



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

الخصائص السيكومترية لاختبار الميول المهنية

لهولاند لدى تلاميذ السنة رابعة متوسط

-دراسة ميدانية في متوسطة أسامة بن زيد مقرة-بلعابية- المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: القياس النفسي والتقويم التربوي

إشراف:

براخلية عبد الغني

من إعداد الطالبتين :

غانم خولة

يتوجي وفاء

الموسم الدراسي: 2024/2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

الخصائص السيكومترية لاختبار الميول المهنية
لهولاند لدى تلاميذ السنة رابعة متوسط
-دراسة ميدانية في متوسطة أسامة بن زيد مقرة-بلعابية- المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية
تخصص: القياس النفسي والتقويم التربوي

إشراف:

براخلية عبد الغني

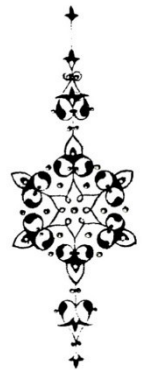
من إعداد الطالبتين :

غانم خولة

يتوجي وفاء

الموسم الدراسي: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



١٤٣٢

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لاختبار الميول المهنية لجون هولاند لتأمين أداة مقننة لقياس الميول المهنية في الجزائر، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة بلغت (180) تلميذا وتلميذة من المرحلة المتوسطة في ولاية المسيلة.

وأشارت النتائج إلى أن الاختبار يتمتع بمستويات مقبولة من الصدق والثبات عند تطبيقه على عينة الدراسة، كما أشارت نتائج التحليل العاملي إلى وجود ستة عوامل (الواقعي، العقلاني، الفني، الاجتماعي، المغامر، التقليدي) تشبعت عليها المقاييس الفرعية الثلاث (الأنشطة، الكفاءات، الوظائف)، وقد شرحت هذه العوامل نسبة مقبولة من التباين الكلي، حيث تأكد صدق الشكل السداسي لهولاند وذلك بحساب معاملات الارتباط بين البيئات المهنية في الدراسة واتساقها مع الشكل السداسي وجاءت في الأغلب متسقة معه.

وتوصلت الدراسة إلى أن الميل الاجتماعي هو الميل المهني الأكثر انتشاراً لدى تلاميذ السنة رابعة بمتوسطة أسامة بن زيد، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميل الاجتماعي والفني لأفراد العينة على اختبار الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميل الواقعي لصالح الذكور، في حين لم توجد فروق جوهرية بين الجنسين فيما يتعلق بالميل العقلاني والمغامر والتقليدي.

وفي الأخير أكدت الدراسة على أنّ اختبار الميول المهنية تميز بمعاملات صدق وثبات، وأنه حافظ على بنيته العاملية، وعلى خصائصه السيكومترية الجيدة، وهذا ما يعزز فكرة أن المقياس صالح لتحديد أنماط الميول المهنية استناداً إلى سمات الشخصية.

الكلمات المفتاحية: الخصائص السيكومترية-الصدق-الثبات-مقياس هولاند.

Abstract

This study aimed to investigate the psychometric properties of John Holland's vocational interest inventory to provide a standardized tool for measuring vocational interests in Algeria. The study was conducted on a sample of 180 middle school students from M'sila city.

The results indicated that the test possesses acceptable levels of validity and reliability when applied to the study sample. Factor analysis results revealed the presence of six factors (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, and Conventional) that were saturated with the three subscales (Activities, Competencies, Occupations). These factors accounted for a significant proportion of the total variance, confirming the validity of Holland's hexagonal model. This was supported by calculating the correlation coefficients between the occupational environments in the study, which were largely consistent with the hexagonal model.

The study found that the social interest was the most prevalent vocational interest among fourth-year students at Osama Bin Zaid Middle School. Significant differences were observed in the social and artistic interests among the study sample, attributed to gender, favoring females. In contrast, significant differences in the realistic interest favored males, while no substantial gender differences were found concerning the investigative, enterprising, and conventional interests.

Finally, the study confirmed that the vocational interest inventory exhibited reliable and valid psychometric properties, maintaining its factor structure and demonstrating good psychometric characteristics. This finding supports the utility of the inventory in identifying vocational interest patterns based on personality traits.

Keyword: Psychometric properties, validity, reliability, Holland's scale

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على رسولنا الكريم، خاتم الأنبياء والمرسلين،
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد

نحمد الله جلّ وعلا على ما أغدق علينا من نعمه وفضله، أن وفقنا ويسر لنا إنجاز
هذا العمل بفضل العظيم وكرمه الواسع. فله الحمد والشكر أولاً وآخراً
في كل حال وعلى كل حال، سبحانه وتعالى.

ومن منطلق أن من لا يشكر الناس لا يشكر الله، فإننا نتوجه بوافر الشكر والامتنان
للأستاذ الدكتور المشرف براخية عبد الغني، الذي رافقنا طوال مسيرتنا في إنجاز هذا العمل
والذي لم يتردد يوماً في تقديم التوجيه والإرشاد.

كما يطيب لنا أن نعرب عن عميق الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة
على قبولهم مناقشة هذه الأطروحة وتقييمها، وإثرائها بأرائهم النيرة وتوصياتهم القيمة.

وفي الختام، فنتمتع بالحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا

محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

فهرس المحتويات

ملخص الدراسة

شكر وعران

فهرس المحتويات

فهرس الجداول والأشكال

18..... مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

18..... 1- الإشكالية

20..... 2- فرضيات الدراسة

20..... 3- أهمية الدراسة

21..... 4- أهداف الدراسة

22..... 5- تحديد المفاهيم

26..... 6- الدراسات السابقة

34..... 7- الخلفية النظرية للدراسة

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

42..... تمهيد

42..... 1- الدراسة الاستطلاعية

42..... 2- منهج الدراسة

43..... 3- حدود الدراسة الأساسية

43..... 4- مجتمع الدراسة وعينتها

44..... 5- أدوات الدراسة

47..... 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

49	تمهيد.....
49	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.....
49	1.1. التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية.....
53	1.2. التأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس.....
56	2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.....
57	3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.....
58	4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة.....
59	5- مناقشة النتائج.....
66	الخاتمة.....
70	قائمة المراجع.....
74	الملاحق.....

فهرس الجداول

- جدول رقم (1): توزيع العينة حسب متغير الجنس.....44
- جدول رقم (2): دلالة اختبار بارثليت للأبعاد مقياس الالتزام بالعمل للعينة.....50
- جدول رقم (3): يوضح العوامل التي انتهى إليها التحليل العاملي بطريقة (PCM) لاختبار
الميول المهنية لهولاند.....51
- جدول رقم (4): تشبع المقاييس الفرعية على العوامل لاختبار الميول المهنية لهولاند.....52
- جدول رقم (5): يوضح معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والدرجة الكلية لاختبار
الميول المهنية.....53
- جدول رقم (6): يمثل معاملات ارتباط البنود مع البعد الذي تنتمي إليه.....54
- جدول رقم (7): يبين قيمة معامل (كيودر ريشاردسون-20) للاختبار ككل ولأبعاده.....56
- جدول رقم (8): يوضح استجابات أفراد العينة على اختبار الميول المهنية لهولاند.....57

مقدمة

مقدمة:

ينظر للتوجيه والإرشاد على أنه ذلك المجال التي تتم فيه مساعدة الفرد على النمو للوصول بإمكاناته إلى أقصى درجة ممكنة وفقا لحاجاته وميوله واتجاهاته، بهدف تطوير سلوك الفرد وأسلوب تعامله مع الظروف والمشكلات التي يواجهها تحقيقا لصحة النفسية.

ويعتبر التوجيه والإرشاد المهني من الركائز الأساسية لتحقيق النجاح المهني والاستقرار الشخصي للأفراد، حيث يساعد الأفراد على اكتشاف ميولهم وقدراتهم واهتماماتهم، مما يمكنهم من اختيار مسارات مهنية تتوافق مع شخصياتهم وطموحاتهم.

وقد أثبتت الدراسات والأبحاث أنّ التوجيه المهني السليم لا يسهم فقط في تحقيق الرضا الوظيفي، بل يعزز أيضًا من إنتاجية الأفراد وإبداعهم في مجالات عملهم المختلفة، علاوة على ذلك، يساعد التوجيه المهني في تقليل معدلات البطالة والتخبط المهني من خلال توجيه الأفراد نحو المجالات التي يحتاجها سوق العمل، وبالتالي تسهم في تحقيق التوازن بين العرض والطلب في القوى العاملة، كما يساهم في تقليل التكاليف المرتبطة بإعادة التأهيل والتدريب المهني نتيجة الاختيارات المهنية غير الملائمة.

ولكي يتم التوجيه المهني بشكل فعال، لا بد أن يركز على مجموعة من الأسس العلمية، مثل تحليل الشخصية، وتقييم القدرات، واكتشاف الميول المهنية، بالإضافة إلى دراسة متطلبات سوق العمل والتوجهات المستقبلية في مختلف القطاعات، ويتطلب ذلك تعاونًا وثيقًا بين المرشدين المهنيين والمؤسسات التعليمية وأصحاب العمل لضمان تقديم معلومات دقيقة وشاملة تساعد الأفراد في اتخاذ قرارات مدروسة.

فالتوجيه المهني إذن عملية مستمرة وهادفة، تسعى إلى مساعدة الأفراد على فهم ذواتهم والبيئة بشكل يتسم بالشمول والموضوعية، وإذا تعلق الأمر بالاختيار المهني، فوظيفة الإرشاد والتوجيه هنا أن يعمل على اكتشاف عالم العمل أو المهن، والمواءمة بين الذات والمهنة من خلال اتخاذ قرار مهني معين.

إن التوجيه والإرشاد المهني يستند على مبدأ هام وهو تعريف الفرد بما يستطيع وحدود مالا يستطيع، لذا يمكن القول أن الإرشاد المهني هو مجموعة النشاطات التي تستهدف مساعدة الفرد ليصل إلى أعلى مستوى ممكن من النمو المهني بما يمكنه من اتخاذ القرار السليم والمتعلق بحياته المهنية، كما يمكنه من إعداد نفسه للالتحاق بالمهنة والتكيف معها والنجاح فيها.

لذلك كان التوجه السائد في المجتمع فيما يتعلق بتعليم الأبناء هو أن يلتحقوا بتعليم يمكنهم من الحصول على فرص وظيفية راقية، حيث أصبح الوضع الاجتماعي لناس مرتبطين بالمهن التي يزاولونها، وعليه كان لابد لعملية الاختيار المهني أن تصل بالفرد إلى استثمار طاقاته وقدراته وتطوير مجتمعة، لأنه يؤدي في النهاية إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

والاختيار المهني السليم لابد أن يستند على إدراك الفرد لذاته وشخصيته وقدراته واستعداداته وميوله بدلاً من الطموح الذي لا يستند إلى أساس واقعي، وكذلك إدراك الفرد لمصادر قوته وضعفه، وإذا كانت الميول من أهم مواقع التعلم، فهي في الاختيار المهني الأساس بشرط أن تكون مبنية على إدراك الذات، حيث يشير مفهوم الميول إلى الأشياء التي نحبها أو نكرها وتفضلها أو تنفر منها، فالإنسان في سلوكه العام يتجنب ما يكره ويسعى إلى ما يحب، وبذلك فهو طاقة داخلية تدفع الكائن الحي إلى القيام بسلوك معين.

وينظر علماء النفس المعاصرين للميل على أنه استعداد داخلي يدفع الفرد إلى أن يجد التوازن الداخلي عندما يكون مصاباً بالاختلال، وإلى تقليص التوتر الذي تسببه الحاجة غير المشبعة، فالاختبار المهني السليم في النهاية يساعد الفرد على التكيف وإشباع حاجاته ويحفزه على الإبداع وخدمة المجتمع بشكل ايجابي .

ونظراً لأهمية البحث في الميول المهنية، لأنها تشكل الأساس في عملية الإرشاد والتوجيه المهني وبالتالي اتخاذ القرار المهني المناسب، فإن اكتشافها وقياسها يمكن أن يسهل عملية

الاختيار المهني والدراسي المناسب، ولا يتم ذلك إلا بتوفر أدوات قياس موضوعية تتصف بالصدق والثبات والموثوقية في نتائجها.

وتأتي دراستنا هذه محاولة لتوفير اختبار لقياس الميول المهنية لتلاميذ السنة الرابعة متوسط، على اعتبار خصوصية المرحلة الانتقالية، وكذا أهمية التوجيه المدرسي والمهني للتلاميذ في هذه المرحلة الانتقالية الحرجة التي يتحدد بها مسارهم الدراسي والمهني ومن ثمة مصيرهم. ولتحقيق هدف الدراسة تم تقسيم البحث إلى جزأين، الأول يضم الإطار العام للدراسة، والذي سنتطرق فيه إلى إشكالية الدراسة وتساؤلاتها إضافة إلى إبراز أهمية وأهداف الدراسة، أضف إلى ذلك الدراسات السابقة حول موضوع البحث والتحديد الإجرائي للمفاهيم والخلفية النظرية لمتغيرات البحث.

أما الجزء الثاني فيتضمن الجانب التطبيقي، تم التطرق في الجزء الأول منه إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، المنهج المتبع، مجتمع الدراسة وعينة البحث وكذا أدوات البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة أما الجزء الثاني فقد تم فيه عرض النتائج وتفسيرها ومناقشة نتائجها في ضوء الدراسات السابقة والفرضيات المقترحة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. تحديد المفاهيم
6. الدراسات السابقة
7. الخلفية النظرية للدراسة

1- الإشكالية

يبحث الفرد في مرحلة اتخاذ القرار المهني عادة عن آراء المحيطين به وخبراتهم، إضافة إلى مساعدة مختص في هذا المجال كالمُرشد المهني، والذي يقدم له معلومات حول المهن والتخصصات المتاحة ومتطلباتها، لكنه يحتاج بدوره إلى تطبيق عدة اختبارات لمعرفة بعض جوانب شخصية هذا الفرد كي يقدم له العون المناسب، ويساعده على تحديد المجال المهني الذي يلبي احتياجاته ويناسب قدراته، وإحدى أهم هذه الجوانب التي يتم قياسها هي الميول المهنية والتي تؤثر في نجاح الفرد في عمله، ورضاه عن المجال الذي اختاره، وتكيفه مع حياته المهنية.

وينبغي التنبؤ بنجاح الفرد أو فشله في مهنة معينة قبل الدخول فيها لأن دخول الفرد في مهنة لا تناسبه قد يسبب له الخسارة الفادحة، ويحاول علم النفس أن يساعد الفرد على اختيار مهنة بوساطة تطبيق اختبارات تنبؤية ثابتة وصادقة المعرفة دوافع الفرد وميوله وأهدافه ومستوى طموحه (العيسوي 1995 ، ص 63)

إن عملية اختيار الطلاب لنوع الدراسة والمهنة التي سيمتهنونها في المستقبل من أهم المشكلات التي تواجههم في مرحلة التعليم المتوسط، فقد يلتحقون بتخصصات لا تتناسب مع ميولهم إما بسبب نظام التنسيق في المتوسطة أو بسبب تدخل الوالدين أو الوضع المادي للأسرة، مما ينتج عنه في أغلب الأحيان الإخفاق والفشل في الدراسة، مما ينعكس عليهم بالسلب (السلمي، 2018، ص 475)

ويشير الباحثون إلى أنه عند التحاق الطالب بالتخصص الذي لا يتماشى مع ميوله المهنية يولد لديه حالة من الإحباط النفسي وعدم الرضا ويقلل من فاعلية التعلم وتزايد حالات الفشل والتأخر الدراسي، فلا بد من مساعدتهم في اتخاذ قرارات أكاديمية ومهنية مناسبة لسنهم، ومثل هذه المساعدة لا تكتمل جدواها إلا باستكشاف الميول المهنية الحقيقية للطلاب باستخدام أدوات تصلح لذلك (صالح أحمد الخطيب، 2005، ص 51)

وتعد الميول المهنية من أهم الجوانب المكونة للشخصية حيث تسهم في اختياراتها وقدراتها الدراسية، لذلك يرى الكثير من المتخصصين في مجال التوجيه أن توافر ميول مهنية معينة لدى الفرد تدفعه إلى بذل الكثير من الجهد وذلك لتحقيق النجاح في النشاطات التي يقوم بها سواء كانت هذه النشاطات دراسية أو مهنية (زبيدي ولقريد، 2014، ص22)

وبناء على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتحدد في مدى الحاجة إلى تقنين اختبارات ومقاييس نفسية في الميول المهنية أو الدراسية، لمساعدة الطلاب في اتخاذ القرار الدراسي والمهني المناسب، وبالتحديد فإن هذه الدراسة تهدف إلى المساهمة في هذا المجال وذلك بالتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس البحث الموجه ذاتياً (SDS) للميول المهنية، والذي طور هولاند Holland بناءً على نظريته الشهيرة في أنماط الشخصية.

من خلال ما سبق تجد الدراسة الحالية مبرراتها، حيث يظهر جليا الحاجة الملحة لإيجاد أداة قياس لتحديد الميول المهنية لتلاميذ السنة رابعة متوسط، وهذا ما جعل مجموعة البحث تقوم بالتحقق من الكفاءة السيكومترية لاختبار الميول المهنية لهولاند، وهذا ما قد يتضح من خلال مشكلة الدراسة.

وعليه فقد تمحورت مشكلة هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل يتمتع اختبار الميول المهنية لهولاند بخصائص سيكومترية مقبولة تتناسب مع خصائص الاختبار الجيد عند تطبيقه على عينة من تلاميذ السنة الرابعة بمتوسطة أسامة بن زيد في مدينة بلعابية ولاية المسيلة ؟

التساؤلات الجزئية:

- هل يتمتع اختبار الميول المهنية لهولاند عند تطبيقه على عينة من تلاميذ السنة الرابعة بمتوسطة أسامة بن زيد بمعاملات صدق مقبولة تتناسب وخصائص الاختبار الجيد؟
- هل يتمتع اختبار الميول المهنية لهولاند عند تطبيقه على عينة من تلاميذ السنة الرابعة بمتوسطة أسامة بن زيد بمعاملات ثبات مقبولة وخصائص الاختبار الجيد؟
- ما هو النمط المهني لعينة الدراسة من خلال نتائج اختبار الميول المهنية لهولاند؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية بين تلاميذ متوسطة أسامة بن زيد تعزى للجنس؟

2- فرضيات الدراسة

انطلاقاً من تساؤلات البحث والدراسات السابقة حول الموضوع أمكننا اقتراح الفرضيات التالية:

- يتمتع اختبار الميول المهنية لهولاند عند تطبيقه على عينة من تلاميذ السنة الرابعة بمتوسطة أسامة بن زيد بمعاملات صدق مقبولة تتناسب وخصائص الاختبار الجيد.
- يتمتع اختبار الميول المهنية لهولاند عند تطبيقه على عينة من تلاميذ السنة الرابعة بمتوسطة أسامة بن زيد بمعاملات ثبات مقبولة وخصائص الاختبار الجيد.
- النمط الواقعي هو النمط الأكثر وضوحاً وانتشاراً بين عينة البحث.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية بين تلاميذ متوسطة أسامة بن زيد تعزى للجنس.

3- أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه، فهي تتناول بالبحث والدراسة موضوع قياس الميول المهنية، والتي يبنى على أساسها التوجيه المدرسي والمهني على حد سواء خاصة في مرحلة التعليم المتوسط، والتي تعتبر مرحلة حساسة ودرجة في مسار الطالب الدراسي، كونها تحدد مصيره وتوجهه إلى فروع التعليم المختلفة وتخصصات الدراسة المرغوبة.

كما تكمن أهمية الدراسة من أهمية توفير أداة لقياس الميول المهنية، تتمتع بالصدق والثبات والذي يمكن أن يمثل إضافة لمكتبة المقاييس التربوية والنفسية، ويساعد الباحثين عند دراسة الميول المهنية وتحديدها تحديداً دقيقاً وموضوعياً، بالاعتماد على أداة تتسم بخصائص سيكومترية مقبولة، تجعل الاعتماد عليها أمراً ممكناً.

فقياس الخصائص السيكومترية لأدوات القياس النفسي والتربوي والاجتماعي هو الذي يحدد مدى مصداقية الأداة وموضوعيتها، ويحدد إمكانية الاعتماد على نتائجها وتعميمها ، ويعد من الإجراءات المنهجية الأكثر أهمية في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، ذلك أن ضعف صدق أو ثبات الأدوات البحثية يؤدي بالضرورة إلى ضعف صحة وسلامة نتائج الدراسة بأكملها، وعدم صحة وسلامة نتائج الدراسة تجعل البحث بلا قيمة، ولا يعدو أن يكون مضيعة للوقت والجهد والمال سواء للباحث أو المستفيد من البحث، لذلك يحرص الباحث كل الحرص على اختيار الأداة ذات الصدق والثبات العالين .

4- أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لاختبار الميول المهنية لهولاند لدى عينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط، من خلال محاولة تحقيق الأهداف التالية:

- التأكد من صدق اختبار الميول المهنية لهولاند لدى عينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط لمتوسطة أسامة بن زيد في مدينة بلعابية ولاية المسيلة.
- التأكد من ثبات اختبار الميول المهنية لهولاند لدى عينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط لمتوسطة أسامة بن زيد في مدينة بلعابية ولاية المسيلة.
- التعرف على الميول المهنية لعينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط لمتوسطة أسامة بن زيد في مدينة بلعابية ولاية المسيلة.
- التعرف على الفروق في الميول المهنية بين الجنسين لعينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط لمتوسطة أسامة بن زيد في مدينة بلعابية ولاية المسيلة.

5- تحديد المفاهيم

تعتبر عملية تحديد المفاهيم المتعلقة بالدراسة خطوة بالغة الأهمية في البحث العلمي، حيث إن إزالة الغموض عنها وتحديدها بدقة يسهم بشكل كبير في فهم الباحثين لها بشكل صحيح. هذا التحديد الواضح والدقيق للمفاهيم يسهل على الباحثين الاطلاع عليها واستيعاب معانيها ومضامينها بوضوح. وفيما يلي نوضح هذه المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة :

5-1- الميول المهنية

الميل هو انتباه الفرد نحو عمل معين يحبه و يشعره تجاهه بشيء من الرضا و الارتياح مما يجعله يقبل على اختياره وتقضيله على بعض الأعمال دون الأخرى (ميسون، 2010 ، ص68).

وعرف جيلفورد (Guilford) الميل بأنه: " نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة " (كراجة، 1997 ، ص 219)، وعرف أوسكار (Oscar) الميول المهنية بأنها: " السمات الشخصية ذات الدلالة بالنسبة للنجاح المهني والشعور بالرضا عن المهنة وهذه السمات تظهر في اختبارات الميول المهنية واختبارات القيم" (الحارثي، 1992 ،ص15).

إذن فهو استجابة الفرد استجابة إيجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شيء أو فكرة معينة، وأن هذه الاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية (عياد، 2011، ص 14). فالميول المهنية هي ميل الفرد لممارسة نشاط أو مهنة أو عمل معين مع بذل الجهد فيه، بناء على رغباته الداخلية مما ينتج عنه الشعور بالراحة والسرور.

كما تعرّف الميول المهنية بأنها: " استجابة قبول أو مجموع استجابات القبول إزاء مجموعة من أساليب النشاط التي تتعلق أساساً بمهنة أو عمل تكون مصدر رزق الفرد في الحياة، وبالتالي تعتبر جزءاً أساسياً من حياته" (الزهراني ، 2009 ، ص25).

والميول المهنية هي: " اهتمام الفرد بنمط معين من المهن بما يتناسب مع استعداداته الداخلية وبما يحقق له الرضا والإشباع النفسي إذا ما مارس هذه المهنة أو الحرفة". (آمال بدوي الشافعي، 2017، ص 12).

إذن فالميول المهنية بأنها لمجموعة الخيارات التي يقوم بها الشخص من بين الأنشطة التي يخطر فيها، حيث يفضل بعضها وينبذ الأخرى، وهي مجموعة استجابات الشخص تجاه نشاط معين أو مجموعة أنشطة متشابهة، وتظهر هذه الاستجابات بمدى محبته لهذه الأنشطة ورغبته في ممارستها كمهنة أو هواية، وتتأثر بالخبرات السابقة والتنشئة الأسرية.

5. 2. الخصائص السيكومترية

يشير بوسالم إلى أن المقصود بالخصائص السيكومترية للاختبار " تلك الصفات الضرورية والمتعلقة بمدى فاعلية بنود الاختبار، وكذلك بالصدق والثبات وما يرتبط بهما من معاملات تمييز ومستويات السهولة والصعوبة في حالة اختبارات التحصيل والقدرات، ومعايير تفسير النتائج، والتي يتم التحقق منها بعد تطبيق الاختبار تطبيقاً تجريبياً على عينة ممثلة للمجتمع تسمى بعينة التقنين، وتعتمد جودة الاختبار وموضوعيته على مدى توافر درجات مناسبة لهذه الخصائص". (بوسالم، 2014، ص 60)

والخصائص السيكومترية بهذا المعنى هي مؤشرات إحصائية عن مدى جودة وقوة الأدوات البحثية وفقراتها (اختبار مقياس استبيان...) في تحقيق الهدف المرجو منها، وتعرف أيضاً بأنها معاملات ثبات وصدق المقياس (بو قصارة وزياد 2015، ص 28).

وأورد زياد بركات (2012، ص 137) أنه "يقصد بالخصائص السيكومترية للاختبار توافر معاملات صدق وثبات للاختبار في بيئة محددة.

إذن يقصد بالخصائص السيكومترية تلك القيم التي يتم تقديرها من خلال كل فقرة أو من خلال الدرجة الكلية للاختبار، ومن هذه الخصائص الصدق والثبات وهما من أهم الخصائص السيكومترية التي يجب التركيز عليها عند البحث عن الخصائص السيكومترية (العنزي، 2017، ص 39)

إذن فالخصائص السيكومترية هي مجموعة مؤشرات تعبر عن إمكانية الثقة في نتائج الاختبار واستقرار نتائجه واتساقها كما أنها تعبر عن الأسس التي يعتمد عليها الاختبار في تفسير نتائجه، وهي بهذا المعنى أدلة إحصائية على ملاءمة المقياس، وهي تتمثل أساسا في الصدق والثبات.

ونظرا لخصوصية اختبار الميول المهنية لهولاند، كونه اختبار ميول واهتمامات فسيقصر عملنا على استنباط مؤشرات الصدق والثبات فقط، كونه ليس اختبار قدرات لنعمل على المؤشرات الأخرى.

5. 2. 1. الصدق :

يعتبر الصدق أهم خاصية من خصائص القياس، ويستخدم " للإشارة إلى ارتباط خصائص أداة القياس بأغراض القياس، ولعل من أهم الخصائص التي تجعل أداة القياس صادقة أي قادرة على تحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، هي أن تقيس الصفة المرغوب فيها كما يتم تعريفها وتحديدها، وأن تمثل مكونات هذه الصفة جميعها، وأن لا تقيس أي شيء آخر إلا الصفة موضوع القياس (أبو هشام، 2006 ، ص 18)

ويذكر جيلكسون أن الصدق هو : " ارتباط الاختبار ببعض المحكات محددًا بذلك أن الارتباط بمحك خارجي في صورة معامل إحصائي هو ما يعد مؤشرا للصدق " ويتفق هذا التعريف إلى حد كبير مع ما يذهب إليه جيلفورد أن الصدق يوصف بتعبيرات الارتباط بين الاختبار وبعض المقاييس أو محكات الأداء في المواقف الحياتية (فرج، 2007 ص 239) إذن فمفهوم الصدق هو أن يقيس الاختبار فعلا القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار من أجل قياسه، ويتراوح معامل الصدق نظريا بين (1 و-1) .

أما عن أنواع الصدق فقد تعددت حسب وجهات نظر الباحثين؛ إلا أن التصنيف الأكثر اعتمادا هو التصنيف الذي وضعته الجمعية الأمريكية لعلم النفس حيث صنفت الصدق إلى ثلاثة أنواع رئيسية وهي: صدق المحتوى، صدق المحك وصدق التكوين

الفرضي، إلى جانب بعض الأنواع الأخرى كالصدق الذاتي، التحليل العاملي وصدق المحكمين.

5. 2. 2. الثبات

يدل الثبات على اتساق درجات الاختبار ودقة نتائجه وتحررها من تأثير المصادقة عندما يطبق على مجموعة محددة من الأشخاص في مناسبتين مختلفتين يفصل بينهما زمن أو عند اختبار الأشخاص أنفسهم بمجموعتين مختلفتين من بنود مكافئة (بن حليم وآخرون، 2017، ص304).

نظريا يقصد بالثبات مدى استقرار الأفراد على نفس الاختبار مهما أعيد تطبيقه من مرات، أو مدى اتساق الاختبار داخليا واحتفاظه بدرجة مرتفعة من دقة قياس السمة موضع القياس. أما إحصائيا: هو ذلك الجزء من تباين الدرجات الملاحظة الذي يعزى إلى تباين الدرجات الحقيقية، وتتراوح قيم هذا المعامل بين الصفر والواحد، ولذلك يعبر عن قيمته بكسر عشري مثل معامل الارتباط، فكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح دل ذلك على قدر كبير من ثبات الدرجات، وبالتالي تزداد الثقة في دقة هذه الدرجات واتساقها والاعتماد عليها (علام، 2000، ص133).

ويقصد بثبات الاختبار مدى الدقة أو الاتساق أو استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين، ويمكن النظر إلى ثبات الاختبار من خلال الحصول على نفس النتائج مهما أعدنا تطبيق الاختبار، بمعنى أن احتمال وجود أخطاء في القياس ضئيل جدا، لأن درجة الفرد في الاختبار تساوي مجموع الدرجة الحقيقية والدرجة الخطأ (بوحفص، 2011، ص221).

وبمعنى آخر فالمقاييس ثابتة عندما تعطي وصفا حقيقيا أو ثابتا للصفة أو الخاصية المقاسة (الطريوي، 2017، ص 271)، وهو " النسبة من تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، ويتضمن هذا المعنى إمكانية تصنيف الدرجة على المقياس إلى مكونين رئيسيين هما: الدرجة الحقيقية والدرجة الخطأ أو الزائفة الناتجة عن

عوامل الصدقة العشوائية... معنى أن الدرجة الكلية تتكون من جزء حقيقي وجزء خطأ،
(فرج، 2007، ص 297) .

وهكذا فمعنى الثبات تعني الاتساق أو الاستقرار الذي تكون عليه الصفة والخاصية أو الظاهرة المراد وصفها... ففي علم النفس والتربية يقال اختبار أو مقياس ثابت عندما يعطي درجات أو نتائج متطابقة أو متقاربة على أقل تقدير لنفس الفرد فيما لو أعيد تطبيقه عليه.

6- الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة النظرية التي يعتمد عليها الباحث في تصميم دراسته، فهي توفر له قاعدة متينة من المعلومات والأفكار التي توصل إليها الباحثون السابقون في نفس المجال، من خلال تحليل هذه الدراسات وفهم ما تم التوصل إليه سابقاً، يستطيع الباحث تحديد الفجوات البحثية وتوجيه دراسته نحو إسهامات جديدة ومبتكرة.

تساهم الدراسات السابقة في تعزيز مصداقية البحث العلمي، إذ توفر إطاراً مرجعياً يمكن من خلاله مقارنة النتائج وتأكيداها أو نفيها. كما تساعد الباحث في تجنب التكرار غير الضروري للأبحاث وتوجيه جهوده نحو مجالات لم تُدرس بعمق بعد.

علاوة على ذلك، تمثل الدراسات السابقة خريطة طريق للباحثين الجدد، حيث يمكنهم من خلالها التعرف على المناهج والأدوات البحثية المستخدمة، مما يساعدهم في اختيار الأدوات الأنسب لدراساتهم. وبفضل هذا التراث النظري الغني، يتمكن الباحث من بناء فرضيات قوية وتصميم دراسة منهجية تقود إلى نتائج دقيقة وموثوقة تسهم في تقدم المعرفة والوصول إلى الحقيقة العلمية.

وفيما يلي بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع مرتبة من الأقدم إلى الأحدث:

- دراسة أبو عطية، سهام (1989)، بعنوان: "الرعاية الوالدية والميول المهنية لدى الطلبة الكويتيين في المرحلة الثانوية، مقال منشور في مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، الكويت، مجلد 17، عدد 1، ص ص 129 - 151 "

هدفت الدراسة إلى تطوير اختبار (البحث الموجه ذاتياً) - الطبعة القديمة التي تم تطويرها لعدة طبعات لاحقة للبيئة الكويتية حيث طبقت على (2000) طالبا وطالبة بالمرحلة الثانوية، واستخرجت معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاختبار بالدرجة الكلية لكل من المجالات الستة التي هي موضوع الاختبار (الواقعي، العقلاني الفني الاجتماعي، التقليدي المغامر لكل من التخصص العلمي والتخصص الأدبي ولكل من الذكور والإناث، ولجميع أفراد العينة معا، وقد جاءت معاملات الصدق تتراوح بين (0.42-0.89)، أما بالنسبة لمعامل ثبات الاختبار فقد استخرج بطريقتين: الأولى الاختبار وإعادة الاختبار حيث طبق الاخبار على عينة من (250) طالباً وطالبة في المرحلة الثانوية، ثم أعيد تطبيقه ، والثانية فكانت التجزئة النصفية باستخدام معاداتي كودر ريتشاردسون 20 .

وجاءت معاملات الثبات كما يلي: بطريقة إعادة الاختبار تتراوح بين (0.72 - 0.75 - 0.85) الأنشطة والكتابات والدين على التوالي، أما بطريقة التجزئة التصفية فكان (0.66 - 0.68 - 0.77) للأنشطة والكفاءات والمين على التوالي.

• دراسة طاهر، هدى جعفر (2000)، بعنوان: "دراسة الخصائص السيكومترية لاختبار البحث الموجه للذات مع دراسة الفروق بين الجنسين في الميول المهنية، مقال منشور في المجلة العربية للعلوم الانسانية، مجلد 18، العدد 69، ص ص 80-109 "

هدفت الدراسة لاستقصاء الخصائص السيكومترية لاختبار البحث الموجه للذات مع دراسة للفروق بين الجنسين في الميول المهنية على البيئة الكويتية، وقد استخدمت الباحثة النسخة السابقة لهذا الاختبار والتي تم تطويرها فيما بعد وقد جاءت نتائج الدراسة كما يلي: لحساب الثبات تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي وقد بلغت قيمة المعامل (0.95) للعينة الكلية ولكلا من عينة الذكور والإناث على المقياس الكلي، كما بلغ المعامل لكل بيئة مهنية على العينة الكلية كما يلي: كان المعامل للبيئة الحرفية (0.89)، والبيئة العلمية (0.87). والبيئة الفنية (0.90) ، والبيئة الاجتماعية، (0.87)، والبيئة التجارية

(0.88)، والبيئة التقليدية (0.91). وتشير معاملات ألفا هذه إلى مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي للمقياس.

أما بالنسبة لصدق المقياس فقد حسب باستخدام التحليل العاملي والذي أسفر عن ستة عوامل دورت تدويراً متعامداً، وعليه استبقيت منها خمسة عوامل استوعبت (65.6%) من التباين الكلي.

وقد خلصت الدراسة إلى أن البحث الموجه ذاتياً له خصائص سيكومترية جيدة تجعله أداة صالحة ومناسبة لقياس الميول المهنية بين طلاب جامعة الكويت، وأما فيما يتعلق بالفروق بين الجنسين على المقياس أوضحت الدراسة أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث في الميول المهنية. حيث إن الذكور أكثر ميلاً للبيئة التقليدية والتجارية والحرفية في حين أن الإناث كن أكثر ميلاً للبيئة الفنية والعلمية والاجتماعية.

• دراسة عبد الحميد، ابراهيم شوقي (2003)، بعنوان: "الاهتمامات المهنية: دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين، لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات، مقال منشور في مجلة شؤون اجتماعية، عدد 69، ص 37-9 "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في الاهتمامات المهنية حسب التخصص الدراسي ومستوى التحصيل الدراسي، وقد تم تطبيق مقياس هولاند البحث الموجه ذاتياً للميول المهنية على عينة مكونة من (220) طالبة بكليتي الآداب والعلوم بجامعة الإمارات العربية المتحدة من أربعة تخصصات أكاديمية وهي علم النفس، واللغة العربية، والحاسب الآلي والجيولوجيا.

وقد قام الباحث في هذه الدراسة باستخراج معامل ثبات الأداة بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي وبلغت قيمة معامل ثبات ألفا بين بنود المقياس ككل (0.95). كما استخرج معامل ثبات الاختبارات الفرعية كلا على حده وبطريقتين الاتساق الداخلي (الفا) والتجزئة التصفية وكانت النتائج تتراوح ما بين (0.80 و 0.86) في الاتساق الداخلي و (0.82

و0.87) كما اعتمدت الدراسة في تقدير صدق الأداء على صدق التكوين، كما اعتمد على اتساق نتائجه في هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة للمقياس.

وكشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الاهتمامات العقلية لدى طالبات كلية العلوم (الحاسب الآلي والبيولوجيا) منه لدى كل من طالبات كلية الآداب (علم النفس واللغة العربية)، في حين يرتفع مستوى كل من الاهتمامات الاجتماعية والفنية لدى كل من طالبات الآداب (علم النفس واللغة العربية) (منه لدى كل من طالبات العلوم (الحاسب الآلي والبيولوجيا)، ولا توجد فروق دالة في مختلف الاهتمامات المهنية بين طالبات علم النفس من جهة واللغة العربية من جهة أخرى، وكذلك الحال بين طالبات الحاسب الآلي والبيولوجيا، ولا يختلف مستوى الميل للمغامرة بين الطالبات حسب التخصص الدراسي، ويرتفع مستوى الميل الاجتماعي بين متوسطات التحصيل عنه لدى كل من منخفضات ومرتفعات التحصيل ونقل درجة كل من الميل العقلي والميل للمغامرة، في ظل انخفاض مستوى تعليم الأب، مقارنة بها في ظل مستوى تعليم الأب المتوسط والمرتفع، كما نقل درجة الميل التقليدي في ظل المستوى الأدنى للتعليم الأب، مقارنة بمستوى التعليم المتوسط، هذا في حين لا توجد فروق دالة إحصائية في مختلف الاهتمامات المهنية تعزى لاختلاف مستوى تعليم الأم.

- دراسة المسعودي، أحمد بن عقيل (2007)، بعنوان: " الخصائص السيكومترية لمقياس البحث الموجه ذاتيا للميول المهنية على طلبة المرحلة الثانوية في البيئة السعودية، رسالة ماجستير في القياس والتقييم قسم الإرشاد والتربية الخاصة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لاختبار البحث الموجه ذاتياً (SDS) الميول المهنية في البيئة السعودية، التأمين أداة مقننة القياس الميول المهنية في المملكة العربية السعودية، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة بلغت (1738) طالباً وطالبة من المرحلة الثانوية في منطقة تبوك. وأشارت النتائج إلى أن الاختبار يتمتع بمستوي

ثبات مرتفع بلغ (0.95) تم التحقق منه بطريقتي الاتساق الداخلي بمعادلة (KR20) وبطريقة الاختبار وإعادة الاختبار. كما أشارت نتائج الصدق إلى توافر أربعة أنواع صدق لهذا المقياس هي صدق المحك حيث تم حساب معاملات الارتباط بينه وبين اختبار التفضيل المهني 2006 ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.49-0.84) ، كما حسب قيم معاملات الارتباط بين الاختبارات الفرعية والتقديرية الذاتية تصدق محك داخلي ، وكذلك أشارت نتائج التحليل العاملي إلى وجود خمسة عوامل تشبعت عليها الاختبارات الفرعية. وقد شرحت هذه العوامل ما نسبته (٧١٪) من التباين الكلي. كما تم التأكد من صدق الشكل السداسي لهولاند وذلك بحساب معاملات الارتباط بين البيئات المهنية في الدراسة واتساقها مع الشكل السداسي وجاءت في الأغلب متسقة معه. وأظهرت النتائج أن هناك فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الميول المهنية، وتم حساب الرتب الميئنية لعينة الدراسة المقابلة للدرجة الخام.

• **دراسة خياطة، هبة الله (2015) بعنوان: " الميول المهنية ومستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات، دراسة ميدانية على عينة من طلبة الثانويات المهنية في مدينة حلب، رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة حلب، سوريا.**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على كل من الميول المهنية ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب وطالبات الثانويات المهنية التابعة لمديرية التربية في مدينة حلب، ودراسة الفروق في الميول المهنية ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة، والتي تعزى لمتغيرات (الجنس الصف الدراسي التخصص الدراسي) تم اختيار العينة بشكل عشوائي من سبعة ثانويات مهنية في مدينة حلب من التخصصات الأربعة الموجودة والتابعة المديرية التربية وهي: الثانوية المهنية الصناعية والتجارية والفنية النسوية، وثانوية تقنيات الحاسوب، بواقع (141) طالباً و (134) طالبة في الصفين الأول والثالث الثانوي، تم استخدام مقياس الميول المهنية المستند إلى نظرية هولاند، ترجمة عصفور (1995) وإعداد عباد (2011)، كما تم استخدام

مقياس مستوى الطموح من إعداد معرض وعبد العظيم (2005)، ولكنهم التحقوا بالثانوية المهنية الصناعية، وذلك لمعرفة العوامل التي دفعتهم للالتحاق بالتعليم المهني، تم تطبيق أدوات الدراسة في مطلع العام الدراسي (2014-2015).

وتوصلت الدراسة إلى أن الميل الاجتماعي هو الميل المهني الأكثر انتشاراً لدى طلبة التعليم المهني، وعدم وجود أثر لتفاعل الميل المهني والتخصص الدراسي في مستوى الطموح، مما يعني ارتفاع مستوى طموح الطلبة الذين تتلاءم ميولهم المهنية مع التخصص الدراسي الذي يدرسونه، مع وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) في كل من الميل الواقعي والتحليلي والإقناعي الصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في كل من الميل الاجتماعي والتقليدي والفني بين الجنسين، إضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) في الميول المهنية بين طلبة الصفين الأول والثالث الثانوي، مع وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) في الميل الواقعي بين طلبة التخصص الصناعي وطالبات الثانوية الفنية النسوية، وذلك لصالح طلبة التخصص الصناعي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين طلبة التخصصات المختلفة في بقية الميول المهنية.

- دراسة سارة، بلعيد و أحمد، قيدوم (2019) بعنوان: " اشتقاق معايير مرجعية المعيار لمقياس الميول لجون هولاند الشكل R لعينة من تلاميذ السنة أولى ثانوي بولاية تلمسان، مستغانم وسيدي بلعباس، مقال منشور في مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 3، 147-156"

هدفت هذه الدراسة إلى اشتقاق معايير مرجعية المعيار أو الجماعة لمقياس الميول لجون هولاند الشكل R باعتبار أن الدرجة التي يحصل عليها الفرد في اختبار ما ليس لها معنى ويصعب تفسيرها أو مقارنتها مع درجات الأفراد الآخرين على الاختبار نفسه ما لم يتم إسنادها لنظام مرجعي.

أجريت الدراسة على عينة مكونة من 559 تلميذ من قسم السنة أولى ثانوي بكل من ولاية تلمسان مستغانم وسيدي بلعباس، تم اختيارهم وفقا للطريقة العشوائية التطبيقية. ولمناقشة وتحليل نتائج الدراسة تم الاعتماد في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي وبرنامج الحزمة الإحصائية لمعالجة البيانات SPSS بالاعتماد على الرتب المئينية، وفي ضوء نتائجها يتم تحديد مستويات معيارية للحكم على مدى امتلاك الفرد للسمة محل القياس موزعة على ثلاث مستويات (ضعيف-متوسط - قوي).

- دراسة سارة بلعيد (2020) بعنوان: استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس الميول والاهتمامات لجون هولاند، دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ السنة الأولى ثانوي بولايات تلمسان، مستغانم وسيدي بلعباس، رسالة دكتوراه، تخصص القياس النفسي وتحليل المعطيات، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية للمقياس الميول والاهتمامات لجون هولاند، والتأكد من ملائمة لخصائص البيئة المراد قياس الظاهرة عليها، ولتحقيق ذلك تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 559 تلميذ من السنة أولى ثانوي جذع مشترك آداب ولغات أجنبية وجذع مشترك علوم وتكنولوجيا تم اختيارهم عشوائيا في كل من ولاية تلمسان، مستغانم وسيدي بلعباس، ولمناقشة وتحليل نتائج الدراسة تم الاعتماد في ذلك على المنهج الوصفي بأساليبه الارتباطية والفارقية والتحليلية .

وأشارت النتائج إلى أن مقياس هولاند للميول يتمتع بمؤشرات صدق وثبات مقبولة تم التحقق منها باعتماد صدق المحتوى، بأخذ نسبة اتفاق المحكمين على تمثيل وقياس مفردات المقياس للخاصية موضع القياس، وتم حسابها وفقا لمعادلة كوبر، وقد بلغت نسبة الاتفاق 91.66%، أيضا وباستخدام معامل اتفاق كاندال للرتب ثم إيجاد معامل اتفاق المحكمين حول تقديراتهم لجودة تمثيل أبعاد المقياس للسمة للقاسة ، وقد أظهرت النتائج اتفاقا ذو دلالة إحصائية في تقديرات المحكمين.

كما تم تقدير الصدق للمرتبط بالمحك التلازمي لغرض فحص صدق الخصائص التي يتطلبها كل نمط ميل متضمنا ثلاث سمات وهي الميول أو البيئات التي يتم التعامل فيها مع الأشياء كالواقعي، والتي يتم التعامل فيها مع الناس كاجتماعي، والتي يتم التعامل فيها مع البحوث والأفكار الابتكارية كالبحتي، أما فيما يخص صدق البناء فقد تم التحقق منه بطريقتين بالكشف عن الارتباطات بين الأبعاد والمؤشرات التي تقيسها والدرجة الكلية وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين 0.37 و 0.83، كما تم التحقق منه باعتماد أسلوب التحليل العاملي التوكيدي وذلك بتقدير بارامترات النموذج بطريقة الاحتمال الأقصى وتقدير مؤشرات جودة المطابقة بالاعتماد على مؤشرات المطابقة المطلقة والمقارنة أو التزايدية والمؤشرات الاقتصادية.

وقد أوضحت نتائج النموذج الهرمي من الدرجة الثانية سوء في مطابقة النموذج للمفترض للبيانات، وبموجب ذلك تم اقتراح نموذج آخر مشتق من النموذج الأول سمي بالنموذج ذو نظرية العاملين، وأظهرت النتائج تفوق الأخير على النموذج الهرمي، وصلت فيه كل المؤشرات إلى مستوى الدلالة النموذجية، أما بالنسبة للنبات فقد تم التحقق منه بطريقة إعادة التطبيق ومعادلة KR-20، وقد سجلت قيما عالية تعبر عن تجانس مفردات القياس واتساقها، وكعملية أخيرة هم اشتقاق معايير لتحديد موقع الفرد ضمن مجموعته وتوجيهه وفقا لمدى امتلاكه لمستوى معين من الميل.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتبين من استعراض نتائج الدراسات السابقة، أن هناك اهتماماً متزايداً من الباحثين العرب والأجانب بالميول المهنية ودراساتها وعلاقتها بمتغيرات مثل النوع الاجتماعي (ذكر / أنثى)، والتخصص الدراسي وكذلك المستوى الدراسي، وتوصلت إلى أن هناك فروقاً بين الجنسين في الميول المهنية وأرجعوها إلى طبيعة المجتمع وتقاليدته التي يؤثر في شخصية الفرد وسلوكه.

وهذا الاهتمام قد يرجع إلى التطور الحضاري والتقني الذي أنتج مهناً دقيقة تحتاج المواصفات شخصية محددة لأدائها. كما ويظهر من استعراض الدراسات السابقة والخاصة بتقنين المقياس أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة في البيئات المختلفة. وبسبب الاهتمام المطرد بالميول المهنية ودراساتها. أوجد حاجة إلى أدوات القياس هذه الميول ولكون هذا المقياس البحث الموجه ذاتياً اثبت صلاحيته في كثير من البيئات، كان ذلك مبرراً لإمكانية تقنيه على البيئة الجزائرية والاستفادة منه، وهذا ما تهدف إليه هذه الدراسة.

مكانة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

رغم تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الميول المهنية لهولاند، إلا أن دراستنا الحالية تميزت باستهدافها لعينة من تلاميذ المدارس المتوسطة، وذلك لخصوصية وحساسية هذه الفترة، كونهم في مرحلة حرجة، تستوجب تجنيد كل الإمكانيات من أجل توجيههم توجيهاً دراسياً أو مهنياً سليماً، يتناسب مع ميولهم المهنية.

وانفردت الدراسة الحالية في اختيارها لمقياس الميول المهنية لهولاند، والذي تم اعتماده في العديد من الدراسات العربية، في المقابل لم يتم استخدامه في دراسات محلية (في حدود علم مجموعة البحث).

7- الخلفية النظرية للدراسة

تعتبر الميول المهنية للتلاميذ من المواضيع الحيوية في مجال التعليم والتوجيه المهني، فهي تعكس اهتماماتهم وتفضيلاتهم تجاه مجالات العمل المختلفة، وتلعب دوراً حاسماً في تحديد مساراتهم الأكاديمية والمهنية المستقبلية.

وتتأثر هذه الميول بعدة عوامل، منها القدرات الشخصية، والاهتمامات، والقيم، والبيئة الاجتماعية، ولعل فهم الميول المهنية يساعد في توجيه الطلبة نحو الخيارات التعليمية

والمهنية التي تتوافق مع طموحاتهم وقدراتهم، مما يعزز فرص النجاح والرضا المهني في المستقبل.

7. 1. أهمية التعرف على الميول المهنية

للميول المهنية أهمية كبيرة للطلاب فهي تعمل على توجيههم نحو نوعية الدراسة أو المهنة المناسبة التي تشبع دوافعهم النفسية مما يحقق لهم الرضا والاستقرار الوظيفي، فمعرفة الميول المهنية للطلاب يمكن أن تعمل على: (عبايدية، 2007، ص160)

- توجيه الطلاب مهنيًا وتربويًا ومساعدتهم على التخطيط الجيد لمهنتهم المستقبلية، كما تحدد مدى نجاحهم في المهنة التي يعملون بها، وفهم العلاقة بين المهن المختلفة.

- مساعدة الآباء في اختيار التخصص المناسب والمهنة المناسبة لأبنائهم بناء على ميولهم المهنية.

- المساعدة في اختيار الأفراد المناسبين للوظائف المختلفة، وكذلك مساعدتهم على تغيير وظائفهم - في حالة عدم الرضا الوظيفي - بناء على ميولهم وبالتالي زيادة عجلة الإنتاج.

- معرفة مدى استقرار المجتمع وكذلك التغيرات التي تحدث فيه.

وتشير الدراسات إلى أن لمعرفة الميول المهنية الطلاب أهمية كبيرة، ووظيفة كبيرة

لأنها تساعد على ما يلي: (البادري، 2011، ص100)

- تساعد الطلاب على النجاح والتفوق؛ فكلما زاد الميل لدى الشخص زاد تعلمه.

- تساعد في تحسين عملية التعليم والتعلم، وذلك من خلال الاستعانة ببرامج الإرشاد والتوجيه المهني.

- تدفع الفرد إلى تفضيل أشياء أو أنشطة معينة دون غيرها.

- تبين ما إذا كان الفرد يميل إلى العمل في المهنة التي يتقدم إليها ميلاً كافياً يجعله يستمر فيها.

فالميول المهنية تساعد الشخص على تحقيق ذاته وتطوير طموحاته كما تتدخل بشكل كبير في مدى نجاحه في المهنة باعتبار أنها تحدد مدى رضاه عنها، فكلما كان الفرد أكثر ميلاً للمهنة كلما كان أكثر رضا عنها وبالتالي يقبل على مناحي النشاط المختلفة المتعلقة بها، محاولاً تحقيق ذاته وطموحاته من خلال الإنجازات المحققة في هذه المهنة (ميسون، 2011، ص79)

يتضح مما سبق أن معرفة الطلاب لميولهم المهنية تكتسب أهمية كبيرة، حيث تساهم في توضيح المسار التعليمي الذي ينبغي عليهم اتباعه، مما يعزز فرص نجاحهم في حياتهم المهنية والتعليمية. كما أن وعي الفرد بميوله المهنية يساعده في اختيار الوظيفة المناسبة، الأمر الذي يزيد من إنتاجيته. بالإضافة إلى ذلك، يسهم هذا الوعي في اختيار نوع التعليم الملائم له، مما يدعم تفوقه الأكاديمي.

7. 2. خصائص الميول المهنية:

تتميز الميول بشكل عام بخصائص عامة باعتبار أنها مكتسبة، ولكن بعض منها فطري يولد بميلاد الفرد كالميل إلى الحركة واللعب، وهي تختلف باختلاف عوامل السن والجنس والبيئة المحيطة بالفرد، وتكون ذات طابع انفعالي أكثر منها عقلانية ومتغيرة حسب الموقف وقد تكون إيجابية مرغوب فيها أو سلبية غير مرغوب فيها. (حاج قويدر، 2019، ص21)

وقد حدد "سترونج" جملة من الخصائص التي تتميز الميول وهي: (عياد، 2011، ص20)

✓ الميول ليست مسألة سيكولوجية منفصلة عن غيرها ولكنها مظهر من مظاهر الشخصية المتعدد.

✓ الميول تعبير عن الرضا ولكنها ليست بالضرورة دليلاً على الكفاية.

✓ يتم تقدير الميول بدقة على يد موجه مدرب ولكنها تكون أكثر دقة عندما تقوم على التحليل الإحصائي لمئات الحالات.

✓ إن الميول تشير إلى ما يريد أن يقوم به الإنسان ولكن لا تدل على ما يستطيع القيام به إلا بطريقة غير مباشرة.

وهذا فيما يخص الخصائص الميول بشكل عام أما عن خصائص الميول المهنية فلا يمكن فصلها عن الخصائص السابقة بل يمكن أن نضيف إليها بعض الخصائص الأخرى والتي نذكر من بينها: (العزة، 2001، ص326)

✓ الميول المهنية قابلة للقياس والتقييم إما من خلال الاستجابة اللفظية للأفراد المفحوصين أو من خلال ملاحظة أوج السلوك والنشاطات العلمية التي يقوم بها الأفراد.

✓ الميول المهنية نزعة شخصية سلوكية لدى الفرد للانجذاب نحو نشاط معين من الأنشطة العقلية المختلفة.

✓ إن الميول المهنية تحقق ذاتية الفرد وبالتالي فإن نقص الميول لدى الفرد قد تؤدي به إلى اضطرابات صحية أو عقلية.

✓ إن الميول المهنية تقتزن بالسلوك فالطالب الذي لديه ميول علمية مهينة يتوقع منه أن يمارس العمل بشكل أفضل من النشاطات الأخرى الإنسانية كما تقتزن الميول بمستوى الأداء في العمل مع توفر الاستعدادات لدى الفرد.

✓ إن الاهتمام بالميول الظاهرة يؤدي إلى إيقاظ غيرها من الميول الكامنة .
ويضيف " البادري " بأن الميول يقل تنوعها مع التقدم في السن، أن الميول إلى نوع معين من المهن وإلى هواية من الهوايات أو نشاط من أوجه الأنشطة التي يمارسها الإنسان يتحدد عن طريق عدد كبير من الاستجابات لعدد كبير من المثيرات المتباينة .(البادري، 2011، ص101).

7. 3. نظرية جون هولاند John Holland في تفسير الاختيار المهني

وضع هولاند نظريته عام 1959 وخضعت لعدة تعديلات بعد ذلك، والتي يعتبرها نظرية في الشخصية، على اعتبار أن الميول المهنية أحد مكونات الشخصية.

ويؤكد هولاند أن الأشخاص يميلون إلى المهن المختلفة حسب شخصياتهم، فهو يرى أن الشخصية لها عدة أنماط وكل فرد يصنف إلى نمط من هذه الأنماط، وبذلك يؤثر فيه ويبحث عن البيئة المهنية التي تناسبه، أي أن القرار المناسب الذي يتخذه الفرد سواء كان أكاديمياً أو مهنيًا يتناسب مع نمط شخصيته .

كما توصل هولاند في دراساته التي امتدت من عام 1952-1984 إلى أن هناك فروقا ثابتة ومتميزة بين الطلبة في ميولهم المهنية، وترجع هذه الفروق إلى ما لدى الفرد من معلومات عن المهن وعن الذات وعن الظروف والضغوط الاجتماعية وكذلك الفرص المتوفرة في المجتمع والتي لها تأثير كبير في تحديد البيئة المهنية .

ولتفسير الإطار النظري في آلية الاختيار المهني والدراسي، انطلق هولاند في بناء نظريته من مجموعة من الافتراضات هي: (المسعودي، 2007، ص13)

- أن سلوك الفرد يكون نتيجة التفاعل بين شخصيته وخصائص بيئة العمل التي يعمل بها، مما يعود على الفرد بالرضا عن الذات والإنجاز العالي والاستقرار والثبات في العمل.
- يسعى الفرد إلى اختيار المهنة مدركا أنها طريقة (حياة) لذا يبحث عن المهنة التي تتوافق مع شخصيته ليستطيع استغلال مهاراته وقدراته وإشباع حاجاته.
- أن شخصيات الأفراد يمكن تصنيفها إلى ستة أنماط النمط الواقعي، والنمط العلاني، والنمط الاجتماعي، والنمط الفني، والنمط التقليدي، والنمط المغامر .
- أن بيئات الأعمال (Work Environment) يمكن أن تقسم إلى ست بيئات تحمل نفس مسميات أنماط الشخصية وتماثل كل بيئة نمط الشخصية المتفق معها، فالفرد ذو النمط الواقعي يتجه إلى العمل في البيئة الواقعية وهكذا ، كما أن هؤلاء الأفراد الذين يتفقون في نمط شخصية معين يمكن لهم إذا اجتمعوا في مكان ما أن يخلقوا بيئة موافقة لنمطهم وهذا بسبب تشابه أفراد النمط الواحد في الاستجابات للمواقف والتفاعل معها.

7. 4. أنماط الشخصية وبيئات العمل حسب جون هولاند

صنف هولاند أنماط الشخصيات إلى ستة أنماط تقابلها ست بيئات كالتالي: (المسعودي،

2007، ص ص 14-15)

✓ **النمط الواقعي (Realistic)**: ويقابله البيئة المهنية الواقعية، ويتميز الأشخاص في هذا النمط بأنهم يستمتعون بالنشاطات الحركية والمهارات اليدوية وحب التعامل مع الآلات الميكانيكية ولا يميلون إلى المهام التي تتطلب قدرات عقلية أو علاقات اجتماعية ومن مهن هذه البيئة الواقعية الهندسة والمهن الصناعية والمهن التي تحتاج إلى العمل الفردي.

✓ **النمط العقلاني أو الاستقصائي (Investigative)**: ويقابله البيئة المهنية العقلانية، ويمتاز أشخاصه بالاعتماد على العقل فهم أو درجة كبيرة من حب التفكير المجرد فعندهم الميل للتفكير أكثر من التصرف يحبون التنظيم والفهم، ومن مهن هذه البيئة التخصصات العلمية سواء الكيمياء أو الفيزياء أو الرياضيات والإحصاء والحاسب الآلي وكل هذه المهن تحتاج بالضرورة إلى قدرات عقلية وإبداعية أكثر من احتياجها إلى قدرات جسدية أو اجتماعية.

✓ **النمط الفني (Artistic)** : ويقابله البيئة المهنية الفنية، ويمتاز الأشخاص في هذا النمط إلى التعابير الانفعالية والبعد عن المشاكل والفقر إلى التعامل الاجتماعي وتكوين الصداقات ويفضلون العلاقات غير المباشرة ويميلون إلى الحدس والتخيل، ومن مهن هذه البيئة الغنية الرسم والنحت والأدب موسيقى.

✓ **النمط الاجتماعي (Social)** : ويقابله البيئة المهنية الاجتماعية، ويمتاز الأشخاص في هذا النمط بامتلاك مهارات اجتماعية تساعدهم على الإقناع والتأثير في الآخرين والتواصل مع المجتمع ولكنهم يفتقرون إلى المهارات والقدرات الميكانيكية والعلمية، ويناسب هذا النمط مهن مثل التعليم، الوعظ والعلاج النفسي والطب والخدمات الاجتماعية.

✓ **النمط المغامر (Enterprising)** : ويقابله البيئة المهنية المغامرة، ويمتاز الأشخاص في هذا النمط بالقدرة العالية على القيادة واستخدام الألفاظ والمهارات الاجتماعية السيطرة والبحث عن المكانة الاجتماعية ويمثل هذا النمط المهن السياسية والإعلامية والمحاماة وإدارة الأعمال والمكاتب العقارية والوساطة المالية.

✓ **النمط التقليدي (Conventional)** : ويقابله البيئة المهنية التقليدية الملتزمة ويتميز أشخاص هذا النمط بالقدرة العالية على التكيف مع الواقع وضبط النفس واحترام الأنظمة والانقياد لها، ويهتموا بالتفاصيل والعمل الروتيني، ومن مهن هذه البيئة السكرتارية والوظائف الحكومية والأعمال المكتبية.

وقد اقترح هولاند أن هذه البيئات مرتبة على شكل سداسي، تكون البيئات المتقاربة في الشكل السداسي متقاربة في الخصائص أكثر من البيئات المتباعدة في الشكل، وبذلك يكون التوجه للبيئات المهنية توجه هرمي، أي أن المهن البعيدة عن الشخص تكون في البيئة الموجودة في قاع الهرم والبيئة الملائمة الشخص في رأس الهرم، أي أن الشخص ذو النمط الاجتماعي مثلاً إذا درس أو عمل في البيئة الاجتماعية قلنا أن هناك تطابق بين النمط والبيئة المهنية، وإذا عمل في مهنة قريبة ولتكن الفنية مثلاً، قلنا أن هناك تقارب بين النمط والبيئة، وقد يكون هناك تباعد بأن يدرس أو يعمل الشخص في بيئة بعيدة عن خصائصه.

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للداسة الميدانية

تمهيد

1. الداسة الاستطلاعية
 2. منهج الداسة
 3. حدود الداسة.
 4. مجتمع وعينة الداسة
 5. أدوات الداسة
 6. الأساليب الإحصائية
- خلاصة

تمهيد:

في الفصل السابق حاولت مجموعة البحث تحديد الإطار النظري للموضوع، وفي هذا الفصل وقبل البدء بإجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية لاختبار الميول المهنية لهولاند، سنشير إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، بدءاً بالدراسة الاستطلاعية ثم المنهج المستخدم، مجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى وصف الاختبار محل الدراسة، مع الإشارة إلى الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تحظى الدراسة الاستطلاعية بأهمية كبيرة كونها تساعد الباحث على إنجاز دراسته بفعالية وتتيح له التأكد من صحة البيانات، مما يجعلها واحدة من الخطوات الرئيسية في البحث. تتيح الدراسة الاستطلاعية للباحث الحصول على صورة واضحة عن الظروف الميدانية المتعلقة بالدراسة الأساسية.

في هذه الدراسة الاستطلاعية، سعينا إلى اكتشاف ميدان تطبيق الدراسة الأساسية بشكل دقيق لضبط المعلومات الأولية اللازمة. شملت إجراءات الدراسة الاستطلاعية في البداية التقرب من ميدان الدراسة لتطبيق المقياس تطبيقاً أولياً، هدف هذا التطبيق إلى تحديد مدى وضوح الأسئلة والتعليمات، وقدرة أفراد العينة على التعامل مع كراسة الاختبار، وطريقة التطبيق، بالإضافة إلى التعرف على أهم الصعوبات والعراقيل التي قد تواجه مجموعة البحث لتجنبها في الدراسة الأساسية.

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بواسطة فريق البحث خلال شهر ماي 2024.

2- منهج الدراسة

يشير عبيدات ذوقان وآخرون أن اختيار الباحث لمنهج الدراسة يختلف حسب طبيعة الموضوع، فليس للباحث الحرية المطلقة في اختيار منهج دون الآخر، بمعنى أن طبيعة

الموضوع والمشكلة المدروسة هي التي تفرض المنهج المناسب (عبيدات وآخرون، 2000، 95).

واستجابة لطبيعة موضوع الدراسة الذي يهدف أساساً إلى التأكد من مدى صلاحية اختبار الميول المهنية لهولاند على عينة من تلاميذ التعليم المتوسط، فإن المنهج الوصفي هو المنهج الملائم لموضوع الدراسة من خلال توزيع الاختبار، ومن ثم جمعه وتحليل المعطيات وتفسيره ولاستخلاص دلالات الصدق والثبات بعبارات واضحة ومحددة .

3- حدود الدراسة الأساسية:

تتضمن حدود الدراسة الحدود المكانية والحدود الزمنية وهي:

3-1 الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على عينة من تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط، يزاولون دراستهم في متوسطة أسامة بن زيد، في مدينة بلعابية ولاية المسيلة.

3-2 الحدود الزمنية:

لقد تمت عملية التطبيق الميداني للاختبار في الفترة ممتدة بين (أفريل 2024 إلى ماي 2024) .

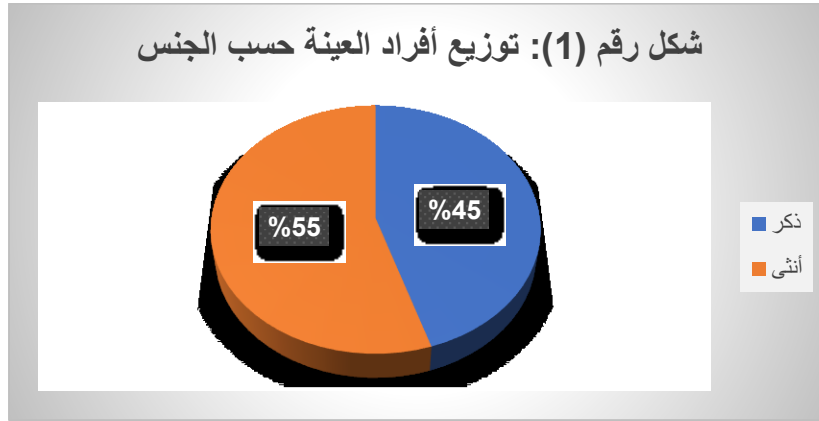
4- مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من تلاميذ السنة الرابعة في متوسطة أسامة بن زيد ، والمقدر عددهم (180) تلميذا وتلميذة في الموسم الدراسي 2024/2023. وقد تم تطبيق الاختبار على العينة جميعها بأسلوب الحصر الشامل، وقد توزعت عينة الدراسة كما في الجداول التالية:

جدول رقم (1): توزيع العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية Pourcentage	التكرار Effectifs	الجنس
45%	81	ذكور
55%	99	إناث
%100	180	المجموع

المصدر: من إعداد مجموعة البحث بناء على مخرجات برنامج SPSS



من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 180 فرداً، نلاحظ أن عدد الذكور قدر بـ 81 فرداً أي بنسبة (45%) في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 99 فرداً أي ما نسبته (55%). وهو ما يعكس ارتفاع عدد الإناث في المدارس مقارنة بالذكور، حيث يترك هؤلاء التعليم مبكراً في حالات عديدة.

5- أدوات الدراسة:

في الدراسة الحالية تم الاستناد إلى مقياس هولاند الشكل طبعة 1994 لقياس مبول واهتمام التلاميذ السنة أولى ثانوي مقتبس من الدراسة التي قام بها الباحث أحمد المسعودي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القياس والتقويم بالمملكة العربية السعودية عام 2007 جامعة مؤتة.

5. 1. وصف أداة الدراسة:

مقياس القبول والاهتمامات لهولاند أو كما يطلق عليه مقياس البحث الموجه ذاتيا، يقيس ستة أنماط من الميول في مقابل ست بيئات مهنية تتطابق في صفات النمط نفسه وهي (الواقعي، العقلاني، الفني، الاجتماعي، المغامر، التقليدي)، ويمتاز هذا المقياس بسهولة التطبيق والتصحيح وتفسير الدرجة لكونها ذاتية التصحيح، فالمفحوص يستطيع بمفرده تحديد درجته على المقياس وتفسيرها انطلاقا من الرمز الذي يتحصل عليه والممثل لنمط بيئته المهنية وذلك بالرجوع إلى الدليل التابع للرموز، كما يعد هذا المقياس من المقاييس للمعمدة في العملية الإرشادية والتوجيهية تحكم أنه يصنف الأفراد وفقا لميولهم ورغباتهم ويوفر لهم مجال واسع من الاختبارات ضمن المهن المتاحة لهم.

يتكون من 228 فقرة موزعة على أربعة عوامل أساسية وهي (الأنشطة، الكفاءات، المهن، التقديرات الذاتية) وكل عامل رئيسي يقيس ستة عوامل فرعية كما يلي:

- **الأنشطة ACTIVITIES:** تتكون من 66 فقرة موزعة على ستة عوامل فرعية بواقع 11 فقرة لكل عامل فرعي (CE.SA.IR) نقيس رغبة الفرد في القيام بأداء معين ويتم الإجابة عليها باختيار (أرغب أو لا أرغب) في أداء ذلك النشاط
- **الكفاءات COMPETENCIES:** تتكون من 66 فقرة موزعة على ستة عوامل فرعية بواقع 11 فقرة لكل عامل فرعي (R.I.A.S.E.C)، ممثلة في مجموعة من الفقرات لقياس مهارات وقدرات الفرد المختلفة ويتم الإجابة عليها باختيار (نعم أو لا) في حال ما إذا كان يمتلك القدرة على القيام بالأداء المطلوب.
- **المهن OCCUPATION:** تكون من 84 فقرة في شكل مهن موزعة على ستة عوامل فرعية بواقع 14 فقرة لكل عامل فرعي وهي (R.I.A.S.E.C) ويتم الإجابة عليها باختيار (نعم أو لا) حسب ميل الفرد أو رغبته في ممارسة مهنة ما.
- **التقديرات الذاتية SELF-ESTIMATES:** تتكون من 12 فقرة تتضمن

- ✓ **أولاً: القدرات:** موزعة على ستة عوامل فرعية (R.I.A.S.E.C) بحيث تتم الإجابة عليها باستخدام مقياس تقديري من سبع درجات لتحديد مدى توافر القدرة لدى الفرد، تتمثل في (قدرات ميكانيكية، علمية، فنية، تدريسية، تجارية، كتابية).
- ✓ **ثانياً: المهارات:** موزعة على ستة عوامل فرعية وهي (C.E.S.A.I.R) بحيث تتم الإجابة عليها باستخدام مقياس تقديري من سبع درجات لتحديد مدى توافر المهارة لدى الفرد تتمثل في (مهارات يدوية، رياضية، موسيقية، اجتماعية، إدارية، أعمال مكتبة).

5. 2. طريقة التصحيح وتفسير الدرجة

من مميزات مقياس الميول والاهتمامات لهولاند أنه ذاتي التصحيح، فبعد استجابة المفحوص على بنود المقياس يقوم بجمع درجاته وتسجيلها في الخانة التابعة لها، والممثلة الدرجة الخاصة بكل عامل فرعي (R.I.A.S.E.C) من عواملها الرئيسية (الأنشطة، الكفاءات، المهن، التقديرات الذاتية)، ثم بعد ذلك يتم حساب إجمالي الدرجات الخاصة بكل رمز ووضعها في المكان المخصص لها. بعدها يتم تسجيل أعلى ثلاثة رموز بالترتيب والموافقة للأرقام من الأكبر إلى الأصغر لكي يتم التعرف على رمز هولاند للميل المهني، وآخر خطوة بعد الحصول على الرمز وليكن مثلاً "SAI" يتم البحث عنه في دليل المهن للتعرف على المهن المفتوحة حسب استجابته على المقياس، أما الرموز / SIA/ SAI/ AIS / ASI/ ISA فهي تمثل بيانات أخرى بديلة بحيث أنه إن لم يجد في البيئة الأولى للمطابقة ما يعبر عن إمكانية الاستمالة بالتمثيلات البديلة.

5. 3. الخصائص السيكومترية للمقياس في بيئته الأصلية

يشير دليل الاختبار إلى أن قيم معامل ثبات التجانس الداخلي باستخدام معادلة كيودر ريتشاردسون (20) للعوامل الفرعية تراوح بين (0.92، 0.82) أما معامل الثبات للمقياس ككل فبلغت قيمته 0.90.

كما تم اختبار الثبات بطريقة الاختبار وإعادته لعينة مكونة من 73 فردا منهم 28 ذكورا و45 إناثا من طلاب الثانوي والجامعات على مدى فترات زمنية ما بين 4 إلى 12 أسبوع، تراوحت فيه قيم معامل الثبات بين (0.74_0.89). بالنسبة للصدق تم الكشف عنه وفقا لصدق الاتساق الداخلي وكانت العلاقات فيه متداخلة وبلغت كحد أقصى 54.7%.

كما يشير الدليل إلى تفوق طبعة 1994 على طبعة 1985 وما قبلها، فقد حصلت على خصائص سيكومترية (صدق وثبات) جيدة، كما أجرى أيضا تحديث في دليل المهن ليشمل مهن أخرى تغطي سوق العمل كله. (أحمد عقيل المسعودي، 2007، ص33)

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قامت مجموعة البحث بتفريغ وتحليل نتائج الدراسة من خلال برنامج التحليل الإحصائي **SPSS.V22) Package for the Social Sciences Statistique** وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة الحالية جملة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات:

* التكرارات والنسب المئوية تم استخدامها في معرفة تحديد خصائص عينة الدراسة، لاسيما في التعرف على مستوى متغيرات الدراسة.

* استخدام معامل الارتباط بيرسون **Person Correlation Coefficient** تم استخدامه بغرض التأكد من صدق الاتساق الداخلي.

* المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

* معامل ألفا كرونباخ **Cronbach's Alpha** لحساب الثبات.

الفصل الثالث

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

01- عرض و تحليل نتائج الدراسة

02- مناقشة نتائج الدراسة

خلاصة

تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية من خلال التحقق من فروض البحث التي تم اقتراحها كإجابات متوقعة على أسئلة البحث فيما يتعلق بإجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية لاختبار الميول المهنية لهولاند. وفي هذا الفصل سنقوم بعرض النتائج أولاً رقمياً وكمياً ثم العودة إليها للحكم فيها مقارنة بفرضيات الدراسات السابقة.

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص على: " يتمتع اختبار الميول المهنية لهولاند بمعاملات صدق مقبولة تتناسب وخصائص الاختبار الجيد." وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بالإجراءات الإحصائية التالية:

1.1. التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية

تم إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية ، وباعتماد على محك كايزر . وفي ضوء هذا المحك يقبل العامل الذي يساوي أو يزيد جذره عن الواحد الصحيح ، كذلك يتم قبول العوامل التي تشعب بها ثلاثة بنود على الأقل ، بحيث لا يقل تشعب البند بالعامل عن (0.30).

في البداية تم التحقق من توفر الشروط اللازمة لاستخدام طريقة المركبات الرئيسية:

- حساب مصفوفة معاملات الارتباط للعينة الكلية، وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) في حساب هذه الارتباطات من الدرجات الخام ، حيث وجد فيها أن هناك علاقات ارتباطية طردية وعكسية بين المتغيرات المختلفة وكذلك علاقات ارتباطية قوية لكنها قليلة وعلاقات ارتباطية متوسطة وأخرى ضعيفة .
- قياس توافق كل متغير على حدة مع متغيرات العينة وهذا يمكن الحصول عليه من قيم مقياس ملائمة المعاينة (MSA) والموجودة في قطر مصفوفة معاملات الارتباط

والملاحظ بالنسبة للعينة حيث أن جميع هذه القيم يجب أن لا تقل عن (0.30) وهي تتراوح ما بين (0.325-0.358) في هذه الدراسة .

- ومن الجدول الذي يوضح مقياس " كايزر مير أولكن " للحكم على مدى كفاية العينة (KOM) Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy و اختبار " بارتلت " Bartlett's Test of Sphericity نجد أن قيمة مقياس أولكن تساوي (0.745) و هي أكبر من (0.50) و هذا يدل على زيادة الاعتمادية Reliability للعوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي ، وكذلك نحكم بكفاية حجم العينة وأنها على درجة من التجانس بين العوامل كما نجد قيمة الاحتمال P-value من اختبار " بارتلت " تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط لا تساوي مصفوفة الوحدة ، وأنه يوجد ارتباط بين بعض المتغيرات في المصفوفة ، أيضا فإن قيمة كاي مربع المحسوبة (158.52) أكبر من قيمة كاي مربع الجدولة (0.000) وهو دال عند مستوى 0.01 لدى العينة في اختبار بارتلت، كل هذا يعني أنه يمكن إجراء التحليل العاملي للبيانات ، لكن من المناسب أن نحدد من البداية ما يلي :

جدول رقم (2): دلالة اختبار بارتليت للأبعاد مقياس الالتزام بالعمل للعينة

درجة الحرية	المجدولة	كا ²
179	0.000	158.52

المصدر: من إعداد مجموعة البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

وعليه وبعد التحقق من شروط إجراء التحليل العاملي على قيم مصفوفة الارتباط

المكونة من (284) بندا لدى العينة بطريقة المكونات الأساسية لهوتيلنج ثم تدويرها تدويرا

متعامدا باستخدام طريقة الفاريماكس تم الحصول على النتائج التالية:

جدول رقم (3): يوضح العوامل التي انتهى إليها التحليل العاملي بطريقة (PCM) لاختبار الميول المهنية لهولاند

بعد التدوير			قبل التدوير			العوامل
النسبة التراكمية للتباين المفسر %	نسبة مشاركة كل عامل في التباين الكلي %	الجذر الكامن	النسبة التراكمية للتباين المفسر %	نسبة مشاركة كل عامل في التباين الكلي %	الجذر الكامن	
11.301	11.301	1.921	13.168	13.168	2.238	1
21.729	10.429	1.773	22.705	9.537	1.621	2
31.570	9.841	1.673	31.570	8.865	1.507	3
35.526	6.583	1.685	25.856	9.586	1.857	4
22.56	10.256	1.269	31.25	11.256	1.568	5
34.56	9.562	1.596	28.52	0.258	1.569	6

المصدر: من إعداد مجموعة البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

انتهى التحليل العاملي لاختبار الميول المهنية لهولاند إلى استخلاص ستة عوامل تستوعب معا ما نسبته (34.56%) من التباين الكلي لمصفوفة الارتباط، وهو ما يعني أن ما يقابل هذه النسبة من تشتت معاملات الارتباط بين بنود الدراسة يفسره هذا العامل، أما القدر من التباين الذي لا يستخلص في شكل العامل فهو تباين الخطأ، وهذا انطلاقاً من فكرة اعتبار أن التباين الكلي لمصفوفة الارتباط يساوي الواحد صحيح.

من الجدول الذي يوضح مصفوفة الارتباط الأبعاد (Matrix de correlations) قبل التدوير بين كل بعد والأبعاد التي تم استخلاصها قبل التدوير.

كما ويوضح مصفوفة المكونات (الأبعاد) بعد التدوير (component Matrix Rotated) يتضمن هذا الجدول نفس البيانات التي تضمنها الجدول السابق ولكن بعد التدوير، أي أن هذا الجدول يعرض التشعبات الخاصة بكل بعد على كل الأبعاد المستخلصة بعد التدوير، والغرض من التدوير هنا الوصول إلي وضع جديد للعوامل لكي يسهل تفسيرها.

جدول رقم (4): تشبع المقاييس الفرعية على العوامل لاختبار الميول المهنية لهولاند

العوامل						المقاييس الفرعية	البيئة العمل
السادس	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول		
0.452	0.635	0.236	0.023	0.215	0.542	الأنشطة	الواقعية
0.236	0.256	0.536	0.126	0.253	0.625	الكفاءات	
0.125	0.425	0.215	0.425	0.425	0.623	الوظائف	
0.236	0.423	0.236	0.356	0.584	0.256	الأنشطة	العقلانية
0.178	0.123	0.258	0.236	0.342	0.456	الكفاءات	
0.596	0.268	0.236	0.425	0.526	0.528	الوظائف	
0.215	0.035	0.125	0.525	0.456	0.263	الأنشطة	الاجتماعية
0.236	0.263	0.572	0.712	0.236	0.023	الكفاءات	
0.158	0.128	0.236	0.637	0.248	0.152	الوظائف	
0.236	0.136	0.528	0.256	0.458	0.365	الأنشطة	الفنية
0.245	0.523	0.425	0.452	0.236	0.245	الكفاءات	
0.123	0.245	0.638	0.263	0.348	0.456	الوظائف	
0.256	0.586	0.452	0.236	0.452	0.428	الأنشطة	المغامرة
0.356	0.685	0.263	0.257	0.569	0.236	الكفاءات	
0.425	0.742	0.289	0.523	0.657	0.425	الوظائف	
0.526	0.635	0.356	0.369	0.452	0.236	الأنشطة	التقليدية
0.482	0.236	0.458	0.152	0.248	0.452	الكفاءات	
0.657	0.25	0.412	0.269	0.369	0.125	الوظائف	
0.213	2.535	0.579	1.861	2.573	2.841	الجذر الكامن	
12.362	14.256	12.565	14.582	13.565	14.562	نسبة التباين	
57.233	62.534	56.854	45.853	29.564	15.521	التباين الكلي	

المصدر: من إعداد مجموعة البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

يتضح من الجدول أعلاه أن 228 بندا لاختبار الميول المهنية قد تشبعت على العوامل الستة المكونة للاختبار الأصلي، ويلاحظ أن كل عامل احتوى على ثلاث مقاييس فرعية، مع وجود بعض المقاييس قد سجلت مقدار تشبع أكبر من (0.50) لأكثر من عامل

فرعي، لكن ارتأت مجموعة البحث أن تلحق المقياس الفرعي بالعامل الذي سجل فيه أكثر مقدار تشبع.

من خلال التحليلات السابقة يمكن القول أن التحليل العاملي أظهر أن العوامل الستة المستخرجة من التحليل متداخلة، كما نلاحظ أيضا تقارب وتمحور البنود حول محور واحد الميول المهنية.

1. 2. التأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

ويتم قياس تجانس المقياس من خلال حساب قيم معاملات الارتباط بين أبعاده بعضها ببعض وكذا الدرجة الكلية، وحساب قيم معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، إضافة إلى حساب قيم معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للمقياس فصدق المقياس يعتمد على صدق أبعاده.

جدول رقم (5): يوضح معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والدرجة الكلية لاختبار

الميول المهنية.

الأبعاد	الواقعي	العقلاني	الاجتماعي	الفني	المغامر	التقليدي
الواقعي	1					
العقلاني	0.750**	1				
الاجتماعي	0.574**	0.562**	1			
الفني	0.683**	0.756**	0.598**	1		
المغامر	0.642**	0.854**	0.657**	0.659**	1	
التقليدي	0.656**	0.753**	0.456**	0.574**	0.622**	1
الدرجة الكلية	0.641**	0.545**	0.681**	0.752**	0.686**	0.790**

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين أبعاد الاختبار الستة والدرجة الكلية مرتفع ودال إحصائياً عند مستوى 0.01، وقد تراوحت ما بين (0.790) و(0.790)،

والملاحظ أن بعد النمط التقليدي هو الأكثر ارتباطا بالدرجة الكلية، بينما بعد النمط العقلاني هو الأقل ارتباطا.

أما فيما يتعلق بقيم معاملات ارتباط درجات الأبعاد بعضها ببعض فقد كانت مقبولة وتراوحت بين (0.752) و(0.854) وهي دالة إحصائيا عند مستوى 0.01. وهذه العلاقة القوية الدلالة إحصائيا تعطي مؤشرا للتجانس والاتساق الداخلي للمقياس، وهو ما يعتبر مؤشرا مقبولا للصدق.

جدول رقم (6): يمثل معاملات ارتباط البنود مع البعد الذي تنتمي إليه

الأبعاد	البند	الواقعي	العقلاني	الاجتماعي	الفني	المغامر	التقليدي
الأنشطة	1	0.560**	0.489**	0.444*	0.490**	0.489**	0.754**
	2	0.403**	0.611**	0.739**	0.809**	0.932**	0.667**
	3	0.963**	0.611**	0.814**	0.709**	0.591**	0.778**
	4	0.404**	0.393**	0.825**	0.713**	0.693**	0.340**
	5	0.403**	0.355**	0.682**	0.778**	0.699**	0.673**
	6	0.567**	0.485**	0.500**	0.723**	0.573**	0.433*
	7	0.560**	0.489**	0.692**	0.471*	0.500**	0.471*
	8	0.754**	0.863**	0.541**	0.433**	0.414**	0.873**
	9	0.667**	0.608**	0.714**	0.454**	0.341*	0.608**
	10	0.963**	0.611**	0.658**	0.390**	0.408**	0.611**
	11	0.489**	0.489**	0.575**	0.672**	0.581*	0.873**
الكفاءات	1	0.542**	0.667**	0.386*	0.657**	0.667**	0.596**
	2	0.369*	0.754**	0.400*	0.910**	0.763**	0.652**
	3	0.485**	0.584**	0.492**	0.548**	0.689**	0.745**
	4	0.574**	*0.394	0.472*	0.873**	0.560**	0.489**
	5	0.625**	0.565	0.501**	0.608**	0.403**	0.611**
	6	0.557**	0.658**	0.667**	0.929**	0.963**	0.611**
	7	0.654**	0.489**	0.788**	0.385**	0.404**	0.393**
	8	0.563**	0.932**	0.751**	0.640**	0.403**	0.355**

0.820**	0.754**	0.489**	0.705**	0.591**	0.459**	9	الوظائف
0.733**	0.667**	0.611**	0.670**	0.693**	0.745**	10	
0.941**	0.778**	0.611**	0.605**	0.699**	0.625**	11	
0.468*	0.340**	0.393**	0.725**	0.452**	0.852**	1	
0.557**	0.673**	0.355**	0.530**	0.776**	0.428**	2	
0.700**	0.739**	0.485**	0.553**	0.939**	0.745**	3	
0.564**	0.814**	0.735**	0.516**	0.548**	0.658**	4	
0.352*	0.825**	0.632**	0.749**	0.489**	0.827**	5	
0.745**	0.682**	0.560**	0.491**	0.406**	0.909**	6	
0.533**	0.500**	0.615**	0.397*	0.786**	0.893**	7	
0.494**	0.692**	0.713**	0.497**	0.489**	0.896**	8	
0.608**	0.541**	0.566**	0.425*	0.932**	0.875**	9	
0.453*	0.714**	0.595**	0.713**	0.591**	0.894**	10	
0.827**	0.658**	0.482**	0.566**	0.693**	0.719**	11	
0.836**	0.575**	0.599**	0.595**	0.699**	0.577**	12	
0.579**	0.743**	0.616**	0.482**	0.573**	0.767**	13	
0.742**	0.855**	0.537**	0.453*	0.724**	0.797**	14	

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ارتباط البنود بالأبعاد التي تنتمي إليها مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، حيث تراوحت بين (0.352) كأدنى قيمة و(0.993) كأعلى قيمة وهي كلها معاملات تعبر على مدى تجانس واتساق البند بالبعد الذي تنتمي إليه، وأنه يسير في نفس هدف القياس المراد.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على: " يتمتع اختبار الميول المهنية لهولاند بمعاملات ثبات مقبولة تتناسب وخصائص الاختبار الجيد." وللتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحث معادلة كيوذر ريشاردون، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (7): يبين قيمة معامل (كيودر ريشاردسون-20) للاختبار ككل ولأبعاده.

الأبعاد	قيمة معامل كيوذر ريشاردون
الواقعي	0.842
العقلاني	0.796
الاجتماعي	0.952
الفني	0.756
المغامر	0.758
التقليدي	0.867

يتبين من الجدول أعلاه أن معامل ثبات المقياس باستخدام هذه الطريقة أعطى مؤشرات مطمئنة حول ثبات هذا الأخير، حيث كان معامل كيوذر ريشاردون لجميع فقرات متغير الدراسة **0.867**، أما فيما يتعلق بأبعاد الاختبار، فقد كانت النتائج تشير إلى قيم ثبات أقل مما هي عليه عند الإبقاء على الاختبار بصورته الحالية. وهذه النتائج تدل على أن المقياس بصورته الحالية وبأبعاده الستة يتسم بدرجة مقبولة من الثبات مما يبين مدى صلاحيته للتطبيق الميداني.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

والتي تنص على: " النمط الواقعي هو النمط الأكثر وضوحا وانتشارا بين عينة البحث".

وللتحقق من صحة هذا الفرضية الثالثة اعتمدت مجموعة البحث على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مقياس فرعي من أبعاد المقياس لتحديد النمط السائد، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (8): يوضح استجابات أفراد العينة على اختبار الميول المهنية لهولاند

أنماط الميول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
الواقعي	12.362	5.263	3
العقلاني	11.256	4.256	5
الاجتماعي	12.525	6.589	1
الفني	12.369	7.452	2
المغامر	10.525	5.269	6
التقليدي	66511.	5.235	4

من خلال النتائج الجزئية للأبعاد الستة نلاحظ ومن خلال المتوسطات الحسابية للدرجات، أن أفراد العينة قد عبروا عن أنماط الميول الستة الواردة في الاختبار، حسب أفضليتها وإقبال أفرادها على أوجه النشاط التي يمثلها كل ميل، فنجد أن نمط الميل السائد فيها هو النمط الاجتماعي، ويظهر ذلك في الأنشطة التي يقبل عليها أفراد العينة والتي تتمثل بالأساس في التفاعل الاجتماعي المستمر، والسعي إلى مساعدة الآخرين في حل مشكلاتهم، وفهم طبيعة العلاقات ومتطلباتها، يليه النمط الفني، ثم الواقعي، فالتقليدي، ثم العقلاني، وأخيرا النمط المغامر.

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

والتي تنص على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية بين تلاميذ متوسطة أسامة بن زيد تعزى للجنس "

وللتحقق من صحة هذا الفرضية الرابعة اعتمدت مجموعة البحث على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مقياس فرعي من أبعاد الاختبار لكل مجموعة على حدة (ذكور / إناث)، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (1): الفروق في الميول المهنية تبعا لمتغير الجنس

أنماط الميول	الجنس	المتوسط الحسابي	قيمة T	مستوى الدلالة
الواقعي	ذكر	12.256	12.458	0.000
	أنثى	7.256		
العقلاني	ذكر	12.156	8.812	0.125
	أنثى	11.256		
الاجتماعي	ذكر	10.232	4.256	0.000
	أنثى	12.236		
الفني	ذكر	9.252	6.265-	0.000
	أنثى	13.256		
المغامر	ذكر	10.332	0.236	0.145
	أنثى	10.569		
التقليدي	ذكر	12.15	2.271	0.023
	أنثى	11.012		

أشارت النتائج الواردة في الجدول أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميل الاجتماعي والفني لأفراد العينة على اختبار الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميل الواقعي لصالح الذكور، في

حين لم توجد فروق جوهرية بين الجنسين فيما يتعلق بالميل العقلاني والمغامر والتقليدي، وذلك استناداً إلى قيمة (T) المحسوبة ، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.01).

وتشير النتائج إلى أن الإناث أكثر ميلاً للنشاطات ذات الطابع العاطفي والمليء بالمشاعر والأحاسيس، والتي تساعد التلاميذ على ترجمة أحاسيسهم وأفكارهم في مختلف النشاطات ذات الصلة، كما نلمس أيضاً انجذاب الفتيات لمساعدة الآخرين وتفهمهم، ونفس الشيء بالنسبة للميل الاجتماعي، فنجد أن الإناث أكثر انجذاباً لنشاطاته ، فهم يميلون إلى مساعدة الآخرين وتفهم ظروف الآخرين ، وتوسيع نطاق صداقاتهم.

أما فيما يتعلق بالنمط الواقعي والتقليدي فقد أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور ، ويفسر ذلك كون نمط الميل الواقعي يتطلب من ممارسه أن تتوفر لديه قدرات ميكانيكية ويدوية وبنية جسدية حتى يستطيع مزاوله الأعمال الخاصة بهذا المجال، إضافة إلى توجه الذكور في الآونة الأخيرة إلى النشاطات المكتبية لأنها تشكل عامل استقرار وضمن لمستقبلهم.

5- مناقشة النتائج

أسفرت الدراسة الميدانية، والتي هدفت إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لاختبار الميول المهنية لجون هولاند، بتطبيقه على عينة من تلاميذ متوسطة أسامة بن زيد بمدينة بلعابية ولاية المسيلة على مجموعة من النتائج، ارتأينا مناقشتها في ضوء فرضيات البحث والدراسات السابقة والإطار النظري حول موضوع الدراسة ، كما يلي:

✓ مناقشة نتائج الفرضية الأولى

وقد أسفرت نتائج التحليل العاملي إلى استخلاص أربعة (4) عوامل ، حيث أثبتت النتائج احتفاظ مقياس الميول المهنية بنفس البنية العاملية المحددة في التراث النظري عند تطبيقه على عينة من تلاميذ مدرسة متوسطة أسامة بن زيد بولاية المسيلة ، وهذا ما أثبت افتراض مجموعة البحث بالصدق العاملي للمقياس، والتي ضم 228 فقرة موزعة على أربعة عوامل

أساسية وهي (الأنشطة، الكفاءات، المهن، التقديرات الذاتية) وكل عامل رئيسي يقيس ستة عوامل فرعية كما يلي:

- **الأنشطة ACTIVITIES**: تتكون من 66 فقرة موزعة على ستة عوامل فرعية بواقع 11 فقرة لكل عامل خارجي (CE.SA.IR) تقيس رغبة الفرد في القيام بأداء معين .
 - **الكفاءات COMPETENCIES**: تتكون من 66 فقرة موزعة على ستة عوامل فرعية بواقع 11 فقرة لكل عامل فرعي (R.I.A.S.E.C)، ممثلة في مجموعة من الفقرات لقياس مهارات وقدرات الفرد المختلفة .
 - **المهن OCCUPATION**: تكون من 84 فقرة في شكل مهن موزعة على ستة عوامل فرعية بواقع 14 فقرة لكل عامل فرعي وهي (R.I.A.S.E.C) .
 - **التقديرات الذاتية SELF-ESTIMATES**: تتكون من 12 فقرة تتضمن
- ✓ **أولاً: القدرات**: موزعة على ستة عوامل فرعية (R.I.A.S.E.C) بحيث تتم الإجابة عليها باستخدام مقياس تقديري من سبع درجات لتحديد مدى توافر القدرة لدى الفرد، تتمثل في (قدرات ميكانيكية، علمية، فنية، تدريسية ، تجارية، كتابية).
- ✓ **ثانياً: المهارات**: موزعة على ستة عوامل فرعية وهي (C.E.S.A.I.R) بحيث تتم الإجابة عليها باستخدام مقياس تقديري من سبع درجات لتحديد مدى توافر المهارة لدى الفرد تتمثل في (مهارات يدوية، رياضية، موسيقية، اجتماعية، إدارية، أعمال مكتبة).
- كما أثبتت نتائج التطبيق الميداني للمقياس تمتعه بقيم معاملات صدق مقبولة، بعد تطبيقه على عينة تلاميذ السنة رابعة المتوسط، حيث أعطت النتائج المحصل عليها من خلال حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي مؤشرات صدق مطمئنة، فقد أشارت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد التي تتدرج تحتها، وارتباط البند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه ، على وجود اتساق وانسجام كبير بين مكونات المقياس، ويعتبر هذا أيضاً مؤشراً عن صدق المقياس وفق تعريف الجمعية الأمريكية له.

• مناقشة نتائج الفرضية الثانية

وأشارت النتائج أيضا إلى أن المقياس بصورته المكونة من أربعة أبعاد ستة مقياس فرعية في كل بعد، يتمتع بدرجة ثبات مقبولة، تشير إلى ثبات نتائج التطبيق على عينات مماثلة مستقبلا، وكل هذه المؤشرات تثبت افتراض مجموعة البحث الذي يشير إلى صلاحية المقياس وتمتعه بمؤشرات صدق وثبات تجعله صالحا للتطبيق على تلاميذ السنة رابعة متوسط بولاية المسيلة.

وتؤكد نتائج الدراسة الحالية ما وصلت إليه كل من دراسة أبو عطية (1989) ودراسة طاهر (2000)، ودراسة عبد الحميد (2003) ودراسة المسعودي (2007) ودراسة بلعيد وقيوم (2019) والتي أشارت كلها إلى تمتع الاختبار بصدق وثبات بدرجة مطمئنة في قياس الميول المهنية، وهو يقيس ما وضع لقياسه، مما يؤكد أن الاختبار يصلح استخدامه مع تلاميذ السنة رابعة متوسط، ويمكن استخدامه في البحوث والدراسات. لكنها اختلفت في تحديد أبعاد المقياس، ففي الوقت الذي أشارت فيه ودراسة عبد الحميد (2003) ودراسة المسعودي (2007) ودراسة طاهر (2000) إلى أن المقياس يتشعب على ستة عوامل هي ، مثلها مثل دراستنا الحالية، نجد أن دراسة بلعيد (2020) قد اختلفت عنها، فقد أوضحت نتائج النموذج الهرمي من الدرجة الثانية سوء في مطابقة النموذج للمفترض للبيانات، وبموجب ذلك تم اقتراح نموذج آخر مشتق من النموذج الأول سمي بالنموذج ذو نظرية العاملين، وأظهرت النتائج تفوق الأخير على النموذج الهرمي، وصلت فيه كل المؤشرات إلى مستوى الدلالة النموذجية، أما بالنسبة للنبات فقد تم التحقق منه بطريقة إعادة التطبيق ومعادلة KR-20 ، وقد سجلت قيما عالية تعبر عن تجانس مفردات القياس واتساقها .

• مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

وتوصلت الدراسة إلى أن الميل الاجتماعي هو الميل المهني الأكثر انتشاراً لدى تلاميذ السنة رابعة بمتوسطة أسامة بن زيد ، مما ينفي صحة الفرضية المقترحة والتي نصت على أن النمط الواقعي هو النمط الأكثر وضوحاً وانتشاراً بين عينة البحث ، حيث أشارت قيم المتوسطات الحسابية سيادة النمط الاجتماعي على ميول العينة محل الدراسة.

ويتميز الأفراد الذين يندرجون تحت النمط الاجتماعي بكونهم ودودين، متعاونين، متفهمين، وداعمين، يحبون العمل مع الناس أكثر من التعامل مع الأشياء أو الأفكار المجردة، يميلون إلى أن يكونوا متعاطفين ويجدون الرضا في مساعدة الآخرين.

كما أنهم يحبون الأنشطة التي تتضمن التواصل مع الآخرين، مثل التعليم، والإرشاد، والتوجيه، والعمل في فرق. يهتمون بالأنشطة التي تركز على تحسين حياة الناس وحل المشكلات الاجتماعية، ويمتلك هؤلاء الأفراد مهارات قوية في التواصل الشخصي، والإقناع، وحل المشكلات، والاستماع النشط، ولديهم قدرة جيدة على فهم مشاعر واحتياجات الآخرين، والعمل بفعالية في بيئات تفاعلية.

ونتيجة لتوفر هذه السمات فهم يفضلون العمل في بيئات تشجع التفاعل البشري والمساعدة المتبادلة، مثل التعليم، الرعاية الصحية، الإرشاد النفسي، العمل الاجتماعي، الموارد البشرية، والتدريب، ويبحثون عن وظائف تسمح لهم بالتواصل مع الآخرين وتقديم الدعم والمشورة.

كما أنهم يجدون الرضا المهني عندما يتمكنون من إحداث تأثير إيجابي في حياة الآخرين، ويشعرون بالسعادة والإنجاز عندما يرون نتائج ملموسة لمساعدتهم ودعمهم للآخرين.

فالنمط الاجتماعي في اختبار الميول المهني لهولاند يمثل الأفراد الذين يستمدون الرضا والإنجاز من التفاعل مع الآخرين ومساعدتهم، يتميزون بمهارات تواصلية قوية وقدرة على التعاطف، مما يجعلهم مناسبين للمهن التي تركز على تقديم الدعم والإرشاد والتوجيه،

فهم هذه الميول يساعد في توجيه الأفراد نحو مسارات مهنية تحقق لهم الرضا المهني والشخصي.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة خياطة، هبة الله (2015)، التي وتوصلت الدراسة إلى أن الميل الاجتماعي هو الميل المهني الأكثر انتشاراً لدى طلبة التعليم المهني، وعدم وجود أثر لتفاعل الميل المهني والتخصص الدراسي في مستوى الطموح، مما يعني ارتفاع مستوى طموح الطلبة الذين تتلاءم ميولهم المهنية مع التخصص الدراسي الذي يدرسونه.

• مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميل الاجتماعي والفني لأفراد العينة على اختبار الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميل الواقعي لصالح الذكور، في حين لم توجد فروق جوهرية بين الجنسين فيما يتعلق بالميل العقلاني والمغامر والتقليدي.

فقد أشارت النتائج إلى أن الإناث أكثر ميلاً للنشاطات ذات الطابع العاطفي والمليء بالمشاعر والأحاسيس، والتي تساعد التلاميذ على ترجمة أحاسيسهم وأفكارهم في مختلف النشاطات ذات الصلة. كما يظهر انجذاب الفتيات إلى مساعدة الآخرين وتفهم ظروفهم، ويبرز هذا الميل الاجتماعي بوضوح، حيث يميلن إلى توسيع نطاق صداقاتهن والمشاركة في الأنشطة التي تدعم الآخرين.

أما بالنسبة للنمط الواقعي والتقليدي، فقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور. يمكن تفسير ذلك بأن النمط الواقعي يتطلب قدرات ميكانيكية ويدوية وبنية جسدية قوية لمزاولة الأعمال الخاصة بهذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، يميل الذكور في الآونة الأخيرة إلى النشاطات المكتبية نظراً لأنها توفر عامل استقرار وضمن لمستقبلهم.

وهو نفس ما أكدت عليه دراسة طاهر (2000)، ودراسة المسعودي، أحمد بن عقيل (2007)، حيث أظهرت النتائج أن هناك فروقا دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الميول المهنية، حيث إن الذكور أكثر ميلاً للبيئة التقليدية والتجارية والحرفية في حين أن الإناث كن أكثر ميلاً للبيئة الفنية والعلمية والاجتماعية.

كما أشارت دراسة خياطة، هبة الله (2015) مع وجود فروق دالة إحصائياً في كل من الميل الواقعي والتحليلي والإقناعي الصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في كل من الميل الاجتماعي والتقليدي والفني بين الجنسين.

وفي الأخير نؤكد أن الدراسة خلصت إلى التأكيد على أنّ اختبار الميول المهنية تميز بمعاملات صدق وثبات، وأنه حافظ على بنيته العاملة، وعلى خصائصه السيكومترية الجيدة، وهذا ما يعزز فكرة أن المقياس صالح لتشخيص حالات الميول المهنية.

الخاتمة

الخاتمة:

في ختام هذا البحث، يمكن التأكيد على أهمية توفير مقاييس تتسم بالصدق والثبات والموضوعية لقياس الميول المهنية ، خاصة في مجال التوجيه والإرشاد المهني، حيث تعتمد عليها عملية تحديد الاتجاهات المهنية للأفراد وتوجيههم نحو مسارات تتوافق مع اهتماماتهم وقدراتهم.

لتحقيق هذه الأهداف بشكل فعال، من الضروري أن تكون هذه المقاييس صادقة وثابتة، فوجود مقياس صادق يضمن أن النتائج تعكس بشكل حقيقي اهتمامات وقدرات الأفراد، مما يساعد في دقة التوجيه المهني وتحقيق توافق أفضل بين الأفراد والوظائف التي يختارونها.

من جهة أخرى، يضمن المقياس الثابت نتائج متسقة عند إعادة الاختبار في أوقات مختلفة أو عبر مجموعات مختلفة من الأفراد، مما يعزز الثقة في القرارات المهنية المستتدة إلى هذه النتائج، هذا التوافق يزيد من الرضا الوظيفي والإنتاجية ويقلل من معدلات ترك العمل أو تغيير المهن بشكل متكرر، مما يؤدي إلى تخفيض التكاليف المرتبطة بالتدريب المهني وإعادة التأهيل.

بالإضافة إلى ذلك، يوفر المقياس الصادق والثابت أساساً قوياً لتخطيط الحياة المهنية للأفراد، مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية بطريقة منهجية ومدروسة، كما يمكن استخدام نتائج هذه المقاييس في تصميم برامج تعليمية وتدريبية تتناسب مع احتياجات الأفراد، مما يزيد من فاعلية هذه البرامج ويساهم في تطوير مهارات وكفاءات تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

علاوة على ذلك، تساعد هذه المقاييس المرشدين المهنيين في تقديم نصائح وتوجيهات مبنية على أسس علمية دقيقة، مما يعزز من فاعلية دورهم في مساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة. بالتالي، يمثل مقياس الميول المهنية الصادق والثابت أداة لا غنى عنها في بناء مستقبل مهني مستدام وناجح للأفراد والمجتمعات.

وعليه تقترح مجموعة البحث الآتي:

- لضمان تعميم نتائج البحث، يُوصى باختيار عينة متنوعة تشمل أفرادًا من مختلف الأعمار، الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية، والمناطق الجغرافية، هذا سيساعد في التحقق من ثبات وصدق المقياس عبر مختلف الفئات السكانية.
- يُفضل استخدام أنواع مختلفة من الصدق (مثل الصدق التلازمي والصدق التنبئي) للتحقق من مدى دقة اختبار الميول المهنية في قياس ما يهدف إلى قياسه.
- ينبغي تقييم ثبات المقياس باستخدام تقنيات متعددة مثل إعادة الاختبار، وهذا يضمن الحصول على صورة شاملة عن استقرار المقياس على مدى الزمن وفي مواقف مختلفة.
- بما أن الميول المهنية قد تتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية، يُوصى بإجراء دراسات مقارنة بين مجموعات ثقافية مختلفة لفحص مدى تأثير هذه العوامل على نتائج المقياس.
- قد يكون من الضروري تطوير إصدارات محلية من اختبار هولاند تراعي الاختلافات اللغوية والثقافية بين البلدان والمجتمعات المختلفة لضمان دقة وملاءمة المقياس.
- يُوصى بتوفير تدريب شامل للمرشدين والمستخدمين على كيفية تطبيق المقياس وتفسير نتائجه، لضمان استخدامه بشكل صحيح وفعال في مختلف البيئات المهنية والتعليمية.
- يمكن استخدام الأدوات التكنولوجية مثل البرمجيات وتطبيقات الهاتف المحمول لتسهيل عملية التقييم وتحليل النتائج بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يساهم في تحسين كفاءة عملية التوجيه المهني.
- يُفضل إجراء دراسات طولية لمتابعة الأفراد الذين خضعوا للاختبار على مدى سنوات، للتحقق من دقة التنبؤات المهنية وتأثير التوجيه المهني على حياتهم الوظيفية.

يُوصى بتشجيع الباحثين على إجراء دراسات مستمرة حول اختبار هولاند، وتحديث
المقياس بانتظام لمواكبة التغيرات في سوق العمل والتطورات الاجتماعية والتكنولوجية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. البادري ، سعود بن مبارك (2011)، تطبيقات علم النفس مهنة وتربية .الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي
2. بدوي ، آمال الشافعي (2017) أثر التفاعل بين المتغيرات الديموغرافية والوعي بالتوجيه الدراسي والمهني على الميول المهنية والتحصيل الدراسي .رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة
3. بركات، زياد (2012)، الخصائص السيكومترية لاختبار المترابطة المتباعدة لقياس التفكير الابداعي لميدنيك على عينة من الطلبة الفلسطينيين، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 10 (2)، ص ص 129-159
4. بن حليم، أسماء وآخرون (2017)، بناء وتقنين وتكييف الاختبارات النفسية في الجزائر، المعوقات الحلول والبدائل من وجهة نظر أساتذة علم النفس، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 5(1)، جامعة الجزائر، ص ص 296 - 314.
5. بوسالم، عبد العزيز (2014) القياس في علم النفس والتربية .ط. 1. الجزائر ، منشورات مخبر القياس والدراسات النفسية، دار قرطبة.
6. بوقسارة، منصور وإياد، رشيد (2015)، الخصائص السيكومترية للنسخة الجزائرية لمقياس توقعات الكفاءة الذاتية العامة لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مجلة العلوم النفسية والتربوية 1(1)، ص ص 24-52
7. الحارثي، راشد (1992) ، دور البرامج الدراسية بالكلية التقنية في تنمية الميول المهنية لدى طلاب الكلية بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة، السعودية جامعة أم القرى.
8. زيبيدي ، عواطف ولقريد وكريمة(2014) الميول المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل المهني لدى طلبة إرشاد وتوجيه بجامعة الوادي، رسالة ماستر، جامعة الوادي.

9. الزهراني، سلطان (2009)، التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
10. الطويري، عبد الرحمن (2017)، القياس النفسي والتربوي، نظرياتهن أسسه، تطبيقاته، الرياض، السعودية، مكتبة الرشد.
11. عبايدية، أحلام (2007) محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين.رسالة ماجستير، عنابة الآداب و العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار.
12. عبد الكريم بوحفص(2011)، أسس ومناهج البحث في علم النفس .الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
13. عبيدات ، ذوقان و عبد الحق ، كايد وعدس، عبد الرحمن (2020)، البحث العلمي مفهومه، أدواته، أساليبه، عمان، الأردن، دار الفكر .
14. العزة، سعد حسين (2005) دليل المرشد التربوي في المدرسة " ، ط1، الأردن دار الثقافة .
15. علام، صلاح الدين محمود (2000)، القياس والتقويم التربوي والنفسي :أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة .ط 1 القاهرة، دار الفكر العربي.
16. العنزي، محمد (2017)، أثر شكل فقرة الاختيار من متعدد والصواب والخطأ على الخصائص السيكومترية وفق نظرية استجابة الفقرة لاختبار مادة الحاسب الآلي للصف الأول ثانوي في مدينة تبوك، رسالة ماجستير، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية
17. عياد، وائل (2011) ، الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فمسطين.

18. فرج، صفوت (2007)، القياس النفسي، ط2، القاهرة، مصر، مكتبة الأنجلو
مصرية
19. كراجه، عبد القادر (1997) القياس والتقويم في علم النفس (رؤية جديدة)، عمان،
دار اليازوري العلمية.
20. المسعودي، أحمد سالم (2007)، الخصائص السيكومترية لمقياس البحث الموجه
ذاتيا للميول المهنية على طلبة المرحلة الثانوية في البيئة السعودية، رسالة ماجستير
غير منشورة في القياس والتقويم، المملكة العربية السعودية.
21. ميسون ، سميرة قوجيل (2011) الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى
متربصي مؤسسات التكوين المهني دراسة ميدانية بمدينة ورقلة. رسالة دكتوراه، كلية
العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.

الملاحق

الملحق رقم (1) اختبار الميول المهنية

عزيري الطالب

الآن وأنت على أبواب الانتقال من التعليم المتوسط إلى الثانوي، لابد أن تعطي نفسك الوقت الكافي للتفكير في السؤال التالي:

ما هو التخصص الدراسي الذي يناسبني؟ وماهي المهنة التي تناسبني؟

والجواب عليك إتباع خطوات التخطيط المهني التالية:

- تعرف أكثر على ذاتك: شخصيتك ميولك قدراتك مهاراتك .

- تعرف أكثر على مختلف التخصصات الدراسية والمهن التي يحتاجها سوق العمل.

ولأن القرار في النهاية لك أنت فإن هذا الاختبار قد يساعدك في اكتشاف تخصصك الدراسي ومهنتك المستقبلية.

البحث الموجه ذاتيا(SDS)

إن كنت عقدت الأمر مسبقا على مهنة محددة فقد يدعم هذا الكتيب فكرتك أو يقترح عليك احتمالات أخرى

إن لم تكن متيقنا من اتخاذ قرار اختيار مهنة معينة فربما يساعدك هذا الكتيب على تحديد مجموعه صغيره من المهن.

هذا ويجد الكثيرون متعة في تعبئة هذا الكتيب وأنت كذلك إذا اتبعت الخطوات بدقة ستجد متعة فلا تتعجل لتعرف المزيد عبر الوصول إلى الهدف بالتفكير.

والآن / استعمل قلم رصاص في تعبئة الكتيب لتتمكن من مسح الأخطاء بسهولة

الاسم:

العمر: الجنس: التاريخ:

مرحلة التعليم:

الرغبات الوظيفية:

أولا:

- رتب أدناه الوظائف التي راعيت التفكير بها مستقبلا.

- رتب الوظائف التي حلمت بها أضاف إلى تلك التي ناقشتها مع آخرين.

- حاول تحديد تاريخا لرغباتك.

- رتب خياراتك الوظيفية حسب حداثتها الزمنية بدءا بالأحدث.

الوظيفة	الرمز
1
2
3
4
5
6
7
8

11. الأنشطة: ظلل خانة (أرغب) بالنسبة للأنشطة التي ترغب في القيام بها ..

ظلل خانة (لا أرغب) بالنسبة للأنشطة التي لا ترغب في القيام بها

R		
لا أرغب	أرغب	الأنشطة
		تركيب أجهزة كهربائية.
		إصلاح سيارات.
		تركيب أشياء ميكانيكية.
		تشبيد أشياء من الخشب
		أخذ دورة تعليم تقني ممثل الفن الصناعي وغيره.
		أخذ دورة رسم ميكانيكي.
		أخذ دورة أعمال خشبية.
		أخذ دورة في ميكانيكا السيارات.
		العمل مع ميكانيكي أو فني بارز
		العمل خارج المنزل.
		تشغيل أدوات أو آلات متحركة.
عدد الإجابات بـ أرغب:		

I		
لا أرغب	أرغب	الأنشطة
		قراءة كتب أو مجلات علمية
		العمل في مكتب بحث أو مختبر.
		العمل في مشروع علمي.
		دراسة نظرية علمية.

		العمل مع كيميائيين .
		تطبيق الرياضيات لحل مسائل عملية
		اخذ دورة في الفيزياء .
		اخذ دورة في الكيمياء .
		أخذ دوره في الرياضيات .
		أخذ دوره في الأحياء .
		دراسة مشكلات فكرية أو تقنية
عدد الإجابات بـ أرغب:		

A		
لا أرغب	أرغب	الأنشطة
		الرسم التخطيطي أو الرسم أو التلوين .
		تصميم ثياب أو ملصقات
		الأداء ضمن فرقة أو مجموعة موسيقية
		عزف على أنه موسيقية .
		رسم صور شخصيه وصور أخرى
		كتابة روايات او مسرحيات
		اخذ دوره في الفن
		توليف وتركيب موسيقي من أي نوع
		العمل مع موسيقي أو كاتب ونحات موهوب
		الرقص أو الغناء
		قراءة موضوعات فنيه وشبه او موسيقية
عدد الإجابات بـ أرغب:		

S		
لا أرغب	أرغب	الأنشطة
		مقابلة تربيويين مهمين أو معالجين نفسيين.
		قراءة كتب أو موضوعات في علم الاجتماع.
		العمل لجمعية خيرية.
		مساعدة الآخرين على حل مشاكلهم الخاصة.
		دراسة انحراف الشباب.
		قراءة كتب وموضوعات علم النفس.
		أخذ دوره في العلاقات الانسانية.
		التدريس بمدرسة ثانوية .
		الإشراف على أنشطه للمرضى العقليين.
		تدريس الكبار العمل كمتطوع.
		العمل كمتطوع
عدد الإجابات بـ أرغب:		

E		
لا أرغب	أرغب	الأنشطة
		تعلم خطط النجاح في إدارة الأعمال.
		إدارة أعمال خاصة.
		حضور مؤتمرات المبيعات.
		أخذ دورة قصيرة حول الإدارة أو القيادة.
		العمل كضابط لأي مجموعه.
		الإشراف على عمل الآخرين.

		مقابلة القادة والتنفيذيين النافذين.
		قيادة مجموعه في انجاز بعض الأهداف.
		المشاركة في حمله سياسيه أو انتخابية.
		العمل كاستشاري أدارى أو تنظيمي.
		قراءة موضوعات ومجالات الأعمال.
عدد الإجابات بـ أرغب:		
C		
		الأنشطة
لا أرغب	أرغب	تعبئة استثمارات ضريبة الدخل والزكاة.
		القيام بالأعمال الحسابية أو حفظ الدفاتر.
		تشغيل أجهزة المكتب.
		الاحتفاظ بسجلات دقيقة للمصروفات.
		وضع نظام لحفظ السجلات
		اخذ دوره في المحاسبة
		أخذ دوره في الحساب التجاري
		القيام بجرد الإمدادات أو المنتجات.
		فحص المنتجات أو الأعمال الورقية لمعرفة الأخطاء.
		تحديث السجلات أو الملفات.
		العمل بمكتب
عدد الإجابات بـ أرغب:		

2. كفاءات: ظلل خانة نعم للإجابة بـ (نعم) بالنسبة للأنشطة التي يمكنك القيام بها جيدا. ظلل خانة لا للإجابة بـ (لا) بالنسبة للأنشطة التي لم تقم بها أبدا أو تنجزها بصورة ضعيفة.

R		
لا	نعم	الكفاءة
		استعملت أدوات ورشة النجارة كالمشمار الكهربائي والمخرطة.
		أستطيع عمل مقياس رسم.
		أستطيع استبدال زيت أو إطار السيارة.
		قمت بتشغيل أدوات تعمل بالطاقة مثل جهاز الحفر سخان أو ماكينة الخياطة.
		أستطيع إعادة إكمال الأثاث أو الأعمال الخشبية.
		أستطيع القيام بالإصلاحات الكهربائية البسيطة.
		أستطيع القيام بإصلاح الأثاث
		أستطيع استعمال العديد من أدوات النجارة.
		أستطيع القيام بأعمال السباكة البسيطة.
		أستطيع تشييد ابنيه خشبية بسيطة.
		أستطيع طلاء حجرات منزل أو شقه
عدد الإجابات بـ نعم:		

I		
لا	نعم	الكفاءة
		أستطيع استخدام الجبر لحل مسائل رياضية.
		أستطيع القيام بتجربة أو مسحا علمياً.
		أفهم "تصف العمر " لعنصر مشع
		أستطيع استعمال جدول اللوغاريتمات
		أستطيع استعمال الحاسوب الدراسة مسألة علميه

		أستطيع وصف وظيفة خلايا الدم البيضاء .
		أستطيع تفسير معادله كيميائية بسيطة.
		أفهم سبب عدم سقوط الأقمار الصناعية على الأرض.
		أستطيع كتابة تقريراً علمياً.
		أفهم نظرية الانفجار الكبير للكون.
		افهم دور العامل الوراثي في الوراثة
عدد الإجابات ب نعم:		

A		
لا	نعم	الكفاءة
		أستطيع العزف على آلة موسيقية
		أستطيع المشاركة في غناء ثنائي أو جماعي
		أستطيع الأداء كموسيقى منفرد.
		أستطيع التمثيل في مسرحيه
		أستطيع القيام بقراءة تفسيرية
		أستطيع القيام بالرسم، استخدام ألوان الماء أو التحت.
		أستطيع توليف أو تأليف موسيقى
		أستطيع تصميم ثياب متصلات أو أثاث
		أنا اكتب قصصاً أو شعراً بصورة جيدة
		أستطيع كتابة حديثاً.
		أستطيع احد صوراً جذابة
عدد الإجابات ب نعم:		

S		
لا	نعم	الكفاءة
		أجد سهوله في التحدث إلى كل أنماط البشر
		أنا بارع في تفسير الأشياء للآخرين.
		أستطيع العمل كمنظم الأمور الجيران.
		يسعى الناس إلى الحديث عن مشكلاتهم.
		أستطيع بسهوله تدريس الأطفال.
		أستطيع بسهوله تدريس الكبار.
		أنا بارع في مساعدة الناس الذين يعانون من قلق أو مشكلات.
		أتمتع بفهم جيد للعلاقات الاجتماعية.
		أنا بارع في تدريس الآخرين.
		أنا بارع في تهدئة الناس.
		تعاطلي مع الناس أفضل من تعاطلي مع الأشياء أو الأفكار
عدد الإجابات بـ نعم:		

E		
لا	نعم	الكفاءة
		أعرف كيف أكون قائداً ناجحاً.
		أنا خطيب مفوه.
		أستطيع إدارة حملة مبيعات.
		أستطيع تنظيم عمل الآخرين.

		أنا شخص طموح وحازم
		أنا بارع في جعل الناس يعملون حسب طريقتي
		أنا رجل مبيعات جيد.
		أنا مناقش جيد
		أستطيع أن أكون مقنعا
		أتمتع بمهارات تخطيط جيده
		لدي بعض مهارات القيادة
عدد الإجابات ب نعم:		
C		
		الكفاءة
لا	نعم	
		أستطيع حفظ وترتيب المراسلات والأوراق الأخرى
		لقد حصلت على وظيفة مكتبيه
		أستطيع استخدام جهاز الإرسال التلقائي.
		أستطيع انجاز الكثير من الأوراق في وقت قصير
		أستطيع استعمال جهازاً بسيطاً لمعالجة البيانات
		أستطيع ترتيب الديون والأرصدة
		أستطيع حفظ سجلات دقيقه للمدفوعات والمبيعات
		أستطيع إدخال البيانات في الحاسوب.
		أستطيع كتابة رسائل خاصة بالعمل.
		أستطيع القيام ببعض الأعمال المكتبية الروتينية
		أنا إنسان منظم ومرتب
عدد الإجابات ب نعم:		

نعم	لا	نعم	لا
		مراجع ميزانيه	شاعر
		محاسب قانوني عمومي	موسيقى
		مراجع رصيد	روائي
		صراف مصرف	ممثل / ممثله
		خبير ضرائب	كاتب متفرغ
		منظم جرد	موزع موسيقى
		مشغل حاسوب	صحفي
		محل مالي	فنان
		مقدر تكلفه	مغني
		موظف مرتبات	ملحن
		موظف مصرف	نحات / نحاتة
		موظف حسابات	كاتب مسرحي
		موظف مراجعه ماليه	رسام كاريكاتير
		مراجع ميزانيه	صاحب محل ترفيه
عدد الإجابات بـ نعم:		عدد الإجابات بـ لا:	

4. تقديرات ذاتية

قارن نفسك في كل من المزايا التالية على ضوء رؤيك لذاتك بأشخاص آخرين في عمرك عبر إعطاء التقييم الأكثر دقه الكيفية التي ترى بها نفسك.

ضع دائرة حول الرقم المناسب مع تجنب مقارنه نفسك بذات الرقم في كل مقدره.

كيف تنظم إجاباتك:

قدرات						
رياضية	علمية	فنية	تدريسية	تجارية	كتابية	
7	7	7	7	7	7	عالي

6	6	6	6	6	6	
5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	متوسط
3	3	3	3	3	3	منخفض
2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	
C	E	S	A	I	R	

مهارات						
مكتبية	إدارية	اجتماعية	موسيقية	رياضية	يدوية	
7	7	7	7	7	7	عالي
6	6	6	6	6	6	
5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	متوسط
3	3	3	3	3	3	منخفض
2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	
C	E	S	A	I	R	

كيف تنظم إجابتك؟

احسب عدد المرات التي أجبت بها " أرغب " سجل عدد الإجابات بنعم أو أرغب لكل مجموعة من (الأنشطة ، الكفاءات ، المهن، التقديرات الذاتية) عل الأسطر أدناه.

.....	الأنشطة
C	E	S	A	I	R	
.....	

C	E	S	A	I	R	الكفاءات
.....	المهنة
C	E	S	A	I	R	
.....	تقديرات الذات (قدرات)
C	E	S	A	I	R	تقديرات الذات (مهارات)
.....	
C	E	S	A	I	R	إجمالي النقاط
.....	
C	E	S	A	I	R	

تشير الحروف ذوات الأرقام الثلاثة الأولى إلى موجز شفرتك، اكتب موجز شفرتك أدناه

إذا تماثلت نقطتان اكتب كلا الحرفين داخل نفس الصندوق.

الثالث	الثاني	الأعلى	موجز الشفرة



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ابداع مذكرة ماستر

الموضوع: الخصائص السيكومترية لاختبار الهول المعينة
لهولاند لدى تلك صيد السنم في العه حنوم
- دراسة ميدانية صوملة أسامة بن زيد (مقرة) بلعاية المسيلة-

إعداد الطلبة:
1- بلوجي ورف د رقم التسجيل: 20075099898
2- خاتم خولة رقم التسجيل: 23064084861
القسم: الشعبة: التخصيص
إشراف: يراحمه عبدلعي الرتبة: م سار العلم العالي

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح
بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

أ. د. راطون عبدلعي
رئيس القسم

لتحميل الوثيقة يرجى نسخ الرمز



Web site: <http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/>
Face book: <https://www.facebook.com/UnivM'sila>
Tel/Fax: 213 35 35 3044



كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences.
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
تباين العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /

تصريح شفهي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لأبحاث

انا الممضى ادناه :

غالب ذواله

السيد(ة) :

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دافع) :

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 119860995049060007

المسيلة

الصادرة بتاريخ: 2021/11/09 عن دائرة:

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: قضايا نفسية وتصميم ترميزي تحت رقم التسجيل: 2306408486

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: الضائقة السلوكية لاختيار الميراث المهني لحوالته

لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط

دراسة ميدانية مبرهنة أستاذة بنزيرة (مؤلفة) بالعلمية المطبوعة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/06/09

امضاء المعني(ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

