| 4- د. محمد المطوع | أستاذ مشارك | جامعة البحرين. |
| 5- د. عبدالرحمن فليج | أستاذ مشارك | جامعة البحرين. |
| 6- د. فاضل النشيط | أستاذ مشارك | جامعة الخليج العربي. |

ملحق (2) : نسخة من أدوات الدراسة



جامعة البحرين

كلية الآداب

قسم علم النفس

الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية

إن اختيار المهنة المستقبلية يعتبر من الأمور المقلقة لكثير من الطلبة ؛ قد يكون السبب قلة المعلومات حول المهن الموجودة ، وقلة إدراك الفرد بالمهنة المناسبة لشخصيته وقدراته ، أو لعدم قدرة الفرد في تحديد ميوله؛ فاختبار الميول المهنية يقدم مساعدة على فهم الفرد لنوعية المهن المناسبة لشخصيته وتفكيره ، والفرد الذي يستطيع أن يحدد المهنة المناسبة يمكنه تحديد التخصص الدراسي المناسب الذي يحقق له الوصول لهذه المهنة. يهدف هذا المقياس ميولك المهنية وعلاقتها بسماتك الشخصية، وذلك بهدف البحث العلمي. لذا نرجو منك الإجابة على الأسئلة بكل صدق، علماً بأن إجابتك ستكون في سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث

فضلاً أكمل البيانات التالية:

المستوى الأكاديمي : ☐ الأول ثانوي ☐ الثاني ثانوي ☐ الثالث ثانوي

الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر:

أسم المدرسة:

أولاً: مقياس الميول المهنية

لطفًا، رتب خيارات العبارات التالية، مبتدئاً بالأكثر أهمية وإقناعاً بحسب ميولك والأولوية لديك بوضع رقم (1) ومنتهاياً برقم (6). رجاءاً عدم ترك أي خيار، حيث أن ذلك يؤثر على النتيجة.

1. من الصفات التي أتحدى بها أنني:

- ☐ متفهم للآخرين.
- ☐ نشيط.
- ☐ مرتب ومنظم.
- ☐ صريح.
- ☐ دقيق الملاحظة.
- ☐ متميز عن الآخرين

2. أميل للقيام بـ :

- ☐ الإقناع وقيادة الآخرين.
- ☐ بالتنظيم والترتيب
- ☐ العمل اليدوي.
- ☐ الأعمال الاجتماعية والخيرية
- ☐ التجارب العلمية
- ☐ الأعمال الأدبية والفنية

3. لو كنت في مهنة الصحافة، أنا أفضل العمل كـ:

- ☐ محلل أخبار.
- ☐ محرر بريد القراء.
- ☐ مراسل صحفي.
- ☐ فني المطبعة.
- ☐ مصور.
- ☐ سكرتير.

4. حين أحصل على إجازة طويلة أخصص وقتاً منها لـ:

- ☐ حضور الندوات والمناسبات الاجتماعية.
- ☐ زيارة المعارض والأسواق.
- ☐ ممارسة الرياضة.
- ☐ المطالعة والقراءة.
- ☐ الرسم وكتابة الخواطر.
- ☐ مشاهدة التلفزيون والخروج مع الأصدقاء.

5. أفضل متابعة برنامج أسبوعي إذا كان موضوعه يتناول:

- ☐ الفن والموسيقى ، والأدب.
- ☐ الأجهزة والآلات .
- ☐ الخيال العلمي.
- ☐ الاجتماعية الحوارية (talk show).
- ☐ السياحة والسفر.
- ☐ مسلسل (أو دراما).

6. لو كنتُ شخصاً مسئولاً لأمرت بأن يكون في كل مدينة:

- ☐ متنزه عام.
- ☐ مركز اجتماعي.
- ☐ حديقة حيوانات.
- ☐ مكتبة عامة.
- ☐ متحف/مسرح.
- ☐ معارض تجارية.

7. أعتقد أن الوظائف الأكثر متعة في شركة للسيارات هي:

- ☐ ميكانيكي تركيب.
- ☐ سائق التجارب .
- ☐ قسم الحسابات.
- ☐ مصمم محركات.
- ☐ مصمم الشكل الخارجي.
- ☐ مرشد الصحة والسلامة.

8. من الأمور التي أفضلها في عملي المستقبلي:

- ☐ أن يكون في الهواء الطلق (خارج المباني).
- ☐ أن أكون وحيداً في مختبر أو مع عدد محدود من الأشخاص.
- ☐ أن يكون فيه مجال للإبداع كالرسم والتمثيل.
- ☐ يُمكنني من تقديم المساعدة أو النصيحة للآخرين.
- ☐ أن يعطيني إحساس بالمغامرة والتجديد.
- ☐ أن يكون في مبنى أو مكتب.

9. حين يتعرض أصدقائي لمشكلة ما فإني:

- ☐ أَسْتَشِيرُ أَشْخَاصاً آخَرِينَ مِنْ أَصْحَابِ الْخَبْرَةِ قَبْلَ طَرَحِ الْحَلِّ.
- ☐ أُوْجِهْ كُلَّ وَاحِدٍ مِنْهُمْ نَحْوَ عَمَلٍ يَقُودُ لِحَلِّ الْمَشْكِلةِ.
- ☐ لَا أُوْجِهْ نَفْسِي، أَتْرَكُهُمْ يَتَدَبَّرُونَ أَمْرَهُمْ.
- ☐ أَفْكَرُ لَهُمْ فِي حَلِّ سَرِيعٍ.
- ☐ أَفْكَرُ فِي الْأَسْبَابِ قَبْلَ الْحَلِّ.
- ☐ أَسْتَمِعُ لِأَفْكَارِهِمْ قَبْلَ أَنْ أُطْلِعَهُمْ عَلَى حَلِّ أَفْضَلِ.

10. رتب المهن التالية حسب الأقرب لميولك:

- ☐ كِيمِيَائِي.
- ☐ مَمْتَل.
- ☐ طَبِيب.
- ☐ مَحَامِي.
- ☐ كَهْرِبَائِي.
- ☐ مَحَاسِب.

11. لو خُيرت بين التعامل مع الناس وبين غيرهم فأنتني أعتقد بأن:

- ☐ النَّاسُ مُتَعَبُونَ، لِذَا أَفْضَلُ التَّعَامُلُ مَعَ الْأَجْهَزةِ.
- ☐ كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ ثَرْتَارُونَ، لِذَا أَفْضَلُ الْقِرَاءَةُ وَالْمُطَالَعَةُ.
- ☐ كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ عَدَائِيُونَ، لِذَا أَفْضَلُ الرَّسْمُ وَالْكِتَابَةُ.
- ☐ لَا يُمْكِنُ تَكْوِينُ صَدَاقَةٍ مَعَ الْأَجْهَزةِ، لِذَا أَفْضَلُ التَّعَامُلُ مَعَ النَّاسِ.
- ☐ لَا يَهُمُّ مَعَ مَنْ أَتَعَامَلُ، فَالْفَائِدَةُ وَالْمَتْعَةُ هِيَ الْمَقْيَاسُ.
- ☐ لَا يَهُمُّ مَعَ مَنْ أَتَعَامَلُ، طَالَمَا أَنَّنِي لَا أَقَعُ فِي مَشَاكِلِ.

12. رتب المهن التالية حسب الأقرب لميولك:

- ☐ صِيدَلِي.
- ☐ مَصْمُومُ أَزْيَاءِ.
- ☐ طَيَار.
- ☐ مَدْرَس.
- ☐ مَدْنُوبُ سِيَاْحِي.
- ☐ صَرَاف.

ثانياً: أنماط الشخصية

فضلاً اختر الإجابة التي تعتقد أنها أقرب لك أو الأكثر ملائمة حسب اعتقادك، بوضع علامة (✓)، الرجاء عدم ترك أي فقرة دون الإجابة عليها.

1. حين أستيظ متأخراً عن دوام المدرسة فأنني:

- أقوم مسرعاً، بالخروج من المنزل وأرتب نفسي لاحقاً.
- أرتب نفسي، وأتأكد من أغراضي أولاً؛ ثم أخرج ولو أدى ذلك إلى تأخري.

2. عندما يتهامس الآخرون عليّ:

- أسأل كل واحد منهم على انفراد، حتى أتأكد من الأمر قبل أن أبدي غضبي.
- أشعر بالغضب وأواجههم، حتى قبل معرفة الموضوع.

3. عندما أكون وحيداً، فأنا أقضي الوقت في :

- مشاهدة التلفزيون أو الاستمتاع بهواية.
- الاتصال ببعض الأصدقاء.

4. أحب مشاهدة برامجي المفضلة (مباريات، أفلام...الخ):

- مع بعض الأصدقاء، أو الآخرين.
- وحيداً في مكان هادئ.

5. عند حضوري لإحدى المحاضرات، فإنني:

- أصغي للمحاضر بانتباه وأتفاعل معه.
- كثيراً ما أشعر بالملل، والسرхан.

6. عندما يُعرفني أحد أصدقائي بصديق له، فإنني:

- أتعامل معه بحذر وبشكل رسمي.
- أتعامل معه بعفوية، وتلقائية.

7. حين أود الخروج لمكان ما، فعادةً ما أختار:

- صديقاً معيناً لمرافقتي.

○ أي واحد من أصدقائي لمرافقتي.

8. برامج الحاسوب كثيرة ومتنوعة، ولذا أعتقد أنه:

- يجب التركيز على البرامج التي أحتاجها الآن فقط.
- يجب تعلم أكبر قدر منها، إذ ربما أحتاج بعضها مستقبلاً.

9. عندما أتعرض لمشكلة فإن أول ما أفكر فيه:

- الحلول الجديدة والمبتكرة.
- الحلول التي تتوافق مع الأعراف والتقاليد.

10. أثناء وجودي في مخيم، اكتشفت عدم وجود أعواد ثقاب لإشعال النار فأننا:

- أرجع إلى أقرب متجر لأشتري أعواد ثقاب.
- أحاول ابتكار طريقة لإشعال النار.

11. عندما أتأمل في جهاز الحاسوب:

- أستحضر كيف كان الإنسان ينجز أعماله دون الحاسوب.
- أتخيل أوجه التشابه بين الحاسوب وبين التلفاز والآلة الكاتبة.

12. عند رؤية الطائرة فإن أول ما يخطر ببالي:

- الطيور، واختلاف حركتها عن الطائرة.
- صعوبات السفر في الماضي.

13. أعتقد أن معظم حوادث الطائرات بسبب:

- القضاء والقدر.
- أخطاء يرتكبها البشر.

14. أنا أعتقد بأن الجن و السحر:

- قوى يمكنها أن تؤثر على حياة الإنسان.
- أمور وهمية، والإنسان هو من يحدد مجريات حياته بنفسه.

15. حين أضع حلاً لمشكلة ما فإنني:

- أراعي عدم جرح مشاعر الآخرين أثناء وضعي للحل.
- لا أكرث لمشاعر الآخرين طالما أن الحل مناسب.

16. حين يعرض بعض زملائي مشروعاتهم العلمية، فإنني:
- أراعي مشاعر زملائي عند تقييمي، حتى لو كان المشروع سيئاً.
 - أقول رأيي في المشروع بكل صراحة وموضوعية.

17. عندما يقوم زملائي بعرض مسرحي في المدرسة، فإنني:
- أشجعهم حتى لو كان أدائهم رديئاً.
 - أنتقد أداءهم المسرحي بكل صراحة.

18. لو أتيحت لي حق الانتخاب فإنني سوف أختار:
- من أعتقد أنه يطرح أفكاراً جديدة وبناءة.
 - أتحيز لأقربائي أو من يختاره المجتمع الذي أعيش فيه.

19. حين يتحدث كبار السن بحكايات وقصص من الماضي:
- أستوقفهم وأناقشهم حين يبدو كلامهم غير عقلاني.
 - أصدقهم، حتى لو بدت لي بعض الأمور غامضة أو مبهمّة.

20. عندما أختلف مع أصدقائي حول موضوع معين، وأعجز عن إقناعهم بوجهة نظري الصائبة، فإنني:

- أصمت، وأبقى هادئاً محتفظاً برأيي لنفسى.
- أشعر بالانزعاج وأنتقد أفكارهم، كلما أمكن ذلك.

21. عندما أشاهد مع أسرتي برنامجاً تلفزيونياً لا يعجبني:
- أتابع البرنامج بهدوء، احتراماً لأفراد أسرتي.
 - أبدي انزعاجي، وأطلب منهم تغيير القناة.

22. عندما يقوم زملائي بتنظيم رحلة، فإن أول شيء أسأل عنه:
- مكان ومدة الرحلة؛ فأنا أهم شيء عندي هو أن أستمتع مع زملائي.
 - مكان وبرنامج الرحلة؛ فأنا أحب معرفة كل شيء قبل الذهاب.

23. أعتقد أن تحديد المهنة المستقبلية يأتي:
- قبل تحديد نوع الدراسة الثانوية والجامعية.
 - يأتي بعد الدراسة الثانوية، والجامعية بناء على المتوفر في سوق العمل.

24. عندما استعد للامتحانات:

- انتهى من دراسة المادة قبل البدء في مادة أخرى.
- دراسة أجزاء من مواد مختلفة؛ حتى لا أشعر بالملل.

25. اخرج مع أصدقائي:

- في أي وقت، وأحياناً نجتمع معاً للدراسة.
- في العطل والمناسبات فقط، بحيث لا يتعارض مع دراستي.

26. عندما أدعو بعض الأصدقاء لزيارتي، فأنا أقوم بعمل الترتيبات اللازمة:

- قبل الزيارة بيوم أو أكثر.
- قبل الزيارة بساعات فقط.

27. إذا واعدني بعض الأصدقاء وتأخروا عن موعدهم، فإنني:

- لا أهتم؛ فالتأخير أمر طبيعي.
- أصاب بالانزعاج من تأخرهم.

28. عندما يكون لدي موعد مع الطبيب فإنني:

- أحتاج إلى من يذكرني قبل الموعد.
- أتذكر الموعد بنفسني.

ملحق(3) : تصحيح الاختبارات

أولاً: أنماط الشخصية

فضلاً أختار الإجابة التي تعتقد أنها أقرب لك أو الأكثر ملائمة حسب اعتقادك، بوضع علامة (✓)، الرجاء عدم ترك أي فقرة دون الإجابة عليها.

المجال	العبارة	مفتاح التصحيح
مصدر الطاقة للقيام بالفعل والنشاط	الانبساطي (E): التنفيذ أولاً، ثم التفكير ورودة الفعل لاحقاً.	
	الانطوائي (I): التفكير ورودة الفعل أولاً، ثم التنفيذ.	
	1. حين أستيقظ متأخراً عن دوام المدرسة فأنني:	
	○ أقوم مسرعاً، بالخروج من المنزل وأرتب نفسي لاحقاً.	E
	○ أرتب نفسي، وأتأكد من أغراضي أولاً؛ ثم أخرج ولو أدى ذلك إلى تأخري.	I
	2. عندما يتهاشم الآخرون علي:	
	○ أسأل كل واحد منهم على انفراد، حتى أتأكد من الأمر قبل أن أبدي غضبي.	I
	○ أشعر بالغضب وأواجههم، حتى قبل معرفة الموضوع.	E
	3. عندما أكون وحيداً، فأنا أقضي الوقت في:	
	○ مشاهدة التلفزيون أو الاستمتاع بهواية.	I
الانبساطي (E): يشعر بالحرمان عندما ينقطع عن التفاعل مع العالم الخارجي.	○ الاتصال ببعض الأصدقاء.	E
	4. أحب مشاهدة برامجي المفضلة (مباريات، أفلام...الخ):	
	○ مع بعض الأصدقاء، أو الآخرين.	I
	○ وحيداً في مكان هادئ.	E
	5. عند حضوري لإحدى المحاضرات، فأنني:	
	○ أصغي للمحاضر بانتباه وأتفاعل معه.	E
	○ كثيراً ما أشعر بالملل، والسرхан.	I
	6. عندما يُعرفني أحد أصدقائي بصديق له، فأنني:	
	○ أتعامل معه بحذر وبشكل رسمي.	I
	○ أتعامل معه بعفوية، وتلقائية.	E
الانبساطي (E): عادة منفتح ومتحضر بواسطة العالم الخارجي (الناس والأشياء).	7. حين أود الخروج لمكان ما، فعادةً ما أختار:	
	○ صديقاً معيناً لمرافقتي.	I
	○ أي واحد من أصدقائي لمرافقتي.	E
	إحساسي / الحدسي	
	8. برامج الحاسوب كثيرة ومتنوعة، ولذا أعتقد أنه:	
	○ يجب التركيز على البرامج التي أحتاجها الآن فقط.	S
	○ يجب تعلم أكبر قدر منها، إذ ربما أحتاج بعضها مستقبلاً.	N
	9. عندما أتعرض لمشكلة فإن أول ما أفكر فيه:	
	○ الحلول الجديدة والمبتكرة.	N
	○ الحلول التي تتوافق مع الأعراف والتقاليد.	S
إدراك العالم وفهمه	10. أثناء وجودي في مخيم، اكتشفت عدم وجود أعواد ثقاب لإشعال النار فأتانا:	
	○ أرجع إلى أقرب متجر لأشتري أعواد ثقاب.	S
	○ أحاول ابتكار طريقة لإشعال النار.	N
	11. عندما أتأمل في جهاز الحاسوب:	
	○ أستحضر كيف كان الإنسان ينجز أعماله دون الحاسوب.	S
	○ أتخيل أوجه التشابه بين الحاسوب وبين التلفاز والآلة الكاتبة.	N
	12. عند رؤية الطائرة فإن أول ما يخطر ببالي:	
	○ استدعاء الذاكرة يكون مليء بالتفاصيل لحقائق وأحداث ماضية.	
	○ استدعاء الذاكرة يرتكز على النماذج (patterns)، والمفاهيم، والارتباطات.	

المجال	العبارة	مفتاح التصحيح
الإحساس (S): يفضل معلومات واضحة وثابتة أو ملموسة، لا يفضل التخمين عندما تكون الحقائق مبهم (Fuzzy). الحدسي (N): يرتاح للغموض، البيانات المبهمة مع تخمين معانيها.	○ الطيور، واختلاف حركتها عن الطائرة.	S
	○ صعوبات السفر في الماضي.	N
	13. أعتقد أن معظم حوادث الطائرات بسبب:	
	○ القضاء والقدر.	N
	○ أخطاء يرتكبها البشر.	S
	14. أنا أعتقد بأن الجن و السحر:	
	○ قوى يمكنها أن تؤثر على حياة الإنسان.	N
	○ أمور وهمية، والإنسان هو من يحدد مجريات حياته بنفسه.	S
	مفكر / شعوري	
	كيف يحكم على الأمور (العالم) والأولية في صنع القرارات؟	
المفكر (T): بشكل غريزي يبحث عن الحقائق والمنطق في حال صنع القرار. الشعوري (F): بشكل غريزي يوظف المشاعر الشخصية، ويؤثر على الأشخاص في حال اتخاذ القرار.	15. حين أضع حلاً لمشكلة ما فإني:	
	○ أراعي عدم جرح مشاعر الآخرين أثناء وضعي للحل.	F
	○ لا أكثرث لمشاعر الآخرين طالما أن الحل مناسب.	T
	16. حين يعرض بعض زملائي مشروعهم العلمي، فإني:	
	○ أراعي مشاعر زملائي عند تقييمي، حتى لو كان المشروع سيئاً.	F
	○ أقول رأيي في المشروع بكل صراحة وموضوعية.	T
	17. عندما يقوم زملائي بعرض مسرحي في المدرسة، فإني:	
	○ أشجعهم حتى لو كان أدائهم رديئاً.	F
	○ أنتقد أداءهم المسرحي بكل صراحة.	T
	18. لو أتيت لي حق الانتخاب فإني سوف أختار:	
المفكر (T): بسهولة قادر على تقديم تحليل موضوعي ونقدي. الشعوري (F): يبحث عن الإجماع والرأي الشائع بشكل تلقائي.	○ من أعتقد أنه يطرح أفكاراً جديدة وبناءة.	T
	○ أتحيز لأقربائي أو من يختاره المجتمع الذي أعيش فيه.	F
	19. حين يتحدث كبار السن بحكايات وقصص من الماضي:	
	○ أستوقفهم وأناقشهم حين يبدو كلامهم غير عقلائي.	T
	○ أصدقهم، حتى لو بدت لي بعض الأمور غامضة أو مبهم.	F
	20. عندما أختلف مع أصدقائي حول موضوع معين، وأعجز عن إقناعهم بوجهة نظري الصائبة، فإني:	
	○ أصمت، وأبقى هادئاً محتفظاً برأيي لنفسي.	F
	○ أشعر بالانزعاج وأنتقد أفكارهم، كلما أمكن ذلك.	T
	21. عندما أشاهد مع أسرتي برنامجاً تلفزيونياً لا يعجبني:	
	○ أتابع البرنامج بهدوء، احتراماً لأفراد أسرتي.	
	○ أبدي انزعاجي، وأطلب منهم تغيير القناة.	
المفكر (T): يتقبل الاختلاف (أو الصراع) باعتباره جزءاً طبيعياً واعتيادياً في علاقته بالآخرين. الشعوري (F): يصبح غير مستقر (أو منزعج) بما يخص الاختلاف (أو الصراعات)، ولديه رد فعل شديد (toxic) نحو التنافر.	حكمي / إدراكي	
	22. عندما يقوم زملائي بتنظيم رحلة، فإن أول شيء أسأل عنه:	
	○ مكان ومدة الرحلة؛ فأنا أهم شيء عندي هو أن أستمتع مع زملائي.	J
	○ مكان وبرنامج الرحلة؛ فأنا أحب معرفة كل شيء قبل الذهاب.	P
	23. أعتقد أن تحديد المهنة المستقبلية يأتي:	
	○ قبل تحديد نوع الدراسة الثانوية والجامعية.	J
	○ يأتي بعد الدراسة الثانوية والجامعية بناء على المتوفر في سوق العمل.	P
	24. عندما استعد للامتحانات:	
	○ أنتهي من دراسة المادة قبل البدء في مادة أخرى.	J
	○ دراسة أجزاء من مواد مختلفة؛ حتى لا أشعر بالملل.	P
	25. أخرج مع أصدقائي:	
	○ في أي وقت، وأحياناً نجتمع معاً للدراسة.	J
	○ في العطل والمناسبات فقط، بحيث لا يتعارض مع دراستي.	P
الحكمي (J): يعمل بشكل جيد متجنباً الضغوط إذا	26. عندما أدعو بعض الأصدقاء لزيارتي، فأنا أقوم بعمل الترتيبات اللازمة:	

المجال	العبارة	مفتاح التصحيح
كان بإمكانه أن يستيق الوقت النهائي. الإدراكي(P): يتقبل الضغط ويعمل بشكل أفضل في الوقت الضائع (أو النهائي). الحكمي(J): يستخدم الأهداف، والتواريخ والروتين لإدارة حياته بشكل تلقائي. الإدراكي(P): بشكل تلقائي. يتجنب الالتزامات التي تتعارض مع المرونة، والحرية والتغيير.	○ قبل الزيارة بيوم أو أكثر.	J
	○ قبل الزيارة بساعات فقط.	P
	27. إذا واعدني بعض الأصدقاء وتأخروا عن موعدهم، فإني:	
	○ لا أهتم؛ فالتأخير أمر طبيعي.	P
	○ أصاب بالانزعاج من تأخرهم.	J
	28. عندما يكون لدي موعد مع الطبيب فإني:	
	○ أحتاج إلى من يذكرني قبل الموعد.	J
	○ أتذكر الموعد بنفسى.	P

تصحيح الاختبار:

- بعد استجابة المفحوص لعبارات الاختبار، يتم رصد عدد المركبات في كل بُعد من الأبعاد الأربعة.
- يتم رصد المركب الذي يحصل على العدد الأكبر في كل بُعد.
- تكون النتيجة النهائية رمز مكون من أربعة أحرف يمثل نمط من أنمطا الشخصية بحسب تنصيف مايرز-بريجز.
- يفضل استخدام تطبيق Excel، لتيسير عملية التصحيح.

البعد	انبساطي(E) - انطوائي(I)	إحساسي(S) - حدسي(N)	مفكر(T) - شعوري(F)	حكمي(J) - إدراكي(P)
رمز المركب	E	S	T	J
العدد				
رمز المركب الذي حصل على أعلى عدد				

مثال: استجابة مفحوص نحو عبارات المقياس كانت كالتالي:

البعد	انبساطي(E) - انطوائي(I)	إحساسي(S) - حدسي(N)	مفكر(T) - شعوري(F)	حكمي(J) - إدراكي(P)
رمز المركب	E	S	T	J
العدد	4	2	6	0
رمز المركب الذي حصل على أعلى عدد	E	N	T	P

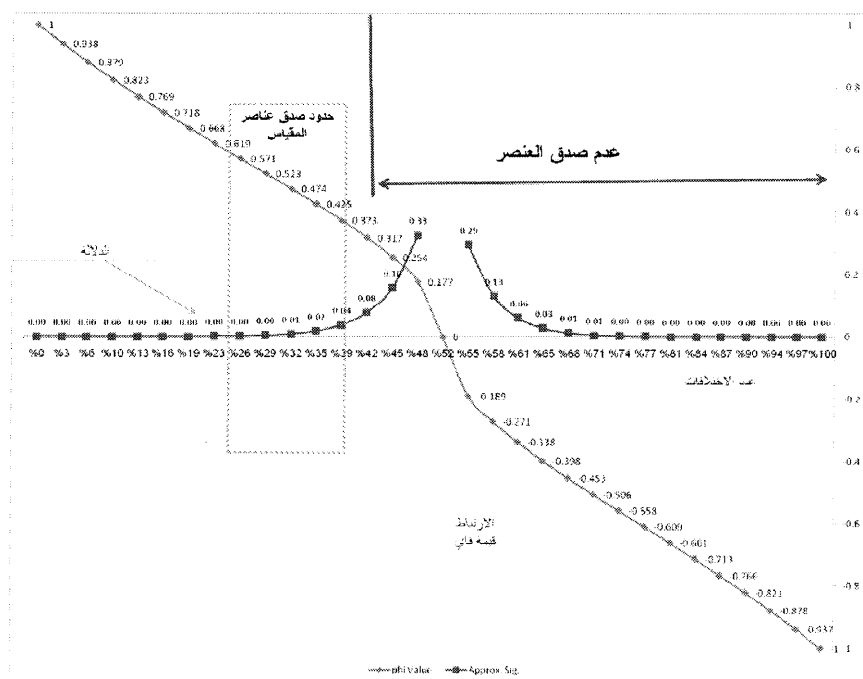
أي أن نمط الشخصية لدى المفحوص: (ENTP) (انبساطي-حدسي-تفكيري-إدراكي).

صدق البناء

- يتكون مقياس الميول المهنية من 28 عبارة موزعة على أربعة أبعاد في كل بعد 7 عبارات، ولكل عبارة خيارين. يختار المفحوص أحد الخيارين، ويعبر كل خيار عن أحد مركبات الشخصية، مثلاً انبساطي (E) أو انطوائي (I) أنظر الجدول التالي.
- تحسب النتيجة النهائية للبعد باحتساب المركب الأكثر تكراراً، لأن الهدف من المقياس هو تصنيف الأفراد إلى أنماط وليس قياس شدة السمات.
- لاحتساب صدق البناء نختبر العلاقة الارتباطية بين استجابة المفحوصين في العبارة والنتيجة النهائية للبعد، وذلك باستخدام معامل الارتباط (فاي) لكون المتغيرات من النوع الاسمي (Nominal).
- لو أن كل أفراد العينة استجابوا للعبارة بخلاف النتيجة النهائية، أو كانت قيمة فاي غير دالة إحصائياً، فإن ذلك يدفعنا للشك في مصداقية العبارة وقدرتها على القياس.

النتيجة النهائية للبعد	تكرار (E)	تكرار (I)	7ع	6ع	5ع	4ع	3ع	2ع	1ع	ن
I	0	7	I	I	I	I	I	I	I	1
I	0	7	I	I	I	I	I	I	I	2
E	5	2	I	E	E	I	E	E	E	3
I	1	6	I	I	I	E	I	I	I	4
I	0	7	I	I	I	I	I	I	I	5
E	6	1	E	I	E	E	E	E	E	6
I	2	5	I	I	E	E	I	I	I	7
I	2	5	I	E	E	I	I	I	I	8
I	1	6	I	E	I	I	I	I	I	9
I	1	6	I	E	I	I	I	I	I	10
I	1	6	I	I	I	I	E	I	I	11
I	2	5	I	E	E	I	I	I	I	12
I	2	5	E	E	I	I	I	I	I	13
I	3	4	I	I	I	I	E	E	E	14
E	4	3	E	E	E	E	I	I	I	15
E	5	2	E	E	E	E	I	I	E	16
I	2	5	I	I	I	E	E	I	I	17
I	3	4	E	E	I	I	I	E	I	18
E	5	2	E	E	E	E	I	I	E	19
I	3	4	E	I	E	I	I	I	E	20
E	7	0	E	E	E	E	E	E	E	21
I	0	7	I	I	I	I	I	I	I	22
I	3	4	I	I	E	E	I	I	E	23
E	4	3	I	I	E	I	E	E	E	24
I	2	5	I	I	E	I	I	I	E	25
E	5	2	I	E	I	E	E	E	E	26
I	2	5	I	I	E	I	I	I	E	27
I	2	5	I	I	I	E	I	I	E	28
I	2	5	I	I	I	E	I	I	E	29
I	3	4	E	E	I	I	I	E	I	30

للتعرف على الحدود التي يقع فيها المقياس من حيث صدق عناصر في المقياس، قام الباحث بتجريب كل الاحتمالات التي قد تدلي بها عينة عدد أفرادها (ن=31). تبدأ الاحتمالات من الاختلاف الكلي وتنتهي إلى التطابق الكلي، ووجد بأن قيمة (فاي) تكون دالة إحصائياً إذا كان عدد الاختلافات أقل أو يساوي 39% ، أي 12 اختلاف أو أقل من أصل 31 استجابة، ما بين استجابات المفحوصين على العنصر، والنتيجة النهائية. وكانت قيم فاي تتراوح ما بين (فاي=0.365 بدلالة 0.046 إلى فاي=0.577 بدلالة 0.002)، وهو ما يشير إلى أن المقياس صادق بدرجة متوسطة.



عدد الاختلافات	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16
النسبة المئوية	100%	97%	94%	90%	87%	84%	81%	77%	74%	71%	68%	65%	61%	58%	55%	52%
قيمة فاي phi Value	-1	-0.937	-0.878	-0.821	-0.766	-0.713	-0.661	-0.609	-0.558	-0.506	-0.453	-0.398	-0.338	-0.271	-0.189	.a
الدالة Approx. Sig.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.03	0.06	0.13	0.29	

عدد الاختلافات	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
النسبة المئوية	48%	45%	42%	39%	35%	32%	29%	26%	23%	19%	16%	13%	10%	6%	3%	0%
قيمة فاي phi Value	0.177	0.254	0.317	0.425	0.474	0.523	0.571	0.619	0.668	0.718	0.769	0.823	0.879	0.938	0.938	1
الدالة Approx. Sig.	0.33	0.16	0.08	0.04	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

ثانياً: مقياس الميول المهنية

لطفاً، رتب خيارات العبارات التالية، مبتدئاً بالأكثر أهمية وإقناعاً بحسب ميولك والأولوية لديك بوضع رقم (1) ومنتهاً برقم (6). رجاءاً عدم ترك أي خيار، حيث أن ذلك يؤثر على النتيجة.

رمز نموذج هولاند	المجال	العبرة
		1. من الصفات التي أتحدى بها أنني:
S	☐ الاجتماعي : يحب الاهتمام بالآخرين	☐ متفهم للآخرين.
E	☐ الانفعالي : حيوي ونشط	☐ نشيط.
C	☐ التقليدي : يهتم بالأمور التنظيمية والشكلية	☐ مرتب ومنظم.
R	☐ الواقعي : جاف/عدواني المعاملة	☐ صريح.
I	☐ التحليلي : دقيق الملاحظة/متأمل	☐ دقيق الملاحظة.
A	☐ الفني : يرى نفسه مبدع/ زهو بالنفس	☐ متميز عن الآخرين
		2. أميل للقيام بـ :
E	☐ الانفعالي : التسويق والإقناع	☐ الإقناع وقيادة الآخرين.
C	☐ التقليدي : التنظيم	☐ بالتنظيم والترتيب
R	☐ الواقعي : يحب العمل اليدوي	☐ العمل اليدوي.
S	☐ الاجتماعي : يحب الاهتمام بالآخرين	☐ الأعمال الاجتماعية والخيرية
I	☐ التحليلي : البحث والتجارب	☐ التجارب العلمية
A	☐ الفني : الأعمال الأدبية والفنية	☐ الأعمال الأدبية والفنية
		3. لو كنت في مهنة الصحافة، أنا أفضل العمل كـ:
I	☐ التحليلي : البحث وإيجاد العلاقات	☐ محلل أخبار.
S	☐ الاجتماعي : يحب الاهتمام بالآخرين	☐ محرر بريد القراء.
E	☐ الانفعالي : العمل غير التقليدي	☐ مراسل صحفي.
R	☐ الواقعي : العمل اليدوي	☐ فني المطبعة.
A	☐ الفني : الأعمال الأدبية والفنية	☐ مصور.
C	☐ التقليدي : العمل التقليدي/أعمال مكتبية	☐ سكرتير.
		4. حين أحصل على إجازة طويلة أخصص وقتاً منها لـ:
S	☐ الاجتماعي : العلاقات الاجتماعية	☐ حضور الندوات والمناسبات الاجتماعية.
E	☐ الانفعالي : العمل غير التقليدي	☐ زيارة المعارض والأسواق.
R	☐ الواقعي : الاهتمام بالرياضة (الشخصية)	☐ ممارسة الرياضة.
I	☐ التحليلي : البحث والإطلاع	☐ المطالعة والقراءة.
A	☐ الفني : الأعمال الأدبية والفنية	☐ الرسم وكتابة الخواطر.
C	☐ التقليدي : العمل التقليدي/الحياة الروتينية	☐ مشاهدة التلفزيون والخروج مع الأصدقاء.
		5. أفضل متابعة برنامج أسبوعي إذا كان موضوعه يتناول:
A	☐ الفني : الأعمال الأدبية والفنية	☐ الفن والموسيقى ، والأدب.
R	☐ الواقعي : يميل للتعامل مع الآلات	☐ الأجهزة والآلات .

العبارة	المجال	رمز نموذج هولاند
☐ الخيال العلمي.	☐ التحليلي : البحث والإطلاع	I
☐ الاجتماعية الحوارية (talk show).	☐ الاجتماعي : العلاقات الاجتماعية/علم النفس	S
☐ السياحة والسفر.	☐ الانعاعي : التعرف على بيئات جديدة	E
☐ مسلسل (أو دراما).	☐ التقليدي : لا يحب الاحتكاك المباشر/متفرج على ما حوله	C
6. لو كنت شخصاً مسئولاً لأمرت بأن يكون في كل مدينة:		
☐ متنزه عام.	☐ التقليدي : حذر مع الآخرين، لا يحب القيادة	C
☐ مركز اجتماعي.	☐ الاجتماعي : رعاية الآخرين/علم النفس	S
☐ حديقة حيوانات.	☐ الواقعي : يميل للتعامل مع الحيوانات	R
☐ مكتبة عامة.	☐ التحليلي : يشجع البحث والإطلاع	I
☐ متحف/مسرح.	☐ الفني : الأعمال الأدبية والفنية	A
☐ معارض تجارية.	☐ الانعاعي : التسويق والإقناع/التجارة/ الأشياء غير المألوفة	E
7. أعتقد أن الوظائف الأكثر متعة في شركة للسيارات هي:		
☐ ميكانيكي تركيب.	☐ الواقعي : العمل اليدوي والآلات	R
☐ سائق التجارب .	☐ الانعاعي : العمل غير التقليدي	E
☐ قسم الحسابات.	☐ التقليدي : التعامل مع البيانات	C
☐ مصمم محركات.	☐ التحليلي : البحث والإطلاع والتصميم	I
☐ مصمم الشكل الخارجي.	☐ الفني : الأعمال الأدبية والفنية	A
☐ مرشد الصحة والسلامة.	☐ الاجتماعي : العلاقات الاجتماعية/علم النفس	S
8. من الأمور التي أفضلها في عملي المستقبلي:		
☐ أن يكون في الهواء الطلق (خارج المباني).	☐ الواقعي : يميل للعمل في خارج المبنى	R
☐ أن أكون وحيداً في مختبر أو مع عدد محدود من الأشخاص.	☐ التحليلي : يميل للعلاقات المحدودة	I
☐ أن يكون فيه مجال للإبداع كالرسم والتمثيل.	☐ الفني : الأعمال الأدبية والفنية	A
☐ يُمكنني من تقديم المساعدة أو النصيحة للآخرين.	☐ الاجتماعي : تقديم المساعدة/الإرشاد	S
☐ أن يعطيني إحساس بالمغامرة والتجديد.	☐ الانعاعي : العمل غير التقليدي	E
☐ أن يكون في مبنى أو مكتب.	☐ التقليدي : العمل المكتبي	C
9. حين يتعرض أصدقائي لمشكلة ما فإني:		
☐ أستمير أشخاصاً آخرين من أصحاب الخبرة قبل طرح الحل.	☐ الاجتماعي : يميل لتوثيق الروابط مع الآخرين أكثر من حل المشكلة نفسها.	S
☐ أوجه كل واحد منهم نحو عمل يقود لحل المشكلة.	☐ الانعاعي : يحب القيادة والسيطرة/ لعب دور المتحكم والمسيطر.	E
☐ لا أزعج نفسي، أتركهم يتدبرون أمرهم.	☐ التقليدي : لا يحب تحمل المسؤولية/ يحب أن يكون في وسط المنظومة (بين الرئيس والمرؤوس) يصدر المشاكل للمسؤولين.	C
☐ أفكر لهم في حل سريع.	☐ الواقعي : يفكر في الحلول مباشرة. أسلوب عملي	R
☐ أفكر في الأسباب قبل الحل.	☐ التحليلي : يفكر في الأسباب للاستفادة، وإيجاد الحلول من خلال معالجة المسببات، ويستفيد من التحليل في علاج مشاكل قد تقع مستقبلاً.	I
☐ أستمع لأفكارهم قبل أن أطلعهم على حل أفضل.	☐ الفني : في العادة يهرب من التفكير المشاكل (التي تخصه وحده)/ أو يعطي حلول غير تقليدية تتسم	A

العبارة	المجال	رمز نموذج هولاند
	بالإبداع مقارنة حلول مع الآخرين	
10. رتب المهن التالية حسب الأقرب لميولك:		
☐ كيميائي.	☐ التحليلي : عمل يتطلب التفكير والبحث	I
☐ ممثل.	☐ الفني : الفنون/مهن فنية	A
☐ طبيب.	☐ الاجتماعي : مساعدة الآخرين	S
☐ محامي.	☐ الانقاعي : مهن تتسم بالإقناع والمغامرة	E
☐ كهربائي.	☐ الواقعي : عمل يدوي/ يتعامل مع الأدوات	R
☐ محاسب.	☐ التقليدي: التعامل مع البيانات	C
11. لو خُيرت بين التعامل مع الناس وبين غيرهم فأنتي اعتقد بأن:		
☐ الناس مُتعبون، لذا أفضل التعامل مع الأجهزة.	☐ الواقعي : يفضل التعامل مع الأجهزة على التعامل مع الناس، يميل للعلاقات الاجتماعية المحدودة.	R
☐ كثير من الناس ثرثارون، لذا أفضل القراءة والمطالعة.	☐ التحليلي : يفضل استثمار الوقت بالبحث والمطالعة علاقاته الاجتماعية محدودة جداً وتتسم بالانتقائية.	I
☐ كثير من الناس عدائيون، لذا أفضل الرسم والكتابة.	☐ الفني : حساس في علاقاته الاجتماعية، ويتأثر كثيراً لأي موقف اجتماعي، يحول مشاعره وأفكاره لأعمال فنية (تسامي)	A
☐ لا يمكن تكوين صداقة مع الأجهزة، لذا أفضل التعامل مع الناس.	☐ الاجتماعي : يميل بشدة نحو تكوين علاقات اجتماعية وصداقات، لا يميل للتعامل مع الأجهزة والأدوات.	S
☐ لا يهم مع من أتعامل، فالفائدة والمتعة هي المقياس.	☐ الانقاعي : نفعي، ومادي، يستثمر كل ما يستطيع سواء أجهزة أو علاقات اجتماعية، علاقته مبنية على الفائدة، أو تلك التي تمكنه من السيطرة.	E
☐ لا يهم مع من أتعامل، طالما أنني لا أقع في مشاكل.	☐ التقليدي : يقيم كل ما حوله من أجهزة ومعدات وأفراد بمقدار ما يسببونه من مشاكل، يحاول أن لا يقع فيها، يميل للحياة الروتينية الخالية من المنغصات.	C
12. رتب المهن التالية حسب الأقرب لميولك:		
☐ صيدلي.	☐ التحليلي : عمل يتطلب التفكير والبحث	I
☐ مصمم أزياء.	☐ الفني : الفنون/مهن فنية	A
☐ طيار.	☐ الواقعي: يفضل التعامل مع الأجهزة المعقدة، أكثر من التعامل مع الناس.	R
☐ مدرس.	☐ الاجتماعي : مساعدة الآخرين	S
☐ مندوب سياحي.	☐ الانقاعي : مهن تتسم بالإقناع والمغامرة	E
☐ صراف.	☐ التقليدي: التعامل مع البيانات	C

تصحيح الاختبار:

- في كل عبارة من عبارات استمارة الميول المهنية يوجد ستة خيارات، يمثل كل خيار أحد الميول المهنية الستة بحسب تصنيف جون هولاند للميول المهنية وهي: الواقعي (R)، والتحليلي (I)، والفني (A)، والاجتماعي (S)، والانقاعي (E)، والتقليدي (C).
- يقوم المفحوص العبارات بترتيبها مبتدأً بالأقرب لميوله ، ومنتهياً بالأبعد عن ميوله.

- تُجمع درجات كل ميل على حدا.
- الميل الذي يحصل على أقل درجة هو الميل المهني للمفحوص.
- الميل الذي يحصل على أعلى درجة هو الميل المهني (المضاد) أو الذي لا يرغب فيه المفحوص.
- يفضل استخدام تطبيق Excel، لتيسير عملية التصحيح.

الميل/رقم العبارة	1ع	2ع	3ع	4ع	5ع	6ع	7ع	8ع	9ع	10ع	11ع	12ع	المجموع
الواقعي (R)													
التحليلي (I)													
الفني (A)													
الاجتماعي (S)													
الاقناعي (E)													
التقليدي (C)													

مثال: استجابات مفحوص لمقياس الميول المهنية

الميل/رقم العبارة	1ع	2ع	3ع	4ع	5ع	6ع	7ع	8ع	9ع	10ع	11ع	12ع	المجموع
الواقعي (R)	3	1	6	3	1	5	5	5	4	6	2	1	42
التحليلي (I)	4	3	4	6	3	4	1	6	6	1	6	3	47
الفني (A)	6	6	1	5	2	3	2	2	3	3	5	2	40
الاجتماعي (S)	5	4	5	2	5	2	3	4	1	4	1	6	42
الاقناعي (E)	2	5	3	4	4	6	6	3	2	5	3	5	48
التقليدي (C)	1	2	2	1	6	1	4	1	5	2	4	4	33

- يتضح من خلال الجدول أن أقل مجموع كان (33) ويمثل الميل للمهن التقليدية، وأعلى مجموع كان (48) ويمثل الميل للمهن الاقناعية. إذا الميل المهني للمفحوص هو الميل للمهن التقليدية والميل (المضاد) الذي لا يرغب العمل فيه هي المهن الاقناعية.

ملحق (4): نماذج من النسب المئوية لمركبات الشخصية في مجتمعات مختلفة

MBTI population percentage

تستخدم نسب المركبات الشخصية، في تحدد السمات السائدة في مجتمع الدراسة مثل طرق التفكير وأسلوب علاج المشاكل، ومدى انتشار الانطواء والانبساط في المجتمع، وأسلوب المعيشة¹، كما يستخرج من نسب هذه المركبات أنماط الشخصية، وأنواع الميول المهنية السائدة.

الدول الأوربية الناطقة باللغة الانجليزية²:

OPPassessment data (representative European English-speaking professional and managerial sample)

Table 2.1: Type table for OPPassessment data (reported type, n=36,935)

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	Type	n	%
n=4,220 11.4% SSR=0.83**	n=822 2.2% SSR=0.17**	n=488 1.3% SSR=0.77	n=2,417 6.5% SSR=4.65**	E	24,614	66.6%**
				I	12,323	33.4%**
ISTP	ISFP	INFP	INTP	S	17,559	47.5%**
n=1,219 3.3% SSR=0.51**	n=251 0.7% SSR=0.11**	n=711 1.9% SSR=0.60**	n=2,195 5.9% SSR=2.43**	N	19,378	52.5%**
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	T	28,633	77.5%**
n=1,848 5.0% SSR=0.86	n=616 1.7% SSR=0.19**	n=2,135 5.8% SSR=0.92	n=4,631 12.5% SSR=4.55**	F	8,304	22.5%**
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ	J	23,331	63.2%**
n=6,852 18.6% SSR=1.78**	n=1,731 4.7% SSR=0.37**	n=1,550 4.2% SSR=1.52**	n=5,251 14.2% SSR=4.84**	P	13,606	36.8%**

*Difference significant at p<0.05, based on chi-square results.
**Difference significant at p<0.01, based on chi-square results.

الولايات المتحدة الأمريكية³:

sixteen types in the United States population.

Total	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
E 45-53% 49.3%	11-14% 11.6%	9-14% 13.8%	1-3% 1.5%	2-4% 2.1%
I 47-55% 50.7%				
S 66-74% 73.3%	ISTP 4-6% 5.4%	ISFP 5-9% 8.8%	INFP 4-5% 4.4%	INTP 3-5% 3.3%
N 26-34% 26.7%				
T 40-50% 40.2%	ESTP 4-5% 4.3%	ESFP 4-9% 8.5%	ENFP 6-8% 8.1%	ENTP 2-5% 3.2%
F 50-60% 59.8%				
J 54-60% 54.1%	ESTJ 8-12% 8.7%	ESFJ 9-13% 12.3%	ENFJ 2-5% 2.5%	ENTJ 2-5% 1.8%
P 40-46% 45.9%				

¹ <https://www.mbticomplete.com>

² <http://www.opp.com/en/tools/mbti>

³ <http://www.myersbriggs.org>

Abstract

The Relationship between Personality Types and Vocational Interests of Secondary School Students in the Kingdom Of Bahrain.

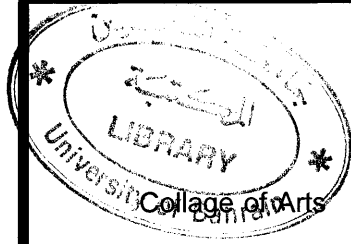
The purpose of this study was to investigate the personality types and vocational interests for a sample that was randomly selected from the secondary school . It was also aimed to investigate the relationship between these personality types and vocational interests, the differences between female and male students, and also the differences between students of different academic levels at the secondary school (1st, 2nd and 3rd year).

The study applied two scales; The first one was "Vocational Interests scale" based on John Holland theory, and the second was "Personality Types Scale" based on Myers–Briggs Indicator description. The results showed correlation between each type of personality and the vocational interests.

The study results didn't show any significant differences neither in personality types nor in vocational interests according to the academic level. The results showed differences according to gender in both vocational interests and personality types. Most of male students had realistic and enterprising vocational interests, while most of the females had artistic and enterprising interests.

The most common personality prevalent type among male students was (ISFP), while it was (ESTP) and (ENTP) among the females. The results showed significant relationship between vocational interests and personality types for males, while it was not evident for females.

University of Bahrain



Department of Psychology

**The Relationship Between Personality Types and
Vocational Interests of Secondary School Students
in the Kingdom of Bahrain**

A Master Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Degree in Counseling Psychology

By

Kamel Abdulla Abdulla

Bsc of Engineering Education (Electrical) - University of Bahrain - Kingdom of Bahrain 1994

Supervised by

Prof. Mohamd Mokdad

Associate Professor Department of Psychology

University of Bahrain

Kingdom of Bahrain

October 2013