

الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية في فلسطين.

Professional Orientation and its Relationship with Personality Patterns
among Secondary School Students in Palestine

فنتازي كريمة¹، جامعة باجي مختار، fantazikarima@gmail.com

امريش سناء، جامعة باجي مختار، amraish.sanaa@gmail.com

تاريخ القبول: 2018-12-08

تاريخ الاستلام: 13-07-2018

ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الميول المهنية وأنماط الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية في فلسطين، وعلى العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، وأثر كل من الجنس (ذكر/ أنثى) والمستوى الأكاديمي (أول ثانوي/ ثاني ثانوي) في هذه العلاقة. طبقت الدراسة على 546 طالباً وطالبة، باستخدام مقياسين هما مقياس الميول المهنية الذي أعد وفقاً لنظرية هولاند، ومقياس أنماط الشخصية الذي أعد وفقاً لتصنيف مايرز-برجز. تُظهر النتائج أن الميول الستة التي أشارت إليها نظرية هولاند موجودة كلها لدى أفراد العينة. كما تظهر أن جميع أنواع أنماط الشخصية الستة عشر المشار إليها في تصنيف مايرز-برجز موجودة لدى أفراد العينة كذلك. وتكشف عن وجود علاقات متعددة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، إذ ارتبط كل نمط من أنماط الشخصية بأكثر من ميل مهني واحد.

الكلمات المفتاحية: الميول المهنية، أنماط الشخصية، المرحلة الثانوية.

Abstract:

This study aimed to investigate the vocational interests and personality styles of Palestine secondary school students. It aimed also to investigate the relationship between vocational interests and personality styles as well as the effects of both gender and academic level on relationship. Study sample comprised 546 students. Data collection tools were vocational interests' scale that was designed according to Holland's theory, and scale of personality styles that was designed according to Myers-Briggs theory. Results indicated that both Holland's vocational interests and Myers-Briggs personality styles were found among Bahraini students. Furthermore, there was a significant relationship between the two studied variables (vocational interests and personality styles)

Keywords: career orientation, personality patterns.

¹ - فنتازي كريمة، جامعة باجي مختار - عنابة، fantazikarima@gmail.com

مقدمة:

تسعى بلدان العالم إلى تحقيق المطابقة بين الأفراد وبين ما يرغبون فيه من تخصصات دراسية ووظائف مهنية، بغية تحقيق الرضا الدراسي والأكاديمي والوظيفي، الذي يؤدي بدوره إلى زيادة التحصيل والإنتاج. أما أساس المطابقة فهو ما يوجد من فروق فردية بين الأفراد في خصائص الشخصية، والميول المهنية، والقدرات الجسدية والذهنية والنفسية من جهة، وبين ما يوجد من اختلافات بين التخصصات الدراسية والمهن في طبيعتها، وبيئاتها، ومتطلباتها من جهة أخرى (Chamorro-Premuzic, 2007).

تفضل المؤسسات التربوية والأكاديمية والصناعية والخدمية وغيرها أن يكون المتقدمون إلى الدراسة وإلى العمل مؤهلين وقادرين على التعامل مع المتطلبات التي تتطلبها أنواع المقررات والمواد والمهام التي تتضمنها الاختصاصات التي يختارونها والمهن التي يشغلونها، ويتحقق التأهيل وتوفر القدرة على التعامل مع متطلبات المقررات والمواد والمهام عن طريق التوجيه المدرسي والمهني والاختيار السليم للأفراد، حيث أن الحال بفلسطين يقتضي نظام التعليم في نهاية الصف العاشر أن يختار الطلبة أحد أنظمة التعليم المتاحة في المرحلة الثانوية وهي نظام توحيد المسارات الأكاديمية بما فيه من تخصصات دراسية (علمية وأدبية وتجارية)، ونظام التعليم المهني (الصناعي) بما فيه من تخصصات، ونظام التلمذة المهنية أو التعليم التطبيقي، ويمتاز نظام توحيد المسارات الأكاديمية والتعليم المهني (الصناعي) بوجود سنة تمهيدية يتعرف خلالها الطالب على التخصصات الموجودة، بالإضافة إلى وجود مرشدين أكاديميين وموجهين مهنيين يسهمون في تقديم معلومات عن سوق العمل والجامعات ويساعدون الطلبة في اختيار التخصص الدراسي المناسب (إدارة التعليم الفني والمهني، 2010).

تشير دراسات الشخصية، وخاصة تلك التي تنتمي إلى نظرية استقرار الشخصية (theory Personality stability) من مثل (Roberts et al. 2008) و دراسة (moss&susman1980) و (McCrae & Costa, 1982) و (Costa & McCrae) 1997 إلى أن أكثر سمات الشخصية وملامحها تتكون في مرحلة الطفولة ومرحلة المراهقة المبكرة، نتيجة لعدد من العوامل أهمها الوراثة والبيئة والتنشئة الاجتماعية، إذ أن الطفل يرث من أبويه بعضا من السمات والملامح، ويتعلم البعض الآخر عن طريق أنواع التعلم المختلفة (التعلم الشرطي الكلاسيكي، التعلم الإجرائي والتعلم الاجتماعي) (صادق وأبوخطب، 1990)، حيث تستقر سمات الشخصية وملامحها كما هي في المراحل اللاحقة إلى مرحلة الشيخوخة وقد بينت أيضا أن أكثر ما يستقر من سمات الشخصية وملامحها هي العوامل الخمسة الكبرى (يقظة الضمير والأنبساطية والتفتح والمقبولية والعصابية) (McCrae & Costa 2003).

وتشير دراسات الميول المهنية وخاصة تلك التي اهتمت بثبات الميول المهنية واستقراره (Johansson & Campbell, 1971) ; Campbell, Campbell, 1966)

1971; Hansen, 1984; Swanson, 1999; Low Rounds, 2007; Walls, 2000; Hartung, et al. 2005)؛ إلى أن الميول المهنية لا تستقر إلا بعد سن 25 إلى 30 سنة. لكن في سنوات العمر قبل هذه السن، لا يكون مستوى استقرار الميول المهنية إلا قليلا (Low, et al , 2005).

واعتبر بعض الباحثين أن نقطة القطع بين عدم استقرار الميول المهنية وبداية استقرارها هو سن 16 سنة (Zytowski, n.d, Harmon; et al. 1994;). ذكر سترونغ في ثلاثينيات القرن المنصرم -وهو من أوائل الباحثين في موضوع الميول المهنية- :

● إنه إذا كانت الميول المهنية لا تتسم بالثبات، وتتغير من عام إلى عام آخر، لا يمكن الاعتماد عليها في توجيه الأفراد نحو مهنة المستقبل" (Strong ,1931)، وبالتالي سيكون من المفيد استخدام أنماط الشخصية كبديل للميول المهنية في عمليتي الإرشاد المهني والمدرسي.

أسئلة الدراسة: تحاول الدراسة الإجابة عن الآتي:

1. ما هي الميول المهنية لطلبة المرحلة الثانوية بفلسطين ؟
2. ما هي أنماط الشخصية لطلبة المرحلة الثانوية بفلسطين ؟
3. هل توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية بفلسطين ؟
4. هل تختلف العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية باختلاف الجنس (ذكر/ أنثى)، والمستوى الدراسي (أول ثانوي، ثاني ثانوي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

1. التعرف على الميول المهنية لطلبة المرحلة الثانوية بفلسطين.
2. معرفة أنماط الشخصية لطلبة المرحلة الثانوية بفلسطين.
3. دلالة العلاقة الارتباطية بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية بفلسطين.
4. محاولة الوصول إلى علاقة الاختلاف بين أنماط الشخصية والميول المهنية باختلاف الجنس (ذكر/ أنثى)، والمستوى الدراسي (أول ثانوي، ثاني ثانوي).

أهمية الدراسة: تتحدد أهمية الدراسة في المجالين التاليين:

المجال العلمي: وذلك بتقديم مقياسين الأول للميول المهنية وقد تم تصميمه في ضوء نظرية جون هولاند. والثاني مقياس أنماط الشخصية وقد تم تصميمه في ضوء نموذج مايرز- بريجز.

المجال العملي: وذلك بتناول فئة طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية، ومدى تأثير اختيار التخصص الدراسي على مستقبلهم وعلى مجتمعاتهم، حيث إن الاختيار الخاطئ يترتب عليه في الحاضر التحصيل الأكاديمي الضعيف، وعدم الرضا الوظيفي في المستقبل.

مصطلحات الدراسة:

أنماط الشخصية:

يعرف عبد الخالق الأنماط بأنها مجموع سمات أو اتجاهات بحيث يمكن تمييزها عن غيرها من التجمعات، (عبد الخالق، 2003). والنمط هو مجموعة من السمات أو مستوى أرقى في تحليل الشخصية، وفي هذا الإطار يجد الباحثان أن مفهوم النمط أكثر ملاءمة من مفهوم السمة في دراستهما، لأن طبيعة الدراسة تتطلب تصنيف الأفراد حسب تجمع عدد من سمات الشخصية.

ومن التصنيفات الشهيرة لأنماط الشخصية، (Carl Jung) المبني على نظرية يونغ (Myers-Briggs Type Indicator) تصنيف مايرز- بريجز للأنماط، وهو يقوم على قياس شخصية الفرد في أربعة أبعاد مختلفة (مصدر نشاط الفرد (الانبساط مقابل الانطواء)، وفهم الفرد للعالم من حوله (الحس مقابل الحدس)، وحكم الفرد على ما حوله من أمور (التفكير مقابل الشعور)، وعلاج الفرد للأمور (الحسم مقابل التصرف العرضي)، لكل بُعد مجموعتان متقابلتان ومتناقضتان من الصفات، بحيث يمتلك كل فرد مجموعة واحدة من الصفات في كل بعد من الأبعاد الأربعة، بما يمكن أن يولد (16) نمطا مختلفاً من أنماط الشخصية هي (انطوائي- حسي- شعوري- إدراكي)، و(انطوائي- حديسي- شعوري- إدراكي)، و(انبساطي- حسي- شعوري- إدراكي)، و(انبساطي- حسي- تفكيري- إدراكي) (انبساطي- حديسي- شعوري- إدراكي)، و(انبساطي- حديسي- تفكيري- إدراكي) و(انطوائي- حديسي- شعوري- حتمي)، و(انطوائي- حديسي- تفكيري- إدراكي) و(انبساطي- حسي- شعوري- حتمي) و(انبساطي- حديسي- تفكيري- حتمي) و(انبساطي- حديسي- شعوري- حتمي) و(انطوائي- حديسي- تفكيري- حتمي) و(انطوائي- حديسي- تفكيري- حتمي) (Myers & Myers, 1995).

الميل المهني:

هو تفضيل الفرد لمهنة أو وظيفة معينة بناء على أفكار مسبقة، أو تصورات معينة أو خصائص شخصية (نفسية). ويقصد بالميل المهنية -حسب تصنيف جون هولاند (John Holland) أحد مظاهر الشخصية. وأن وصف الميل المهني لفرد ما هو إلا وصف لشخصيته، ويمكن لسمات شخصية فرد ما أن تدل على المهنة المناسبة له.

قسم هولاند أنماط الشخصية بحسب الأنشطة التي يميل الفرد إلى أدائها، إلى ستة أقسام، وقسم بيئات العمل إلى نفس تلك الأقسام. فهو يرى بان الأفراد في بيئة عمل معينة يميلون إلى أداء أنشطة معينة متشابهة، وستكون سماتهم الشخصية

متشابهة أيضاً. ويرى هولاند بأن كل فرد ينتمي إلى نموذج واحد بعينه، وأن شابهت تصرفاته بعض النواحي التي تتصل بنموذج أو نموذجين آخرين في التعامل مع البيئة التي يحيى فيها. وإذا كان الفرد يميل إلى أداء أنشطة معينة، فإنه يكره القيام بأنشطة أخرى (Holland, 1966).

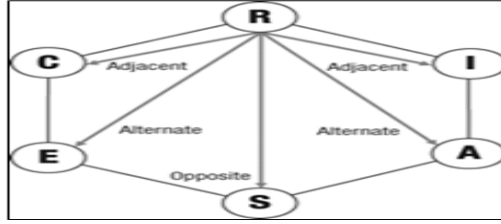
والأنماط الستة التي اقترحها هولاند هي: النمط الواقعي (Realistic)، والنمط الاقناعي (Enterprising)، والنمط الاجتماعي (Social)، والنمط الفنان (Artistic) التحليلي (Investigative) والنمط التقليدي (Conventional). إلى جانب هذه الأنماط، هناك ست بيئات هي: البيئة الواقعية، والبيئة التحليلية، والبيئة الفنية، والبيئة الاجتماعية، والبيئة الاقناعية، والبيئة التقليدية. وهي نفسها أنماط الشخصية الستة (Holland, 1973)، تؤكد نظرية هولاند بأن الفرد يكون أفضل أداء وانسجاماً في البيئة التي تتناسب مع ميوله، وهو ما أطلق عليه مبدأ التناظر.

كما يمكن للفرد أن يعمل في بيئة مهنية لا تتوافق توافقاً تاماً مع ميوله شريطة أن تكون هذه البيئة قريبة من بيئة ميوله، ويستطيع الانسجام معها ويطلق عليها بيئة مجاورة. ويمكن للفرد أن يعمل في بيئة أبعد قليلاً من البيئة المجاورة لبيئته ويطلق عليها بيئة بديلة. كما قد حددت النظرية لكل ميل من الميول الستة بيئة واحدة لا تحقق أي درجة من التوافق تسمى بيئة مضادة، يكون الفرد في هذه البيئة أقل انسجاماً وتوافقاً سواء من الناحية النفسية أو الأداء وهي الأحرف الأولى لكل ميل من الميول المهنية (Riasec). وتشتهر نظرية الميول المهنية لهولاند بنظرية المهنية وهي مرتبة حسب أفكار التجاور والبديل والتضاد.

يمكن تلخيص التجاور، والبديل، والتضاد في شكل سداسي (Hexagon) تمثل رؤوس زواياه الميول المهنية والبيئات المهنية معاً. وبمجرد تحديد الميل المناسب للفرد يمكن اعتبار باقي الرؤوس تمثيلاً للبيئات المهنية المختلفة، ولمعرفة البيئات المجاورة والبديلة والمضادة، يمكن استخدام الشكل السداسي الذي اشتهرت به النظرية (أنظر شكل (1)).

واختيار رأس من الرؤوس الستة الذي يمثل الميل المهني الرئيس، بعد ذلك سيمثل أقرب رأسين للميل الرئيس (أحدهما على اليمين والآخر على اليسار) البيئتان المجاورتان. أما الرأسان اللذان يليان البيئتين المجاورتين فهما يمثلان البيئتين البديلتين. ويتبقى من الستة رؤوس في الشكل السداسي رأس واحد يعبر عن نمط

البيئة المضادة ويكون خطأ مستقيماً يمر بمركز الشكل السداسي.



شكل (1) علاقة التجاور والبديل والتضاد بين الميول والبيئات وفقاً لنظرية هولاند

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (الارتباطي والفارقي)، للتحقق من وجود علاقة ارتباطية وتوضيح طبيعتها ومن الفروق التي يحدثها متغيراً المستوى الدراسي والجنس في هذه العلاقة.

مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المرحلة الثانوية بمدارس فلسطين البالغ عددهم وقت إجراء الدراسة (2018_2019) بحيث بلغ عدد 2859 طالباً وطالبة، الذكور 9237 طالباً، وعدد الإناث 13622 طالبة. طبقت الدراسة على عينة تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية بمقدار 3% من إجمالي عدد الطلبة. بلغ عدد أفرادها بعد استلام الاستمارات المكتملة والصحيحة 546 (289 ذكراً، و 257 أنثى) بمتوسط عمر بلغ = 16.5 سنة عند الذكور (انحراف معياري بلغ = 1.1)، و 15.7 سنة عند الإناث (انحراف معياري بلغ = 2.31).

أدوات الدراسة: استخدمت الدراسة مقياسين هما:

أولاً: مقياس أنماط الشخصية: وهو من المقاييس الاسمية، وقد تم بناؤه بالاعتماد على تصنيف مايرز- بريجز لأنماط الشخصية. وهو يتكون من أربعة أبعاد (بعد الانبساط- الانطواء، وبعد الحس- الحدى، وبعد التفكير- الشعور، وبعد الحكم- الإدراك)، لكل بعد سبع عبارات. تحتوي كل عبارة على خيارين، يمثل الأول إحدى مجموعة السمات ويمثل الثاني المجموعة المقابلة. تسمى كل مجموعة من مجموعات السمات بالمركب، 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 أو المركب الذي يمثلها، ويتم تصنيف نمط الشخصية بناءً على مجموعات السمات الأربع أو المركبات.

صدق المقياس:

تم اختبار صدق المقياس بطريقتين هما:

- صدق المحتوى بالأخذ بأراء ستة محكمين (أربعة أساتذة مشاركين وأستاذان مساعدان في قسم علم النفس بجامعة القدس).

• صدق البناء بحساب معامل ارتباط معامل فاي (Phi) بين نتيجة كل سؤال والنتيجة الكلية للبعد، حيث أن لكل سؤال إجابتين يمثل كل منها مركبا من مركبات الشخصية وتكون النتيجة هي المركب الذي حصل على أعلى الدرجات ويعبر عن متغير أسمي (من نوعين). وقد جاءت معظم درجات الارتباط بين إجابة السؤال ونتيجة البعد متوسطة، لكنها دالة إحصائياً، كما هو مبين في جدول (01)

ثبات المقياس: للتأكد من ثبات المقياس تم استخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق بفواصل زمني بلغ 15 يوماً، على عينة مكونة من 30 طالباً.

وقد كانت معاملات الارتباط (معامل فاي)، كالاتي:

قيمة فاي لبعد (الانبساط-الانطواء) = (722)، ولبعد (الحس-الحدس) = (665.) ولبعد (التفكير-الشعور) = (731.)، ولبعد (الحكم-الإدراك) = (623.)، وجميعها دالة عند مستوى أقل من (0.01).

جدول (01) قيم فاي لقياس صدق البناء لمقياس أنماط الشخصية.

رقم السؤال في البعد	بعد الانبساط-الانطواء		بعد الحس-الحدس		بعد التفكير-الشعور		بعد الحكم-الإدراك	
	قيمة فاي	الدالة	قيمة فاي	الدالة	قيمة فاي	الدالة	قيمة فاي	الدالة
1	494.	007.	384.	035.	480.	009.	505.	006.
2	489.	007.	577.	002.	433.	018.	554.	002.
3	489.	007.	413.	003.	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.

ثانياً: مقياس الميول المهنية: وهو من مقاييس المسافة (Interval scale)، ويتكون

من إثني عشر فقرة، لكل فقرة ستة خيارات، يمثل كل خيار ميلاً من الميول المهنية حسب تصنيف جون هولاند، ويقوم المفحوص بترتيب الخيارات تصاعدياً حسب ميوله، ثم تجمع درجة كل ميل في كل فقرة على حدى وسيكون المجموع الأدنى من المجاميع الستة الميل المهني للمفحوص وفي حال تساوى مجموعين سيكون لدى المفحوص ميلان مهنيان بنفس القوة.

صدق المقياس: تم اختبار صدق المقياس بطريقتين هما:

- صدق المحتوى بالأخذ بأراء ستة محكمين (أربعة أساتذة مشاركين وأستاذان مساعدان في قسم علم النفس بجامعة القدس).
- صدق المحك من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاده وأبعاد مقياس الميول المهنية لحسين،(2011)، وكانت معاملات الارتباط جميعها سالبة لأن المقياس يعتمد الدرجة السفلى بينما يعتمد المحك الدرجة العليا.
- وقد كانت معاملات الارتباط كالتالي: الميل الواقعي = (- 0.628) والميل التحليلي = (- 0.710)، والميل الفني = (- 0.713) والميل الاجتماعي = (- 0.705) والميل الاقناعي = (-0.590)، والميل التقليدي = (- 0.608) وجميعها دالة عند مستوى (0.01).
- ثبات المقياس : تم اختبار الثبات باستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق بفاصل زمني بلغ 15 يوماً، على عينة مكونة من 30 طالباً. وكانت معاملات ارتباط بيرسون بين التطبيقين كالتالي (0.807) للميل الواقعي، و(0.749) للميل التحليلي، و(0.812) للميل الفني و(0.697) للميل الاجتماعي، و(0.809) للميل الاقناعي، و(0.799) للميل التقليدي وجميعها دالة عند مستوى(0.01).
- النتائج ومناقشتها:

أولاً، ما الميول المهنية لطلبة المرحلة الثانوية بفلسطين؟

تبين النتائج أن الميول المهنية الستة التي اشار إليها جون هولاند موجودة كلها لدى أفراد العينة، أما بالنسبة لتوزيع الميول المهنية، فقد جاءت النتائج كالتالي:

الأفراد الذين يمتلكون ميلاً إلى المهن التقليدية كان عددهم 113 ويشكلون 20.7 % من أفراد العينة، يليهم أصحاب الميل إلى المهن الاقناعية حيث كان عددهم 109 ونسبتهم 20.0 %، بعد ذلك يأتي أصحاب المهن الواقعية وقد كان عددهم 89 ونسبتهم 16.3 %، ثم أصحاب المهن الفنية وقد بلغ عددهم 87 ونسبتهم 15.9 %، ويأتي أصحاب المهن التحليلية وعددهم 80 بنسبة 14.7 % وأخيراً من لديهم ميل إلى المهن الاجتماعية وعددهم 69 بنسبة 12.5 % من أفراد العينة.

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب الميول-المهنية

الميول	العدد	النسبة
التقليدي	113	20.7
الاقناعي	109	20.0
الواقعي	89	16.3
الفني	83	15.9
التحليلي	80	14.7
الاجتماعي	69	12.5
المجموع	546	100.0

ثانياً، ما أنماط الشخصية لطلبة المرحلة الثانوية بفلسطين؟

تبين النتائج أن جميع أنواع أنماط الشخصية الستة عشر المشار إليها في تصنيف مايرز-بريجز موجودة لدى أفراد العينة، وقد شكل من يتسمون بالنمط (الانطوائي- الحسي-الشعوري- الإدراكي) أعلى نسبة حيث كان عددهم 66 من أفراد العينة ويشكلون 12.1٪. وتلاههم من يتصفون بالنمط (الانطوائي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي) وعددهم (65) ونسبتهم 11.90 ٪، ثم أصحاب النمط (الانبساطي- الحسي- الشعوري- الإدراكي) وعددهم 52 ونسبتهم 9.50 ٪. أما أقل الأنماط ظهوراً بين أفراد العينة فقد كانت كالآتي: النمط (الانبساطي-الحدسي- الشعوري- الحكمي) وعددهم (15) ونسبتهم 2.7٪، والنمط (الانطوائي-الحدسي- التفكير- الحكمي) عددهم (14) ونسبتهم 2.6٪ وأخيراً النمط (الانطوائي-الحسي- التفكير-الحكمي) وعددهم (11) ونسبتهم 2٪ من عدد أفراد العينة.

جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب نمط الشخصية

نمط الشخصية	ما يقابلة بالانجليزية	العدد	النسبة المئوية
انطوائي-حسي- شعوري- ادراكي	ISFP	66	12.1
انطوائي-حدسي- شعوري- ادراكي	INFP	65	11.9
انبساطي-حسي- شعوري- ادراكي	ESFP	52	9.5
انبساطي-حدسي- تفكيرى - ادراكي	ESTP	47	8.6
انبساطي- حدسي - شعوري - ادراكي	ENSP	46	8.4
انبساطي - حدسي - تفكيرى - ادراكي	ENTP	40	7.3
انطوائي - حدسي - شعوري- حكمي	INSP	33	6.0
انطوائي -حسي- تفكيرى - ادراكي	ISTP	30	5.5
انبساطي-حسي- شعوري- حكمي	ESFJ	28	5.1
انطوائي - حدسي - تفكيرى - ادراكي	INTP	28	5.1
انطوائي -حسي- شعوري- حكمي	ISFJ	27	4.9
انبساطي-حسي- تفكيرى - حكمي	ESTJ	25	4.6
انبساطي- حدسي - تفكيرى - حكمي	ENTJ	19	3.5
انبساطي- حدسي - شعوري- حكمي	ENSJ	15	2.7
انطوائي - حدسي - تفكيرى - حكمي	INTJ	14	2.6
انطوائي -حسي- تفكيرى - حكمي	ISTJ	11	2.6
المجموع		546	100.0

ثالثاً، هل توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية بفلسطين؟

للتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الميول المهنية وأنماط الشخصية استخدم الباحثان اختبار كا 2 الذي بلغت قيمته = (112.536)، بمستوى دلالة (0.003) مما يعني وجود علاقة ارتباط بين أنماط الشخصية وأنماط الميول المهنية.

ولاختبار قوة هذا الارتباط تم حساب قيمة معامل فاي التي بلغت = (0.454) بمستوى دلالة (0.003). وللتعرف على شكل العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية تم استخدام جداول التقاطع (crosstabs)، وتم حساب عدد المشاهدات والنسب المئوية كما هو مبين في الجدول (4).

جدول (4) عدد المشاهدات والنسب المئوية للميول المهنية حسب نمط الشخصية

المجموع	الميول المهنية						نمط الشخصية	
	التقليدي	الاقتناعي	الاجتماعي	الفني	التحليلي	الواقعي	%	
100.0	8.0	32.0	4.0	32.0	20.0	4.0	%	ISFP
100.0	18.2	18.2	27.3	0.0	27.3	9.1	%	INFP
100.0	31.6	10.5	15.8	21.1	0.0	21.1	%	ESFP
100.0	28.6	28.6	14.3	7.1	14.3	7.1	%	ESTP
100.0	21.4	21.4	0.0	17.9	14.3	25.0	%	ENSP
100.0	25.9	18.5	11.1	3.7	7.4	33.3	%	ENTP
100.0	6.7	6.7	26.7	20.0	6.7	33.3	%	INSP
100.0	18.2	21.2	15.2	12.1	12.1	21.2	%	ISTP
100.0	17.0	12.8	6.4	19.1	38.3	6.4	%	ESFJ
100.0	10.0	16.7	20.0	26.7	3.3	23.3	%	INTP
100.0	32.5	27.5	7.5	15.0	7.5	10.0	%	ISFJ
100.0	21.4	17.9	14.3	21.4	17.9	7.1	%	ESTJ
100.0	13.5	25.0	11.5	19.2	19.2	11.5	%	ENTJ
100.0	33.3	13.6	19.6	15.2	10.6	16.7	%	ENSJ
100.0	26.1	21.7	13.0	15.2	8.7	15.2	%	INTJ
100.0	12.3	23.1	18.5	7.7	16.9	21.5	%	ISTJ
546	113	109	68	87	80	89	العدد	المجموع
100.0	20.7	20.0	12.5	15.9	14.7	16.3	%	الكلي

لم تبين العلاقات الارتباطية بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى أفراد العينة شكلاً منتظماً يمكننا من استخدام أنماط الشخصية في التنبؤ بالميول المهنية، حيث أن كل نمط من الأنماط يشترك في أكثر من ميل مهني.

وكما هو واضح، فإن هذه النتائج تتفق مع نتائج الآخرين وتختلف معها كذلك. فهي تتفق مع ما توصل إليه الحميدي (2010) وشينك (2009) والعيوس (2007) ولوق (2005) وتوث (1998) من وجود علاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية تمتد من القوية إلى المتوسطة. لكنها تختلف مع ما توصلت إليه مومبارج (2004) التي وجدت ارتباطاً ضعيفاً بين المتغيرين.

رابعاً، هل تختلف العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية باختلاف الجنس (ذكر/ أنثى)، والمستوى الدراسي (أول ثانوي، ثاني ثانوي)؟

للممكن من الإجابة عن هذا السؤال، تمت دراسة الأثر الذي يحدثه عاملاً (الجنس والمستوى الأكاديمي) في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية كالآتي:

أ- المستوى الأكاديمي: للوقوف على الأثر الذي يمكن أن يكون للمستوى الأكاديمي (الأول ثانوي، الثاني ثانوي) الذي يشير ضمناً إلى تأثير عدد من العوامل كالعمر (السن) والنضج والخبرة والإرشاد في العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، قمنا بحساب الفروق التي يحدثها المستوى الأكاديمي في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى أفراد العينة. وقد اتضح أن الفروق في أنماط الشخصية التي تعزى إلى المستوى الأكاديمي كلها غير دالة إحصائياً. بحيث أظهر اختبار كروسكال-والس أن قيمة كا 2 كانت (4.126) بمستوى دلالة (0.127)، مشيرة إلى عدم وجود فروق بين الطلاب في المستويات الأكاديمية المختلفة (أول ثانوي، ثاني ثانوي) في الميول المهنية. كما أظهر اختبار كروسكال-والس أن قيمة كا 2 (4.907) بمستوى دلالة (0.086)، مشيرة إلى عدم وجود فروق بين الطلاب في المستويات الأكاديمية في أنماط الشخصية.

ب- الجنس: ولمعرفة الأثر التي يحدثه الجنس في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية، قام الباحثان بحساب دلالة الفروق التي يحدثها الجنس في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى أفراد العينة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق بين أفراد العينة من الذكور والإناث في كل من أنماط الشخصية والميول المهنية. حيث أظهر اختبار كروسكال-والس أن قيمة كا 2 = (28.010) بمستوى دلالة (0.001) مشيرة إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في أنماط الشخصية. كما أظهر اختبار كروسكال-والس أن قيمة كا 2 = (8.244) بمستوى دلالة (0.004)، مشيرة إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في الميول المهنية.

وعند تفحص النتائج للتعرف على الفروق التي يحدثها دخول عامل الجنس (ذكر/ أنثى) على أنماط الشخصية، تبين أن أكثر أنماط الشخصية تكراراً لدى أفراد العينة، هو النمط (الانطوائي- الحسي- الشعوري- الإدراكي) بوجوده لدى عدد من أفراد العينة بلغ (49) بنسبة 17 ٪. وهو الأعلى، يليه من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي)، الذين بلغ عددهم (45) بنسبة 15.6 ٪، ثم النمط (الانبساطي- الحسي- الشعوري- الإدراكي)، والنمط (الانبساطي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي) وهما متساويان بعدد (28) وبنسبة 9.7 ٪ لكل منهما. أما باقي الأنماط فحصلت على نسب ما بين 8 ٪ و 1 ٪. وهي نتائج تدل على تركيز الذكور في أنماط شخصية معينة أكثر من غيرها وهو ما يلخصه الجدول (5).

أما بالنسبة لأنماط الشخصية الأكثر تكراراً لدى الإناث. فكان في الصدارة نمط الشخصية (الانبساطي- الحدسي- التفكير- الإدراكي)، الذي تواجد عند عدد من الإناث وبلغ (25) أنثى بنسبة 9.7 ٪. تلاه النمطان (الانبساطي- الحسي- التفكير- الإدراكي) و (الانبساطي- الحسي- الشعوري- الإدراكي) وهما متساويان

بعدد(24)ونسبة 9.3 % لكل منهما.أما من اتصفن بنمط الشخصية (الانطوائي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي)، فكان عددهن (20) ونسبتهن 7.8 %، ويجيء بعده النمط (الانبساطي- الحسي- التفكيرى- الحكمى) بعدد (19)، ونسبة 7.4%، أما باقي الأنماط فكانت بنسب ما بين 7 % و 3.5%. ويمكن أن نلاحظ بأن أنماط الشخصية لدى الإناث موزعة بشكل متقارب على جميع الأنماط مقارنة بما يلاحظ لدى الذكور.

جدول (5) أنماط الشخصية لميرز-بريجز لدى أفراد العينة (ذكور/إناث).

الإناث		الذكور		انماط الشخصية
%	العدد	%	العدد	
7.4	19	2.1	6	انطوائى-حسى - شعورى- ادراكى
5.5	9	9.7	2	انطوائى-حدسى - شعورى- ادراكى
6.2	16	1.0	3	انبساطى-حسى - شعورى- ادراكى
4.3	11	1.0	3	انبساطى-حدسى - تفكيرى - ادراكى
5.8	13	5.2	15	انبساطى- حدسى - شعورى - ادراكى
2.7	7	6.9	20	انبساطى - حدسى - تفكيرى - ادراكى
3.9	10	1.7	3	انطوائى - حدسى - شعورى- حكمى
5.4	14	6.6	19	انطوائى-حسى - تفكيرى - ادراكى
9.3	24	8.0	23	انبساطى-حسى - شعورى- حكمى
5.8	11	5.9	17	انطوائى - حدسى - تفكيرى - ادراكى
9.3	25	5.2	15	انطوائى-حسى - شعورى- حكمى
6.6	17	3.8	11	انبساطى-حسى - تفكيرى - حكمى
9.3	24	9.7	28	انبساطى- حدسى - تفكيرى - حكمى
6.6	13	17.0	49	انبساطى- حدسى - شعورى- حكمى
7.0	18	9.7	28	انطوائى - حدسى - تفكيرى - حكمى
7.8	29	15.6	45	انطوائى-حسى - تفكيرى - حكمى
100.0	257	100.0	239	المجموع الكلى
6.3	16.1	6.3	18.1	المتوسط
2.8	5.5	4.9	14.2	الانحراف المعياري

أما إذا نظرنا إلى الفروق التي يحدثها عامل الجنس (ذكر/أنثى) في الميول المهنية نجد أنها دالة إحصائياً، إذ بلغت قيمة كا $2 = (28.24)$ ، بمستوى دلالة (0.004). وبعد فحص النتائج نجد أن أكثر الميول المهنية تكراراً توجد لدى الذكور وهو ما يوضحه (جدول6). فقد كان من لديهم ميل إلى المهن الواقعية هم أكثر الأفراد وعددهم (80) ونسبتهم 27.7 %، يليهم أصحاب الميل إلى المهن التقليدية وعددهم (66) ونسبتهم 22.8 %، ثم أصحاب الميل إلى المهن الإقناعية وعددهم (50) ويشكلون 17.3 %. أما من لديهم ميل إلى المهن الفنية، فقد كانوا أقل الأفراد الذكور حيث كان عددهم (21) ويشكلون 7.3 %.

وبخلاف ذلك نجد أن من بين عينة الإناث البالغ عددهن (257)، كان العدد الأكبر هن من يملن إلى المهن الفنية حيث شكل (66) نسبة 25.7 %، يليهن من كان لديهن ميل إلى المهن الاقناعية إذا كن (59) ونسبتهن 23 % وبعدهن من لديهن ميل إلى المهن التقليدية وعددهن (47) ويشكلن 18.3 % من عينة الإناث. وكذلك نلاحظ بأن الميل إلى المهن الواقعية الذي جاء في المرتبة الأولى في عينة الذكور جاء في المرتبة الأخيرة من عينة الإناث حيث كان عددهن تسع إناث وكان لديهن هذا الميل بنسبة 3.5 % من عينة الإناث.

جدول (6) الميول المهنية لدى أفراد العينة (ذكور/إناث)

الميل المهني	ذكر		أنثى	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
الواقعي	80	27.7	9	3.5
لتحليلي	40	13.8	40	15.6
فني	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، فقد كان الارتباط دالا إحصائيا عند الذكور: إذ أن قيمة $\chi^2 = (137.21)$ ، وقيمة معامل فاي = (0.689)، عند مستوى الدلالة (0.001)، بما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين أنماط الشخصية والميول المهنية. بينما كان الارتباط لدى عينة الإناث غير دال إحصائيا، حيث أن قيمة $\chi^2 = (92.205)$ ، وقيمة معامل فاي = (0.599) عند مستوى دلالة = (0.2086)، وهو ما يشير إلى أن العلاقة بين أنماط الشخصية وأنماط الميول المهنية لدى عينة الإناث لم تكن واضحة بما يشير إلى أن العلاقة بين أنماط الشخصية وأنماط الميول المهنية لدى عينة الإناث لم تكن واضحة.

ولمعرفة أسباب عدم وجود علاقة دالة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، قام الباحثان بحساب نسب مركبات الشخصية لدى أفراد العينة من الذكور والإناث كل على حدة. أظهرت النتائج أن توزيع مركبات الشخصية لدى عينة الإناث كان متقاربا 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.

ويمكن تفسير 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 إلى 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، في المقابل لم تكن للإناث رؤية واضحة للمستقبل، وعدم تخطيطهن للمستقبل، بحيث كانت ميولهن مبنية على المنطق، والحسم والانتقاد، وهو شعور بالفضل لمناشط أو أشياء أو أفكار معينة بحيث يتجه الفرد (interest) وهذا يتناقض مع تعريف الميل إليها (ربيع، 2009).

التوصيات:

1. أن يطلع الآباء على المهن المتوفرة في البيئة ونقل ذلك إلى الأبناء لتبصيرهم بتقبل اختيارات أبنائهم الدراسية أو المهنية، وتجنب فرض إرادتهم في تحديد مسار أبنائهم الدراسي أو المهني.
2. أن يراعي الآباء قدرات أبنائهم الجسدية والنفسية والفكرية (كالقدرات اللغوية، الحسابية، وغيرها).
3. إدراج التوجيه المهني من بداية المرحلة الإعدادية.
4. القيام بزيارات ميدانية لمختلف المهن والوظائف، واستضافة ذوي الاختصاص من محاضرين وأصحاب مهن لتثقيف الطلبة.

1. أحمد عبدالخالق. (2003). الأبعاد الأساسية للشخصية. القاهرة، مصر: دار المعرفة الجامعية.
2. أحمد أبو أسعد. (2010). علم نفس الشخصية. عمان: عالم الكتب الحديثة.
3. إدارة التعليم الفني والمهني. (أكتوبر، 2010). النظام المطور للتعليم الفني والمهني (التلمذة المهنية). مملكة البحرين وزارة التربية والتعليم.
4. صادق، آمال وأبو حطب، فؤاد. (1990). علم النفس التربوي. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
5. الحميدي، جمهور ناجي سرحان. (2010). الميول المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية الموهوبة للطلبة المتفوقين دراسيا بمدينة تعز. تعز-اليمن: جامعة تعز كلية التربية قسم التربية الخاصة.
6. حسين، خديجة موسى. (2011). الميول المهنية والذكاءات المتعددة لدى طلبة الصف الثالث الثانوي بمملكة البحرين. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة البحرين. البحرين.
7. العويس، ريه محمد. (2007). الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية لدى المتفوقات تحصيليا في الصف الثاني عشر بدولة الإمارات العربية المتحدة. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي. البحرين.
8. ربيع، محمد شحاتة. (2009). قياس الشخصية. عمان: دار المسيرة.
9. Campbell, D.P. (1966). Stability of interests within an occupation over thirty years. *Journal of Applied Psychology*, 50, 51-56.
10. Campbell, D. P. (1971). *Handbook for the Strong Vocational Interest Blank*. Stanford, CA: Stanford University Press
11. Chamorro-Premuzic, T. (2007). *Personality and individual differences*. London, UK: BPS Blackwell.
12. Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1997). Longitudinal stability of adult personality. In R. Hogan; J. A. Johnson; and Stephen Briggs. (Eds.). *Handbook of Personality Psychology*. (269-290). San Diego: Academic press.
13. Hansen, J.C. (1984). The measurement of vocational interests: Issues and future directions. In S.D. Brown & R.L. Lent (Eds.),

- Handbook of counseling psychology (pp. 99-136). New York: Wiley.
- Hansen, J.C., & Stocco, J.L. (1980). Stability of vocational .14
interests of adolescents and young adults.
Measurement and Evaluation in Guidance, 13, 173-178. .15
- Hansen, J.C., & Swanson, J.L. (1983). Stability of interests and .16
the predictive and concurrent validity of the 1981 Strong-
Campbell Interest Inventory for college majors. Journal of
Counseling Psychology, 30(2), 194-201.
- Harmon, L.W., Hansen, J.C., Borgen, F.H., & Hammer, A.L. .17
(1994). Strong Interest Inventory: Applications and technical
guide. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child .18
vocational development: A review and reconsideration. Journal
of Vocational Behavior, 66, 385-419.
- Holland, J. L. (1966). The psychology of vocational choice: A .19
theory of personality types and model environments. Waltham,
MA: Blaisdell.
- Holland, J. L. (1973). Making vocational choices: A theory of .20
careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Johansson, C.B., & Campbell, D.P. (1971). Stability of the .21
SVIB for men. Journal of Applied Psychology, 55, 34-36.