

## الميول المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية

لدى طلبة جامعة ذمار وفقاً لنظرية هولاند

**Professional tendencies and their relationship with some demographic and social variables among students of the University of Dhamar according to****Holland's theory**أحمد عبد الله الدميني<sup>1</sup>،<sup>1</sup> جامعة ذمار اليمن (اليمن)

تاريخ الاستلام : 2019/11/09 ؛ تاريخ المراجعة : 2020/10/09 ؛ تاريخ القبول : 2020/10/20

**ملخص :**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية لدى طلبة جامعة ذمار وفقاً لنظرية هولاند حيث تكونت عينة الدراسة من (280) طالب وطالبة من التخصصات العلمية والإنسانية بجامعة ذمار للعام الدراسي (2012-2013) وكان الاختيار للعينة بطريقة عشوائية. واستخدم الباحث مقياس الميول المهنية) لهولاند، (1985، والذي قام بتعريبه وتقنينه (وصفي عصفور 1997) وهو يتكون من (36) فقرة تغطي ستة أبعاد للميول المهنية هي الميول (الواقعية، التحليلية، الاجتماعية، التجارية، التقليدية، الفنية)، واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:

(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، معامل الارتباط، وتحليل التباين الأحادي One Way Anova)، حيث كشفت نتائج الدراسة إلى أن جميع الأبعاد تتراوح بيننسبة عالية وعالية جداً، والدرجة الكلية للمقياس بدرجة عالي، وكان ترتيب الأبعاد كما يلي: الميول ( الفنية، التحليلية، الواقعية، التجارية، الاجتماعية، التقليدية) وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور في جميع أبعاد الميول المهنية والدرجة الكلية للمقياس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير التخصص في جميع الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس.

وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير مستوى تعليم الأب في جميع الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس.

**الكلمات المفتاحية :** الميول المهنية، نظرية هولاند.

**Abstract :** The study aimed at identifying the relationship between professional tendencies and some demographic and social variables among students of the University of Dhamar according to the Holland theory. The study sample was made up of 280 students from the scientific and humanities disciplines at the University of Dhamar for the academic year 2012-2013. The selection for the sample was random. The researcher used the professional tendencies measure used by Holland in 1985, which was arabized, standardized and codified by Wasfi Asfour in 1997. The study consists of 36 paragraphs covering the following six dimensions of professional tendencies: realistic, analytic, social, commercial, traditional, and artistic. The researcher used the following statistical methods: arithmetic mean, standard deviation, percentages, correlation coefficient, and one way analysis (ANOVA). The results of the study revealed that all tendencies range from high to very high, and the overall degree is that of a high measure. Their order was as follows: the artistic first followed by the analytical, the realistic, the commercial, the

social, and lastly the traditional. There are statistically significant differences between males and females in favor of males in all dimensions of professional tendencies as well as in the total score of the measurement tool. There are no statistically significant differences in the variable of the level of the father's education in all dimensions as well as in the total score of the measurement tool.

**Keywords:** Professional tendencies. - Holland's theory

\* Corresponding author, e-mail zaidalhadoor@yahoo.com

## 1- مقدمة

تعد مرحلة التعليم العالي من المراحل التعليمية المهمة في حياة الطالب؛ فهي أول الخطوات الحقيقية التي يخطوها نحو المستقبل الذي ينشده ويسعى إلى تحقيقه على أفضل ما يكون؛ لأنها الخطوة التي بنى عليها العمل وتحقيق الذات؛ لذلك نجد الطالب بمجرد انتهائه من الدراسة الثانوية بل وهو في الثانوية العامة يبدأ بالتفكير في التخصص الذي سيدرسه في الجامعة والمجال الذي سيحقق له أفضل النتائج التي توصله إلى الانخراط في سوق العمل وبدء الحياة العملية الفعلية.

وتعتبر الجامعة مركزاً للإشعاع الفكري والمعرفي، وضرورة أساسية من ضروريات المجتمعات وتطورها في العصر الحديث، ووسيلة فعالة للنهوض بالشباب الجامعي الذي هو عماد الأمة و أمانة في أعناق المجتمع، فليس منش كأن الجامعة تسهم إسهاماً ملحوظاً في بناء شخصية الطالب، بما تقدمه من مناهج متطورة، أو ما توفره من علاقات إنسانية وتفاعل اجتماعي، ولذلك يمكن القول أن شخصية الطالب تتبلور وتنضج خلال فترة الإعداد الجامعي. وتكوين هؤلاء الطلبة يتوقف على عدة قواعد منها المناهج الدراسية الجامعية، الأساتذة ذوي الكفاءة، الأعمال الميدانية،... وغيرها. (تارزولت، 2009، 18-17)

ولاشك أن للميول المهنية أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة. فهو قرار مصيري حاسم يحدد مستقبله ويرسم له معالم النجاح أو الفشل. فالميول الصحيح يحول الشباب إلى طاقات خلاقة ومنتجة. كما يحقق الميول المهني كثيراً من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية. فمن الناحية الاقتصادية فإن ميول الفرد للمهنة المناسبة له يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه. وكذلك عدم اضطراره إلى تغيير عملة بعد أن يكون قد قضى فيه وقتاً طويلاً. وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير على تدريبه وتعليمه.

وأن الميول الخاطئ قد يؤدي إلى سوء توافق الفرد مع عدم القدرة على مسايرة المجتمع بما فيه من معايير وأعراف و تقاليد والخروج عليها والصدام معها.

ويرى (المعشني، 2001، 36) أن عملية اختيار الإنسان لمهنته ليست نتيجة عامل واحد أو دافع واحد، بل نتيجة تفاعل عوامل ودوافع كثيرة تهيمن على هذا الاختيار منها عوامل ذاتية تتصل بشخصيته وتكوينه النفسي، وأخرى خارجية تتصل ببيئته الاجتماعية وبمجال العمل في المهن المختلفة.

وقد أشار (الشرعة، 1993، 234) أن اختيار مهنة أو تخصص أكاديمي معين لا يحدد بالامتيازات المادية والاقتصادية التي توفرها المهنة فقط، وإنما يعتمد على إشباع حاجات نفسية واجتماعية للفرد. وهذا يتفق مع نتائج الدراسة التي قام بها كلمن وبيترز ومور (Waterc&Moore,2002,18) التي توصلت إلى وجود علاقة بين

البطالة وحالة التوتر النفسي عند الفرد، من خلال مقارنة الحالة النفسية بين الأفراد العاطلين عن العمل والعاملين، إذ دلت نتائج الدراسة على أن حالة التوتر النفسي ترتفع بشكل ملحوظ لدى العاطلين عن العمل مقارنة بالعاملين.

وقد أكد (بكر، 2004، 268) على دور المهنة في حياة الأفراد، فهي تعبر عن أسلوب حياة الفرد، كما تؤثر مواقف العمل في تشكيل أنماط الإبنية النفسية لدى أعضاء المجتمع علاوة على ذلك فإن المهنة تحقق أغراضاً اقتصادية ونفسية واجتماعية، فمن الناحية الاقتصادية، إذا ما وضع الفرد في وظيفة مناسبة فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، ومن الناحية النفسية يؤدي فشل الفرد في مهنة ما إلى شعوره بالنقص والفشل والإحباط، والاضطراب والتوتر، أما اجتماعياً، إن البطالة عند الفرد تؤدي إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى الضغوط النفسية التي يتعرض لها العاطلون عن العمل أكثر من غيرهم.

ويشير (الداهري، 2005، 63) إلى أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالصحة النفسية للفرد حيث يرى أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية، علاوة على ما يحققه الاختيار المني للعمل المناسب من راحة ورفاه اقتصاد يوم عيشي ينعكس عليه من خلال آثار التوافق المني كنتيجة منطقية للاختيار السليم.

وكما أن الميل المني الصحيح قد يحدث أثر إيجابي بحالة الفرد الصحية ويجعله فرد متوافق يخلو من الصراعات الداخلية الشعورية واللاشعورية. ويتحلى بقدر من المرونة ويستجيب للمؤثرات المهنية باستجابات ملائمة. ويتجه الكثير من الأفراد نحو مهن معينة ويلتحقون بها نتيجة ميولهم نحوها. ويقول "سوبر" أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهومهم عن ذاتهم. والتعبير عن أنفسهم أو نتيجة ما يتمتع به الفرد من سمات في شخصيته. ويفترض "هولاند" أن المزاجية بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشهها يؤدي إلى الاستقرار المني والتحصيل والإنجاز والإبداع كما أن هناك حياته كلها بما في ذلك قرارات العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوراً هاماً في مجرى واختياراته المهنية مثل: الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها الفرد وتأثير الأسرة من دخل وطموح الوالدين وأثر الأخوة والأخوات والبيئة والمجتمع المحلي. كما يمكن أن يكون للصدفة دوراً حيث أشار "باندورا" إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دوراً مهماً في تشكيل حياة الإنسان. (عبد الهادي والعزة، 1999، 88)

وعلى الأغلب فإن الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد بعينه بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على هذا الاختيار. وقد تكون بعض تلك العوامل ذاتية تتصل بشخصية الفرد وتكوينه النفسي الفطري أو المكتسب وأخرى خارجية تتصل بالبيئة الاجتماعية والثقافية وإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرض التقدم فيها. و الواقع أن الإنسان يختار مهنته ونفسه زاخرة بالكثير من الدوافع والعادات الصالحة أو غير الصالحة التي أكتسبها تدريجياً من الأسرة التي نشأ فيها طفلاً صغيراً أو المدرسة والزملاء الذين رافقهم. وفي ظل الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها أسرته. (الداهري، 2005، 55)

ويرى (زهران، 1997، 152) أن وضع المرء في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي، على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، فلم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده فإن سعادته لا تتحقق وبالتالي سيترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالاطمئنان، وعلى العكس من ذلك، فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل بها يكون قادراً على التفوق فيه أو الترقى إلى أعلى قمة من سلم مهنته.

كما يؤكد(الخطيب،1995، 76) على أن الميل المهني المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة نظراً لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه هو سعادته في سهل تعامله مع الآخرين.

كما أشار(عبد الهادي والعزة، 1999،72) إلى أن الشخص الذي يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته فإن ذلك يؤدي إلى شعوره بالسعادة وتحقق له الرضا النفسي.

ويؤكد (أبو عطية، 2002، 163) على أن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو والاستكشاف والاستقرار والمحافظة وتقبل الأعداء، يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة.

واتفق هانسن (Hansen, 1995) وشاري (Charry,1981) على أن للميول دوراً مهماً في تمكين الطلبة من اختيار نوع التخصص الدراسي المناسب، وذلك باستخدام اختبارات الميول التي تسهل عملية توزيع الطلبة على التخصصات الدراسية المتنوعة، وأشار إلى أن أدوات قياس الميول أصبحت تستخدم في الأبحاث التطبيقية، بغرض استكشاف الميل المهني الذي يقود إلى قرارات متعلقة باختيار التخصص الدراسي، والاختيار المهني والتغيير المهني، وأخذ علماء النفس المهني يستخدم وتلك الأدوات لتحليل بنية الميول، وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل الشخصية، والرضا والنجاح الوظيفيين. ويناقش ساكس (Sax, 1974) الأسباب التي تدعو إلى استخدام مقاييس الميول حيث يرى أنها تكمن في أربعة هي الانتقاء، والتسكين، ومعالجة المشكلات التعليمية، وتقويم البرامج.

وتلعب الميول المهنية دوراً هاماً في نجاح الطالب أو إخفاقه في مرحلة الشباب التي بدأ فيها تطور الميول لديه إلى أن تصبح هذه الميول حرفة يمتنها لكسب رزقه وذلك من خلال تعليمه وتدريبه على المستوى الأكاديمي أو التقني والفني والتميز عن أقرانه بالحصول على درجات علمية مرتفعة. (عبد الوهاب، 2008، 3)

ونظراً لأهمية الميول المهنية فقد اهتم عدد من الباحثين بدراسة مثل دراسة كلمن:(الحارثي،2001) و (عبد الوهاب،2008) و (الحميدي،2010) و (Athanasou,1994)

ونظرية هولاند هي " نظرية مهنية للعالم الإيرلندي جون هولاند، وتفترض أن الاختيار المهني للإنسان يكون نتاج الوراثة وعوامل بيئية وثقافية والقوى الشخصية، تحدث فيها عن ستة أنماط للبيئة المهنية التي تتواءم هذه الأنماط من الشخصية (حمود، 2012، 212).

وتعتبر نظرية هولاند أحد أهم النظريات التي يمكن الاستفادة منها في عملية الإرشاد المهني، لأنها تقدم تصنيفاً للمهن المختلفة، وتساعد في التعرف على توجهات الأفراد نحو العمل، وتقدم أنماطاً للشخصية والمجالات المهنية الموائمة لكل نمط (حمود، 2012، 132). إن البحوث النظرية والمساهمات العملية التي قام بها جون هولاند غيرت وبصورة واضحة وكبيرة طرق الإرشاد المهني لدى الطلبة، كما طورت النظرية بطريقة جيدة أنماط الشخصيات المهنية وبيئات العمل المناسبة، وقد ساعد هولاند من خلال نظريته على دقة وكفاءة البحوث في مجال الشخصية وعمل على تطوير أدوات المساعدة التي يحتاجها المرشدون في مساعدة المسترشدين في حل الصعوبات في اختياراتهم (Gary, 1999, 42).

ويرى هولاند (Holland) في نظريته، أن الطالب لا يكون ماهراً في اتخاذ القرارات إلا إذا ظهرت لديه الاهتمامات الذاتية، وحدثت وافق بينها وبين السمات الشخصية، معاً لقدرة على اكتشاف مميزات المهن المرغوبة تحديداً دقيقاً، وإسقاط المهن الأخرى. كما أكد على أن المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب العيش فقط بل إن لها دور اجتماعي يؤديه الفرد، وهي عالم متكامل تتشابه بكيفية مصالح الفرد والمجتمع (الحوارنة، 2005، 3).

وتعتبر نظرية هولاند من النظريات التي حاولت تجاوز المراحل النمائية، لتوضح العوامل المسؤولة عن اتخاذ القرار المهني لمهنة معينه، لقد نشأ مفهوم هولاند عن الاختيار المهني من خلال خبراته مع الأفراد الذين يقومون

باتخاذ القرارات المهنية، حيث يعتقد أن بلوغ الشخص السن الذي يكون فيه قادراً على اختيار مهنته هو نتاج لتفاعل الوراثة مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية، بما في ذلك دور الأسرة والرفاق والراشدين الآخرين والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها والمستوى التعليمي للأسرة.

كما يرى هولاند أن عملية الإرشاد المهني، ما هي إلا عملية تهدف لمساعدة الفرد على الاختيار السليم، وأن هذا الاختيار المهني الخاص بالفرد يتأثر بتفاعل عوامل وراثية مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية، بما في ذلك دور الأسرة والرفاق، والطبقة الاجتماعية، والمستوى التعليمي للأسرة (Herr & Cramer, 1984, 65).

ومما لاشك فيه أن التفكير في المستقبل والخوف منه من الأمور التي أصبحت تشغل فكر الشباب ونعني بهم طلبة الكليات والجامعات الذين هم المستقبل يفكرون بها بشكل كبير ويتخوفون مما يخبئه لهم (فراج، 2006، 1).

نظراً للتطور السريع في مختلف مجالات الحياة العلمية والعملية والاجتماعية والنمو الكبير في مجال تكنولوجيا المعلومات والتغير الذي يشهده سوق العمل وعالم المهن، فإن الطلبة في بلادنا يعانون من عدم القدرة على اتخاذ القرارات فيما يتعلق باختيار نوع الدراسة أو المهنة التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم، ويعود ذلك لعدد من الأسباب التي تؤثر في مستوى النضج المهني لديهم، مما ينتج عنه عدم تمكنهم من اتخاذ القرارات المهنية المناسبة، ومن هذه الأسباب، افتقارهم للمعلومات والمعرفة عن ذواتهم وقدراتهم وميولهم، والمهن، ومتطلبات سوق العمل، كما يتدخل تأثير الآباء والبيئة المحيطة في تكوين اتجاهاتهم عن عالم المهن ونوع الدراسة، مما يعيق ويعطل اتخاذ القرار المهني الملائم.

ثانياً: إشكالية الدراسة:

من الملاحظ في اليمن أن هناك تزايداً في البطالة وعزوف من الشباب عن ممارسة بعض المهن مع وجود الطاقات البشرية المؤهلة ولكن تأهيلاً غير متوافق مع ذواتهم وقدراتهم وميولهم الداخلية. فالطالب في اليمن وكثير من الدول العربية هو (مسيراً وليس مخيراً) في اختياره للتخصص الدراسي أو المهنة المناسبة، فالطالب يختار المتاح أو يجبر عليه بالأحرى لعدم وجود البديل بدون مراعاة ميول واهتمامات الطالب وقدرته العقلية والجسمية.

كما تعد مشكلة اختيار الطالب لنوع الدراسة والمهنة التي سيمتهنها في المستقبل من أهم المشاكل التي يواجهها عدد كبير من الطلبة في مرحلة التعليم العالي نظراً لعدم معرفة الطلبة بطبيعة المواد والتخصصات التي سيقومون بدراستها حيث يدرس كثير من الطلبة في تخصصات دراسية تتناقض مع طبيعة ميولهم المهنية إما بسبب المعدل الذي حصل عليه في الثانوية العامة وإما بسبب الوضع المادي للأسرة من حيث عدم مقدرتها على تلبية طموح أبنائها في الدراسة التي يريدونها، وهذا التناقض يؤدي في أغلب الأحيان إلى الإخفاق الدراسي والمهني مما ينعكس سلباً على الفرد والمجتمع ويهدر الطاقات البشرية.

وتكمن مشكلة الدراسة في نظرة الطلبة إلى المستقبل الذي ينتظرهم في ظلما يعيشونه من أوضاع سياسية واقتصادية واجتماعية سيئة والتي تتميز بخصائص وأحداث تكاد تنفرد بها عن بقية مناطق العالم لما تحمله من تناقضات وخلافات بين أبناء المجتمع الواحد ونظراً لوجود الانقسام الداخلي والحصار الذي له أثر كبير في تكوين أفكار غير واضحة لدى الطلبة عن المستقبل الذي ينتظرهم؛ لذلك أصبحت هناك ضرورة ملحة لدراسة ومعرفة الميول المهنية ومدى اختيار التخصص الدراسي المناسب الذي يتمشى مع قدرات الطالب واستعداداته وإمكانياته التي تؤهله إلى النجاح في حياته الدراسية، ومن ثم النجاح في المستقبل بما يحقق له الحياة الكريمة التي تطلع إليها كل طالب.

ويُعد قرار الاختيار المهني من أصعب القرارات، التي تواجه الإنسان في حياته، وهو ليس بالأمر السهل على المرء إذ لا يوجد من يرغب بقضاء أكثر من نصف عمره بعمل لا يستمتع به ولا يميل إليه. إن أغلب الخريجين من طلبة

المرحلة الثانوية لا يدركون مدى أهمية هذا القرار، وعندما تسأل أحدهم ما العمل الذي تفضله؟ يجيبك " لا أعرف " أو " لم أفكر بعد"، ثم يضطر إلى الالتحاق بتخصص دون معرفة أو رغبة منه. إن نجاح الطالب في دراسته وفي حياته المهنية بعدها، يتوقف على مدى معرفته باختيار التخصص الدراسي المناسب له، الذي يتناسب مع ميوله واهتماماته وقدراته. فالكثير من الطلبة يختارون تخصصاتهم الدراسية لشهرة كلية، أو لطبيعة النظرة الاجتماعية للتخصص، أو بسبب العائد المادي لذلك التخصص، ولكن بعد التحاق الطالب بمثل تلك التخصصات التي لا تتناسب مع قدراته وميوله المهنية سرعان ما يجد نفسه غير قادر على الاستمرار في هذا التخصص؛ إما لأنه لا يستمتع به أو لصعوبته، أو أنه لا يميل إليه، الأمر الذي يولد لديه مشكلات متعددة منها: النفسية، والاجتماعية، والدراسية، وتتطور تلك المشكلات لتخلق له القلق والحيرة، و تنعكس على مستقبله المهني والحياتي. (عطية، 2007، 78) و(القاسم، 2001:59)

و يواجه الطلبة في نهاية مرحلة التعليم الثانوي مشكلة اختيار نوع التعليم الذي سوف يترتب عليه اختيارهم لدراساتهم المهنية والأكاديمية ومن ثم التحاقهم بمهنة معينة. وتزيد المشكلة حيث تكثر البطالة و تزايد في معظم مجتمعات دول العالم الثالث بسبب افتقار مدارسها إلى التوجيه والإرشاد المهني. وبدوره يهتم الإرشاد المهني بمساعدة الطلبة بشكل عام في التخطيط المستقبلي المهني واتخاذ القرارات المتعلقة بالاختيار المهني المناسب، من خلال إيقاظ اهتمامهم ولفت انتباههم إلى أهمية هذا الاختيار وما يترتب عليه من نتائج على مختلف مجالات حياتهم. ولمساعدة الطلبة في عملية الاختيار المهني لا بد من توفر معلومات وافية عن ميولهم المهنية، وعن عالم المهن، ومن ثم تزويدهم بمعلومات كافية حول أهمية حصول الفرد على مهنة توافق ميوله ورغباته. (الحوات، 2005، 66) إلا أن نسبة كبيرة من الطلبة في المجتمعات العربية مازالت تعاني من عدم الحصول على مثل هذه المعلومات.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه(بكر، 2004، 281) الذي أكد على أن موضوع اختيار نوع الدراسة غير محدد وغير واضح بالنسبة لكثير من الطلبة، حتى ينهوا مرحلة التعليم العام فيجدوا أنفسهم مرغمين على دخول تخصص ما دون إرادتهم، ودون أن يعدوا أنفسهم للانخراط في ذلك التخصص أو العمل، فيكون اختيارهم في ضوء بريق ومغريات المهنة ومكانتها في المجتمع، أو على أساس عائدها الاقتصادي بغض النظر عن الميول، والاستعداد لها، أو نتيجة إجبار من الأسرة على الدخول في مهنة معينة قد تكون مهنة الأسرة، أو مهنة فشل الأب في الانخراط بها، فدفع ابنه إليها، فيعيش ذلك الطالب في خوف وقلق من الإخفاق، وإن استطاع الاستمرارية فيها، لكن عدم الرضا المهني عن مكانة الوظيفة ودخلها وظروف العمل سيظل قائماً.

وتشير نتائج بعض الدراسات كدراسة (النوباني، 1995) ودراسة(النجار، 2004) إلى أن اختيار كثير من الناس لمهنتهم يحدث نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح الأقارب والأصدقاء، أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة ما، أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة، أول أن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة، كل ذلك دون أن ينظر الفرد إلى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة لا بد منه النجاح هفي مهنته المستقبلية. وهذا يتفق مع ما أشار إليه (أبوغزالة وزكريا، 2002، 42) في أن عدداً كبيراً من طلابنا يتابعون التعليم في المدارس الثانوية دون توجيه، كما أن عدداً كبيراً منهم ينهي تحصيله الثانوي ويدخل عالم المهنة دون أن يتهيأ لذلك.

وتكمن مشكلة الدراسة في نظرة الطلبة إلى المستقبل الذي ينتظرهم في ظلما يعيشونه من أوضاع سياسية واقتصادية واجتماعية سيئة والتي تتميز بخصائص وأحداث تكاد تنفرد بها عن بقية مناطق العالم لما تحمله من تناقضات وخلافات بين أبناء المجتمع الواحد ونظراً لوجود الانقسام الداخلي والحصار الذي له أثر كبير في تكوين

أفكار غير واضحة لدى الطلبة عن المستقبل الذي ينتظرهم؛ لذلك أصبحت هنا كضرورة ملحة لدراسة ومعرفة الميول المهنية ومدى اختيار التخصص الدراسي المناسب الذي يتمشى مع قدرات الطالب واستعداداته وإمكانياته التي تؤهله إلى النجاح في حياته الدراسية، ومن ثم النجاح في المستقبل بما يحقق له الحياة الكريمة التي يتطلع إليها كل طالب.

ويُعد قرار الاختيار المهني من أصعب القرارات، التي تواجه الإنسان في حياته، وهو ليس بالأمر السهل على المرء إذ لا يوجد من يرغب بقضاء أكثر من نصف عمره بعمل لا يستمتع به ولا يميل إليه. إن أغلب الخريجين من طلبة المرحلة الثانوية لا يدركون مدى أهمية هذا القرار، وعندما تسأل أحدهم ما العمل الذي تفضله؟ يجيبك "لا أعرف" أو "لم أفكر بعد"، ثم يضطر إلى الالتحاق بتخصص دون معرفة أو رغبة منه. إن نجاح الطالب في دراسته وفي حياته المهنية بعدها، يتوقف على مدى معرفته باختيار التخصص الدراسي المناسب له، الذي يتناسب مع ميوله واهتماماته وقدراته. فالكثير من الطلبة يختارون تخصصاتهم الدراسية لشهرة كلية، أو لطبيعة النظرة الاجتماعية للتخصص، أو بسبب العائد المادي لذلك التخصص، ولكن بعد التحاق الطالب بمثل تلك التخصصات التي لا تتناسب مع قدراته وميوله المهنية سرعان ما يجد نفسه غير قادر على الاستمرار في هذا التخصص؛ إما لأنه لا يستمتع به أو لصعوبته، أو أنه لا يميل إليه، الأمر الذي يولد لديه مشكلات متعددة منها: النفسية، والاجتماعية، والدراسية، وتتطور تلك المشكلات لتخلق له القلق والحيرة، وتنعكس على مستقبله المهني والحياتي. (عطية، 2007، 78) و(القاسم، 2001:59)

و يواجه الطلبة في نهاية مرحلة التعليم الثانوي مشكلة اختيار نوع التعليم الذي سوف يترتب عليه اختيارهم لدراساتهم المهنية والأكاديمية ومن ثم التحاقهم بمهنة معينة. وتزداد المشكلة حيث تكثر البطالة و تزايد في معظم مجتمعات دول العالم الثالث بسبب افتقار مدارسها إلى التوجيه والإرشاد المهني. وبدوره يهتم الإرشاد المهني بمساعدة الطلبة بشكل عام في التخطيط المستقبلي المهني واتخاذ القرارات المتعلقة بالاختيار المهني المناسب، من خلال إيقاظ اهتمامهم ولفت انتباههم إلى أهمية هذا الاختيار وما يترتب عليه من نتائج على مختلف مجالات حياتهم. ولمساعدة الطلبة في عملية الاختيار المهني لابد من توفر معلومات وافية عن ميولهم المهنية، وعن عالم المهن، ومن ثم تزويدهم بمعلومات كافية حول أهمية حصول الفرد على مهنة توافق ميوله ورغباته. (الحوات، 2005، 66) إلا أن نسبة كبيرة من الطلبة في المجتمعات العربية مازالت تعاني من عدم الحصول على مثل هذه المعلومات.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه (بكر، 2004، 281) الذي أكد على أن موضوع اختيار نوع الدراسة غير محدد وغير واضح بالنسبة لكثير من الطلبة، حتى ينهوا مرحلة التعليم العام فيجدوا أنفسهم مرغمين على دخول تخصص ما دون إرادتهم، ودون أن يعدوا أنفسهم للانخراط في ذلك التخصص أو العمل، فيكون اختيارهم في ضوء بريق ومغريات المهنة ومكانتها في المجتمع، أو على أساس عائدها الاقتصادي بغض النظر عن الميول، والاستعداد لها، أو نتيجة إجبار من الأسرة على الدخول في مهنة معينة قد تكون مهنة الأسرة، أو مهنة فشل الأب في الانخراط بها، فدفع ابنه إليها، في عيش ذلك الطالب في خوف وقلق من الإخفاق، وإن استطاع الاستمرارية فيها، لكن عدم الرضا المهني عن مكانة الوظيفة ودخله أو ظروف العمل سيظل قائماً.

وتشير نتائج بعض الدراسات كدراسة (النوباني، 1995) ودراسة (النجار، 2004) إلى أن اختيار كثير من الناس لمهنتهم يحدث نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح الأقارب والأصدقاء، أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة ما، أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة، أو لأن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة، كل ذلك دون أن ينظر الفرد إلى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة لا بد منها لنجاحه في

مهنته المستقبلية. وهذا يتفق مع ما أشار إليه (أبو غزالة وذكريا، 2002، 42) في أن عدداً كبيراً من طلابنا يتابعون التعليم في المدارس الثانوية دون توجيه، كما أن عدداً كبيراً منهم ينهي تحصيله الثانوي ويدخل عالم المهنة دون أن يتهيأ لذلك.

ولما كانت المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، محققاً لذاته وطموحاته، فإن سوء الاختيار المهني سوف يعود بأضرار كبيرة على الفرد والمجتمع على حد سواء، فإذا لم تحقق المهنة الاستحسان النفسي والاجتماعي والمهني الذي ينشده الفرد فإن سعادته لن تتحقق، مما يؤدي إلى عدم التوافق النفسي لدى الفرد، وعدم الإحساس بالأمان، وعدم الشعور بالرضا الوظيفي، وقد يتعدى الأمر الأضرار النفسية ليسبب أضراراً جسدية أيضاً، مما يؤدي إلى انخفاض في أداء الفرد المهني وإنتاجيته، ويلحق آثاراً سلبية بالفرد وبالمجتمع. (زهرا، 1998، 127)

ومما أيد الباحث وجود مشكلة حقيقية معاناة الأهالأنفسهممنخلالاشكواهموقلقهم على مستقبل أبنائهم، بسبب ضعف قدرة هؤلاء الأبناء على اتخاذ القرارات السليمة المبنية على أسس منطقية وحقائق كافية، مما يؤثر في تقرير مصيرهم، وخط سير حياتهم.

ومع الزيادة المضطربة في أعداد السكان عموماً وفي أعداد الطلاب على وجه الخصوص سواء الذين يحملون شهادات جامعية أو ثانوية، وعدم توفر فرص عمل مناسبة لهم من وجهة نظرهم فإن الأمر يحتاج إلى تدخل سريع من كافة الأجهزة المعنية حتى لا نفاجاً في يوم ما بنسبة غير معقولة من البطالة، وبالتالي ظهور عدد من المشكلات على مستوى الفرد والمجتمع.

وقد ذكر (Heller, 1992,10) أن بعض الباحثين الذين اهتموا بدراسة القدرة على اتخاذ القرار لاحظوا أن معظم أفراد عيناتهم يسعون إلى القرارات الجاهزة، أو أنصاف الحلول المعتمدة على أنصاف الحقائق، ملاحظة أخرى هامة وهي الفشل في استخدام استراتيجيات تحديد المشكلة وتطوير حلول لها، وتفضيل سلوك التجنب وكأن حلولاً جاهزة سوف تأتي من مكان ما، ومن بين الأسباب الهامة لهذا الضعف العام في مهارة اتخاذ القرار لدى الكبار والصغار، هو القصور في الأبحاث والدراسات التي تعمل على تنمية هذه المهارات لدى الفرد، منذ الطفولة من خلال البرامج والدورات التأهيلية التخصصية المعدة لذلك، فإذا كان صانع القرار يملك معلومات كافية لذلك فسوف تكون القرارات أقرب إلى المنطقية.

ورغم اهتمام العالم من حولنا بمثل هذه الدراسات إلا أن المجتمع اليمني لم يحظ بمثل هذه الدراسات مع حاجتنا الماسة، خاصة في الوقت الحاضر الذي شهد نمواً مطرداً في عدد السكان وتغير في السياسة الاقتصادية المعتمدة على توظيف معظم الوظائف الأمر الذي يتطلب أن يسبقه تغيير في الفكر من خلال تزويدهم بالمعلومات السليمة والمعرفة الثاقبة عن ذواتهم وقدراتهم وميولهم، وإلمامهم بكل ما يستجد عن عالم المهن، وما يتطلبه سوق العمل، بالإضافة إلى تنمية قدراتهم ونموهم المهني من خلال تحسين مستوى النضج المهني لديهم، وإكسابهم مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المناسب لقدراتهم وميولهم، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو بعض المهن.

ولقد لاحظ الباحث خلال فترة تدريسه في جامعة دمار منذ عام (2004) أن هناك اختلافاً بين الطلبة في رضاهم عن التخصصات التي يدرسونها واختلافاً في نظرة هؤلاء الطلبة وتطلعهم نحو المستقبل ما بين متفائل ومتشائم من المستقبل الذي ينتظرهم بعد انتهائهم من الدراسة في ظل الظروف التي يعايشها الطلبة في مجتمعنا وما يلحقها من الضبابية والغموض وعدم وضوح الرؤية المستقبلية، وهذا مادفع الباحث لإجراء هذه الدراسة التي يمكن صياغتها بالسؤال الرئيس التالي:

هل توجد علاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية لدى طلبة جامعة دمار وفقاً لنظرية هولاند؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أكثر الميول المهنية شيوعاً لدى طلبة جامعة دمار وفقاً لنظرية هولاند؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية لدى طلبة جامعة دمار تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية (النوع، التخصص، مستوى تعليم الأب) وفقاً لنظرية هولاند؟

ثالثاً: أهمية الدراسة:

أ- الأهمية النظرية:

- تعتبر الدراسة مهمة لأنها تتناول موضوعاً جديداً في اليمن، وهذا الموضوع هو مشروع الحياة الذي يسعى إلى تحقيقه من خلال المهنة التي اختارها. حيث أن اختيار التخصص أو المهنة المناسبة أصبح الشغل الشاغل للطلاب وأولياء أمورهم.

- أهمية الموضوع الذي تتصدى له الدراسة الحالية على مستوى الفرد و الدولة، حيث أن موضوع البطالة أصبح هاجساً يقلق المسؤولين.

- تعتبر الدراسة مهمة كذلك من خلال العينة التي تجري الدراسة عليها وهم فئة الشباب المتعلم في الجامعة.

- لا توجد من بين الدراسات أي دراسة على -حد علم الباحث - تناول ظاهرة الميول المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات وفقاً لنظرية هولاند في المجتمع العربي واليميني، مما يبين أهمية إجراء هذا الدراسة.

- كما تكمن أهمية هذا الدراسة بأنها تعتمد على نظرية جون هولاند العالمية، التي تتحدث عن أنماط الشخصية، والبيئات المهنية المختلفة، وتواءم بين هذه الأنماط الشخصية والبيئات المهنية، حيث يمكن للطلبة عينة الدراسة التعرف على أنماط شخصياتهم والشخصيات الأخرى، والتعرف أيضاً على البيئات المهنية المختلفة الأنسب لهم، والتي يمكن بدورهم تقديم المساعدة وبعض المعلومات لغيرهم من الطلبة أو أفراد أسرهم أو الأقارب.

- تساهم هذه الدراسة في تحديد حجم مشكلة الميول المهنية لدى الطلاب بتخصصاتهم النظرية والعملية.

-توفر الدراسة قدر من المعلومات والحقائق عن سياسة القبول والميول في المؤسسات الجامعية.

ب - الأهمية التطبيقية:

- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تقديم برامج تساعد على عملية الميول المهنية والالتحاق بالتخصصات التي تحقق فائدة للفرد والمجتمع.

- تساعد هذه الدراسة الباحثين على إجراء دراسات أخرى مشابهة ذات علاقة بالموضوع على مستويات تعليمية مختلفة.

- لفت نظراً لقائمين على الإدارة الجامعية بضرورة الاهتمام بعملية الميول لما لها من أثار نفسية على الطلبة بمختلف مستوياتهم.

- تكتسب الدراسة إعطاء الطلبة فكرة عن أهمية التخطيط السليم لاختيار التخصص المناسب بماي جعلهم قادرين على إكمال دراستهم دون ضغوطات نفسية.

- أهمية توعية الطلاب بأنفسهم وقدراتهم واستعداداتهم من جهة، وإمدادهم بالمعلومات عن المهن وكيفية تحليلها ومصادر الحصول على تلك المعلومات وبالتالي اتخاذ القرار المهني المناسب.

- تعد هذه الدراسة استجابة لنتائج وتوصيات الكثير من الدراسات والأبحاث العربية والعالمية.

رابعاً: هدف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية لدى طلبة جامعة ذمار وفقاً لنظرية هولاند؟
2. التعرف على أكثر الميول المهنية شيوعاً لدى طلبة جامعة ذمار وفقاً لنظرية هولاند.
3. الكشف عن دلالة الفروق في الميول المهنية لدى طلبة جامعة ذمار تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية (النوع، التخصص، مستوى تعليم الأب).

سادساً: مصطلحات الدراسة:

#### 1. الميول:

##### الميول في اللغة:

في المعجم الوسيط مال ميلاً وميلاناً أي زال عن استوائه، يقال مال الحائط لم يكن مستقيماً، ومالت الشمس عن كبد السماء، ويقال مال عن الحق ومال إليه أي أحبه وانحاز له ويقال ميلهف استمال، واستمال فلانا أي استعطفه وأماله. (أنيس وآخرون، 2000، 932) وفي قاموس أكسفورد نجد بمعنى الميل والميول أي: شيء يفعله الإنسان أو طريقة سلوك. (أكسفورد، 1999، 771)

##### الميول في الاصطلاح:

تعددت تعريفات الميول باختلاف التوجهات والتخصصات التي ينتمي إليها العلماء والباحثون فهذا المجال ونورد منها مايلي:

يرى (سترونج، Strong): أن الميل "استجابة حب في حين أن النفور استجابة كراهية، ويكون الميل لشيء موجود إذا كنا شاعرين بهذا الشيء، أو بعبارة أصح عندما نكون شاعرين بما لدينا من استعداد وتهيؤ نحوه". (عبدالوهاب، 2008، 14)

وعرفته "هنا" بأنه: "استجابة الفرد استجابة إيجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شيء أو فكرة معينة، وأن هذه لاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية". (الشيبياني، 1987، 82)

وعرفه (جيلفورد، Gilford) بأنه: "نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة". (الحري، 2008، 2)

ويعرفه العزة بأنه: "شعور عند الفرد يدفعه إلى الاهتمام ويدعوه إلى الانتباه بصورة مستمرة إلى موضوع معين ويكون هذا الاهتمام أو الانتباه مصحوباً بالارتياح من قبل الفرد". (العزة، 2001، 322)

هذا بالنسبة لتعريف الميول بشكل عام ولو انتقلنا إلى الحديث عن تعريفات الميول المهنية على وجه الخصوص نجد أن بعض علماء النفس يميزون بين الميول المهنية والميول غير المهنية، فالأنشطة التي يمارسها الفرد في أوقات الفراغ ويوجد فيها متعته تعرف بالميول اللامهنية، أما الميول المهنية فهي تلك التي تتعلق بمهنة يمارسها الإنسان.

#### 2. الميول المهنية:

عرفه صالح بأنه: "تنظيم سلوكي معقد يتعلق بمجموع استجابات قبول نحو نشاط مهني معين". (الحري، 2008، 10)

ويعرفه عبد الهادي والعزة بأنه: "مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه". (عبد الهادي، والعزة، 1999، 113)

وتحدد هذه الميول من خلال استجابات الطلبة على مقياس الميول المهنية لهولاند. وقد تبني الباحث تعريف عبد الهادي والعزة. ومما دفع الباحث إلى تبني هذا التعريف بالذات هو ما وجد فيه من تعبير دقيق عن الميول المهنية بوضوح ودون إطالة فقد كانت عريفاً موجزاً وجامعاً.

3. نظرية هولاند: هي " نظرية مهنية للعالم الايرلندي جون هولاند، وتفترض أن الاختيار المهني للإنسان يكون نتاج الوراثة وعوامل بيئية وثقافية والقوى الشخصية، تحدث فيها عن ستة أنماط للشخصية يقابلها ستة أنماط للبيئة المهنية التي تواءم هذه الأنماط من الشخصية" (حمود، 2012، 212).

#### نظرية جون هولاند للميول المهنية:

هو العالم جون فيليب هولاند (1841-1914) مخترع أمريكي إيرلندي ولد في مقاطعة كلير بإيرلندا، درس وقام بالتدريس فيها وانتقل عام 1983م إلى الولايات المتحدة حيث أستقر في باترسون بولاية نيوجيرسي واشتغل هناك بالتدريس أيضاً، كان أول من اخترع الغواصات، حيث قدم خطته الأولى لإنتاج الغواصة إلى بحرية الولايات المتحدة عام 1975م، إلا أنها لم تلق قبولاً. ولكن جمعية "فيديان بالتي" التي كانت تضم مجموعة من الوطنيين الإيرلنديين في الولايات المتحدة أبدت اهتمامها بالاختراع، وساندت تجارب هولاند وأمدته بالمال (Lanzerotti & Orell, 2006, 12).

واشتهر بعد ذلك بكتابه بالإرشاد والاختيار المهني كما يعتبر صاحب النظرية التي تؤكد على أهمية التوافق ما بين السمات الشخصية والميول المهنية، صمم اختبار مهني مهم ومميز يساعد على التعرف على نمط الشخصية وملائمتها مع البيئة المهنية الأنسب (Holland, 1973, 34-36).

يفترض هولاند في نظريته أن اختبار الفرد للمهنة هو تعبيراً عن شخصيته، ويقسم هولاند الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط ولكل من هذه الأنماط صفاتها الخاصة بها، وكل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ نفس الاسم وتتطابق في صفات النمط نفسه، وبالتالي فإن نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربوية أو مهنية أو أكاديمية محددة تناسب نمط شخصيته (Lanzerotti & Orell, 2006, 14).

إن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان المهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية.

ويفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما انه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها ببعض، وأن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي. (عبد الهادي والعزة، 1999، 97) (عبد اللطيف، 2003، 171-231)

إن جوهر نظرية هولاند تعتمد على ثلاثة محاور أساسية:

الأول: يتعلق بالبيئة. الثاني: يتعلق بالفرد. الثالث: يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة.

وينطلق فهم هولاند للبيئة في مسارين:

الأول: البيئات المهنية وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يحدد بموجبها مدى الاختيار.

الثاني: البيئة الاجتماعية وهي مجموعة المؤشرات التي يحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عند الاختيار (المشعاع، 1993، 77).

#### ✘ أنماط الشخصية الستة حسب نظرية هولاند:

١- الشخصية الواقعية: وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً وقوة ومهارة جسمية.

- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين.

- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.

- يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة.
- يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.
- قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة.
- وبيئتها (النمط الواقعي): معماري- مزارع- مهندس- رائد فضاء- طيار -طبيب أسنان- سائق- كهربائي- إطفائي- جيولوجي- فنون الحرب- عمل مساج- مخبري- ميكانيكي سيارات- حداد- ممرض- صيدلي- شرطي- جراح- طبيب حيوانات- سمكري- التربية البدنية- ربة بيت- عالم أحياء- بناء- نجار- عسكري.
- ٢- الشخصية العقلية: وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:
  - يفضلون التفكير في حلول المشاكل من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.
  - يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالدراسة عن علل الأشياء وعلاقتها.
  - يمتلكون قيم واتجاهات غير ثقيلة.
  - يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.
  - وبيئتها (النمط العقلي): - محلل نفسي- البحث والتطوير- العلوم- خبير تطوير الويب- علم كمبيوتر- مصمم برامج الحاسوب- اقتصاد- مهندس- أستاذ جامعي- محامي- رياضي- إحصائي- الطب- باحث في المجال الطبي- فيزيولوجي- بروفيسور- عالم نفسي.
- ٣- الشخصية الاجتماعية: وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:
  - يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.
  - قيمهم الأساسية إنسانية ودينية.
  - يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية.
  - يتجنبون المواقف التي تتطلب حل المشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.
  - وبيئتها (النمط الاجتماعي): ناشط في العدالة الاجتماعية- العناية بالأطفال- التعليم- الاستشارات- التدريس الأكاديمي- التعليم المبكر للأطفال- علم الشيخوخة- الدراسات الدولية- الصحة- الطب- التعليم العالي- ممرض- خبير تغذية- ممرض- عالم نفسي- محلل نفسي- الطب العام- الأعمال الاجتماعية- مدرب.
- ٤- الشخصية التقليدية: وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:
  - الالتزام والتقيد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.
  - يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية.
  - يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيماً لفظياً وعددياً.
  - القدرة على ضبط النفس.
  - ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة.
  - يحصلون على الرضاء ويتجنبون الصراع والقلق.
  - يميلون إلى الروتين في حياتهم.
  - يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.
  - وبيئتها (النمط التقليدي): محاسب - مستشار ضريبي- خبير بشؤون التأمين- الإدارة- مسؤول إداري- مدقق حسابات- القطاع المصرفي- صراف في بنك- أعمال اقتصاد- قابض- أمين صندوق- كاتب -عالم الحاسوب- برمجة الحاسوب- تصميم الواجهة- خبير تطوير الويب- مراسل محكمة- خدمة الزبائن- مدير قاعدة البيانات-

التعليم- الاستشارات- التدريس- مهندس- المالية- محلل مالي -التأمين- الخدمات المصرفية- محتمى- المكتبة وعلم المعلومات- مسؤول الأرشيف- الإدارة- محلل أبحاث.

٥ - الشخصية المغامرة: وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:

- إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.

- يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.

- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.

- اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.

- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.

و بيئتها (النمط المغامر): ناشط- مساعد إداري- أعمال اقتصاد- مدير التنفيذ- مناظر- مقال- التخطيط

للمهرجانات والملتقيات- الدراسات الدولية- التطوير العالمي- جمع التبرعات- تسيير فندق- مسؤول موارد بشرية-

التأمين- العلاقات الدولية- مترجم- محامي- الإدارة- مستشار إداري- محلل أبحاث السوق- مدير مكتب- التسويق

عبر الهاتف- مدرب- الأمم المتحدة- وزير.

٦- الشخصية الفنية: وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:

- يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين.

- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.

- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين.

- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية.

- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.

- يظهرون قليلاً من ضبط النفس.

- أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.

- قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس. وبيئتها (النمط الفني): الكتابة الإبداعية- شاعر- الفنون الجميلة-

مصمم أزياء- الخياطة الراقية- مخرج أفلام- مصور- اللغات- مسرحي (عبدالهادي والعزة، 1999، 63-

66)، (عبدالوهاب، 2008، 88)، (لهلال، 2007، 87)، (الحربي، 2008، 11)، (الردادي، 2010، 3)، (غرايبة، 2010، 2)،

نزال، 2005، 2)، (231-226، 1977، Holland).

المفاتيح الأربعة في نظرية هولاند:

1. الاتفاق أو الاتساق: وينطبق الاتساق على كل من نموذج الشخصية ونموذج المجتمع، وهناك أنماط

تتفق مع أنماط أخرى، مثلاً النمط الفني يتفق مع النمط الاجتماعي أكثر ما يتفق مع النمط العقلي أو

المغامر.

2. التمايز: بعض أنماط الأفراد أو البيئات تكون نقية، بمعنى أن هؤلاء الأفراد أو البيئات تشبه نمطاً واحداً

ولا تبدي تشابهاً مع الأنماط الأخرى، بينما يوجد أشخاص آخرون وبيئات أخرى تبدي تشابهاً مع بيئات

أخرى.

3. التطابق: أن الأنماط المتنوعة للشخصية تتطلب بيئات متنوعة ويحدث التطابق عندما يتواجد الأفراد

في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتهم مثل: تواجد الفنان في بيئة فنية، ويحدث عدم التطابق عندما

يتواجد الأفراد في بيئات لا تتفق مع أنماط شخصياتهم مثل: تواجد الفنان في بيئة تقليدية، وذلك لأن

الأفراد يزدهرون في البيئة التي تتفق معهم.

4. الحساب: حيث يرى هولاند أن العلاقات بين داخل أنماط الشخصية وأنماط البيئات يمكن ترتيبها، على أساس أن المسافات بين الشخصيات والبيئات تتناسب عكسياً مع العلاقة بينهما، أي كلما بعدت المسافات بين نماذج الشخصيات والبيئات كلما كان ذلك دليلاً على تدني العلاقة (ربيع، 2009، 98)(عبدالقادر، 2010، 352)

#### الدراسات السابقة:

دراسة الحميدي: ( 2010 ) هدفت إلى التعرف إلى الميول المهنية وسمات الشخصية الموهوبة السائدة للطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمدارس تعز، وقد بلغت عينة الدراسة (231) منهم ( 101 ) طالباً و ( 156 ) طالبة، وقد استخدم الباحث مقياس الميول المهنية ومقياس سمات الشخصية الموهوبة. ومن نتائجها أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغي الجنس في الميول المهنية.

دراسة محمد (2009) والتي هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين نمطي الشخصية الحسية والاختيار المهني لدى طلاب الجامعة، وقد تكونت عينة الدراسة من ( 200 ) طالب وطالبة، وقد استخدمت الدراسة قائمة هولاند للتفضيل المهني، واختبار مايرز - بريجز لأنماط الشخصية بعد الحس - الحدس، وقد أوضحت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجات الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس، كما أوضحت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجات الاختيار المهني تعزى لمتغير التخصص الدراسي، حيث كانت الفروق على البيئتين الواقعية والعقلية لصالح التخصص العلمي وعلى البيئة الاجتماعية لصالح التخصص الأدبي.

دراسة عبد الوهاب: (2008) وكان هدفها الكشف عن العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات النفسية، وقد تكونت عينة الدراسة من ( 200 ) طالب وطالبة وقد استخدم الباحث استبانة الميول المهنية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة يعقوب: (2007) ومن أهم أهدافها معرفة بنية الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية في السودان، وقد تكونت عينة الدراسة من ( 1210 ) طالباً وطالبة، واستخدم الباحث مقياساً للميول المهنية من إعداده، وقد أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في بعض المهن بحسب مجالاتها تعزى إلى: الجنس ونوع المدرسة والتخصص.

دراسة (Gianakos, 1999): ومن أهدافها التعرف إلى العلاقة بين الجنس والدور المرتبط به من جهة، واختيار التخصص في الكلية من جهة أخرى، وقد بلغت عينة الدراسة (608) طالب وطالبة، وقد استخدمت الدراسة مقياس الدور المرتبط بالجنس وقائمة هولاند للتفضيل المهني، وقد أوضحت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الميول المهنية.

دراسة (أبو كاشف، 1999) والتي هدفت إلى التعرف إلى مفهوم الذات وعلاقته بالميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى طلبة كليات المجتمع المتوسطة بمحافظة غزة، وقد بلغت عينة الدراسة (318) طالباً وطالبة، منهم (123) طالباً و(195) طالبة، واستخدم الباحث مقياس الميول المهنية لهولاند ومقياس مفهوم الذات ومقياس الدافعية للإنجاز، ولقد كان من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط دالة بين مفهوم الذات والميول المهنية وكذلك وجود فروق دالة إحصائية في متوسط درجات الميول المهنية يعزى إلى عامل الجنس، ووجود علاقة دالة إحصائية بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز.

دراسة (روبي، 1997) استهدفت هذه الدراسة التعرف إلى خصائص بنية الميول المهنية لدى الطلبة القطريين، وتحديد مدى التشابه والاختلاف في هذه الميول بينهم، وقد تكونت عينة الدراسة من ( 138 ) منهم ( 67 ) طالباً و

(71) طالبة من طلبة السنة النهائية بالكلية، وقد استخدم الباحث مقياس الميول المهنية، وكان من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة (Ginakos and Subich, 1988) والتي هدفت إلى استقصاء أثر الجنس في اختيار التخصص الجامعي والمهنة المستقبلية. حيث تكونت عينة الدراسة من (608) طالباً وطالبة المسجلين في علم النفس وقد استخدم الباحثان أداتين احدهما قائمة هولاند في التفضيل المهني، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث في اختيار التخصص.

دراسة (Cook, 1993) التي هدفت إلى دراسة الفروق بين الذكور والإناث من حيث ميولهم المهنية وقد توصلت إلى أن الذكور يختلفون في ميولهم عن الإناث. وترجع الدراسة تلك الاختلافات إلى البيئة المحيطة والأعراف والتقاليد التي تحكم ذلك.

دراسة (محمود، 1999) التي هدفت إلى استقصاء العلاقة بين الميول المهنية وكلاً من الجنس والتخصص الدراسي والنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في الأردن. حيث تكونت عينة الدراسة من (564) طالباً وطالبة، ومن نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في اختيار التخصص.

وفي دراسة أعدتها المسكري ورفاقه (AlMiskry, Bakar and Mohamed, 2009) : لتحديد الفروق بين الجنسين التفضيلات المهنية، وتأثيرها في الخيار المهني لدى طلبة في البكالوريوس في الجامعات الحكومية في ماليزيا. تألفت عينة الدراسة من ( 238 ) طالبا وطالبة من سبع كليات في ثلاث جامعات في ماليزيا، كان متوسط أعمارهم 22 عاماً. تكونت أداة الدراسة منقسمين، تضمن القسم الأول على أسئلة حول المتغيرات الديمغرافية (العمر، والجنس، وسنة الدراسة، والتخصص، وموقع السكن، والحالة الاقتصادية)، وتضمن (VPI). القسم الثاني على قائمة التفضيلات المهنية لهولاند وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التفضيلات المهنية.

إجراءات الدراسة:

### 1. منهجية الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة، والأهداف التي تسعى إليها، والبيانات المراد الحصول عليه المعرفة العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات لدى طلبة جامعة ذمار، وبناءً على التساؤلات التي سعت الدراسة للإجابة عنها، فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة، والذي اعتمده هو المنهج "الوصفي التحليلي" الذي يعتمد على دراسة الظاهرة، كما توجد في الواقع، ويسهم في وصفها وصفاً دقيقاً ويوضح خصائصها عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها.

### 2. العينة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من ( 35 ) طالب وطالبة من أقسام المستوى الأول حيث اعتمدنا على اخذ ( 5 ) طلبة في كل تخصص من التخصصات التالية: (آثار، تربية فنية، حاسوب، طب عام، بيطرية، أسنان، هندسة مدنية) بجامعة ذمار للعام الدراسي (2012-2013).

### 3. العينة الأساسية: الطريقة المعتمدة في هذه الدراسة لاختيار العينة هي: "العينة الطبقية العشوائية"

حيث تم اختيار العينة من طلبة المستوى الأول: "جامعة ذمار" من مختلف التخصصات التي تحتويها كليات الجامعة، حيث تم الحصول على القوائم الاسمية للمجتمع الإحصائي للدراسة من إدارة الجامعة لشؤون الطلبة والذي بلغ عدده ( 1120 ) يتوزعون على سبع كليات. ونظراً لصعوبة إجراء الدراسة على

جميع أفراد المجتمع (الحصر الشامل) فقد تم اللجوء إلى الاستقراء الناقص (العينة)، وعلى هذا الأساس تم حساب عينة الدراسة.

ومنه عينة الدراسة تقدر بـ  $(1120 \times 25 \div 100) = 280$  طالب وطالبة وقد بلغ حجم العينة بعد جمع الاستمارات المطبقة، واستبعاد غير المكتملة والناقصة ليصل عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (204) استمارة، وذلك نتيجة للصعوبة التي تلقيناها في ما يخص استرجاع الاستمارات وبالتالي بلغت عينة الدراسة (204) طالب وطالبة من طلبة الجامعة وقد توزعت هذه العينة حسب الخصائص التالية:

حسب النوع: الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع.

النوع	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	84	41.18%
إناث	120	58.82%
المجموع	204	100%

حسب التخصص: الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.

التخصصات	التكرارات	النسبة المئوية
أثار	20	9.82%
تربية فنية	30	14.70%
حاسوب	45	22.05%
هندسة مدنية	35	17.15%
أسنان	28	13.72%
طب عام	26	12.74%
بيطرة	20	9.82%
المجموع	204	100%

حسب تعليم الأب: الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير تعلم الأب.

تعليم الأب	غير متعلم	أقل من الثانوية	ثانوية	دبلوم	جامعي فما فوق	المجموع
	24	55	70	29	26	204

#### 4. أداة الدراسة: مقياس الميول المهنية:

وصف المقياس:

- قام الباحث باعتماد مقياس الميول المهنية (لهولاند، 1985) كأصل للمقياس الموجود في الدراسة الحالية، والذي قام بتعريبه وتقنينه (وصفي عصفور 1997) وهو يتكون من (36) فقرة تغطي ستة أبعاد للميول المهنية.
- قام الباحث بإجراء كثير من التعديلات على هذا المقياس بحيث يناسب الطلبة عينة الدراسة بحيث أصبح يتكون من (48) فقرة موزعة بالتساوي على أبعاد الميول المهنية الستة وهي: الواقعية، والتحليلية، والتجارية، والتقليدية، والفنية، والاجتماعية.
- البدء في إعداد الصورة الأولية للمقياس، حيث تم إعداده تحت عنوان "مقياس الميول المهنية لدى طلبة جامعة ذمار وعلاقته ببعض المتغيرات"، وقد أعطى لكل عبارة (5) بدائل وهي (درجة عالية جداً، درجة

عالية، درجة متوسطة، درجة منخفضة، درجة منخفضة جدا (يستجيب المفحوص لها بوضع علامة (×) تحت البديل المناسب لميوله المهنية).

وقد تمت صياغة البنود وروعي فيها البساطة والوضوح وعدم الغموض وعدم التعقيد، بحيث تتناسب مع مستوى الطلبة العمري والاجتماعي والثقافي، كما روعي فيها الإيجاز؛ حتى لا يستغرق المبحوث وقتًا طويلاً للإجابة عليها.

#### والجدول رقم (4) يوضح أبعاد مقياس الميول المهنية:

م	الأبعاد	عدد الفقرات
1	الميول الواقعية	8
2	الميول التحليلية	8
3	الميول الاجتماعية	8
4	الميول التجارية	8
5	الميول التقليدية	8
6	الميول الفنية	8
	المجموع	48

أولاً: التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:  
أ. صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية:

#### 1. صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولى على عشرة من أساتذة التربية وعلم النفس والمتخصصين بالمجال، وذلك لتعديل ما يرونه مناسباً على بنود المقياس، إما بالحذف أو الإضافة أو التعديل، وقد كانت نسبة موافقة المحكمين على فقرات المقياس لا تقل عن (85%) مما يعني أن المقياس صالح للتطبيق على عينة الدراسة.

#### 2. الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي):

حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (35) طالب وطالبة، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالبعد الذي تنتهي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل فقرة وبين المقياس ككل، كما هو موضح في الجدول رقم (5).

#### جدول (5)

يبين معاملات الصدق لكل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية

م	الأبعاد	معاملات الصدق	مستوى الدلالة
1	الميول الواقعية	0.663	0.01
2	الميول التحليلية	0.658	0.01
3	الميول الاجتماعية	0.745	0.01
4	الميول التجارية	0.744	0.01
5	الميول التقليدية	0.643	0.01
6	الميول الفنية	0.688	0.01

يتبين من الجدول (5) أنه توجد ارتباطات دالة إحصائية بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس الميول المهنية والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى الدلالة يساوي (0.01)، وبذلك يكون الباحث قد تحقق من أن المقياس يتسم بدرجة عالية من الصدق.

ثانياً: تصحيح المقياس:

يستجيب المفحوص على كل فقرة حسب سلم خماسي يتكون من البدائل: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، ومنخفضة جداً) ويقابلها على التوالي الدرجات (1,2,3,4,5) وجميع الفقرات إيجابية. وتتراوح الدرجة على المقياس بين (48-240) وعليه تكون أعلى درجة على (240) درجة وأدنى درجة هي (48).

ثالثاً: ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام الطرق التالية:

- طريقة التجزئة النصفية:

وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين نتائج الأسئلة الفردية والأسئلة الزوجية، وحصل الباحث على معاملات الثبات التي يوضحها الجدول رقم (6)

### جدول رقم (6)

يبين معامل ثبات مقياس الميول المهنية

م	الأبعاد	الفقرات	معاملات الارتباط قبل التعديل	معاملات الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
1	الميول الواقعية	8	0.5277	0.6909	0.01
2	الميول التحليلية	8	0.8204	0.9013	0.01
3	الميول الاجتماعية	8	0.4901	0.6578	0.01
4	الميول التجارية	8	0.4566	0.6269	0.01
5	الميول التقليدية	8	0.3408	0.5083	0.01
6	الميول الفنية	8	0.4469	0.6178	0.01
	المجموع الكلي للأبعاد	6	0.6980	0.8222	0.01

يتضح من الجدول رقم (6) أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية جميعها كانت مرتفعة، وأن معامل الثبات الكلي كان (0.8222) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

### جدول رقم (7)

يبين معامل ثبات مقياس الميول المهنية

م	الأبعاد	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	الميول الواقعية	** 0.6023
2	الميول التحليلية	** 0.8306
3	الميول الاجتماعية	** 0.8619
4	الميول التجارية	** 0.6011
5	الميول التقليدية	** 0.7998
6	الميول الفنية	** 0.7136

\*\*دالة عند مستوى دلالة 0.01

نلاحظ من الجدول (7) السابق أن معاملات ألفا كرونباخ جميعها كانت مرتفعة مما يدل على ثبات المقياس.

## عرض النتائج وتفسيرها

(أولاً): إجابة السؤال الأول والذي ينص على: ما أكثر الميول المهنية شيوعاً لدى طلبة جامعة دمار وفقاً لنظرية هولاند؟

للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب لاستجابات أفراد العينة لكل بعد من الأبعاد على مقياس الميول المهنية كما يوضحها جدول رقم (8):

## جدول رقم (8) يبين

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب لاستجابات أفراد العينة لكل بعد من الأبعاد على مقياس الميول المهنية.

م	الأبعاد	مجموع درجات كل بعد	المتوسطات	الانحرافات المعيارية	النسبة المئوية	الترتيب
1	الميول الواقعية	773.11	4.0031	0.5934	80.10%	3
2	الميول التحليلية	774.91	4.0569	0.5272	81.12%	2
3	الميول الاجتماعية	654.32	3.4077	0.7510	68.12%	5
4	الميول التجارية	738.36	3.8452	0.59300	76.81%	4
5	الميول التقليدية	654.28	3.4070	0.7498	68.03%	6
6	الميول الفنية	831.28	4.3293	0.5082	86.52%	1
	المجموع	773.71	3.841	0.6204	76.78%	

يبين الجدول (8) السابق النتائج التي تم التوصل إليها في كل بعد من أبعاد الميول المهنية من خلال عرض المتوسطات الحسابية للأبعاد وللدرجة الكلية للمقياس، ومن الملاحظ أن المتوسطات كانت تتراوح ما بين (4070,4.3293).

نلاحظ من الجدول رقم (8) أن جميع الأبعاد تتراوح بين نسبة عالية وعالية جداً، حيث هناك بعداً واحداً كان ذات درجة عالية جداً وخمسة أبعاد كانت ذات نسبة مئوية عالية.

فقد حصل بعد الميول الفنية) على أعلى نسبة مئوية وهي (86.52%) ويليه بعد الميول التحليلية بنسبة مئوية (81.12%)، وحصول بعد الميول الواقعية على الدرجة الثالثة بنسبة مئوية (80.10%) ويليه بعد الميول التجارية على الدرجة الرابعة ونسبة مئوية (76.81%) أما في المرتبة الخامسة فقد جاء بعد الميول الاجتماعية بنسبة مئوية (68.12%) بينما جاء بعد الميول التقليدية في المرتبة السادسة والأخيرة بنسبة مئوية (68.03%) وقد حصلت الدرجة الكلية للمقياس على نسبة مئوية (76.78%) وهي درجة عالية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة في هذه المرحلة العمرية يميلون نحو الخيال والأحلام والحس المرهف، إضافة إلى ما تتميز به هذه المرحلة من عمر الطلبة من سمات كرفض السلطة ومحاولة الاستقلال وإثبات الذات والسعي نحو الإنجاز الذي من خلاله تتحقق ذواتهم والميل إلى التجديد، كما أن الرغبة في الاستقلال تصل إلى قمة حدتها فهذه المرحلة، وكثيراً ما يبالغ المراهق الكبير في هذه الرغبة إذا علم أن بعض أصدقائه أكثر استقلالاً منه، وقد ينشأ عن ذلك صراع مع الوالدين ويكتشف المراهق أن اعتماديته في هذه المرحلة ذات تطابع اقتصادي في جوهرها ويحاول البعض حل هذا الصراع بالدراسة عن مصادر دخل خاصة تعينه على الاستقلال. حيث تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من (الحميدي، 2010) والتي جاء فيها ترتيب الميول الفنية في مرتبة متأخرة

جدا، وكذلك تختلف مع دراسة(عبدالوهاب، 2008) التي تصدرت فيها الميول للخدمة الاجتماعية المرتبة الأولى في ترتيب الميول المهنية.

(ثانياً): إجابة السؤال الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية لدى طلبة جامعة ذمار تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية(النوع، التخصص، مستوى تعليم الأب) وفقاً لنظرية هولاند؟

1. النوع (ذكور، أناث)

جدول رقم (9) يبين

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لأبعاد مقياس الميول المهنية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

م	الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط	الانحرافات المعيارية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
1	الميول الواقعية	ذكر	84	4.0598	0.58236	4.18	دالة عند 0.01
		أنثى	120	3.7115	0.53617		
2	الميول التحليلية	ذكر	84	4.0533	0.47022	3.20	دالة عند 0.01
		أنثى	120	3.8313	0.53516		
3	الميول الاجتماعية	ذكر	84	3.8555	0.55222	3.88	دالة عند 0.01
		أنثى	120	3.1996	0.64666		
4	الميول التجارية	ذكر	84	3.5677	0.52114	5.67	دالة عند 0.01
		أنثى	120	3.1390	0.53366		
5	الميول التقليدية	ذكر	84	4.0533	0.47025	3.33	دالة عند 0.01
		أنثى	120	3.8310	0.53521		
6	الميول الفنية	ذكر	84	4.0599	0.58265	4.22	دالة عند 0.01
		أنثى	120	3.7125	0.56235		
	المجموع	ذكر	84	3.9415	0.52985	4.08	دالة عند 0.01
		أنثى	120	3.5708	0.55820		

نلاحظ من الجدول (9) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور في جميع أبعاد الميول المهنية، كما تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في البعد الكلي للمقياس بين الذكور والإناث لصالح الذكور. يمكن تفسير هذه النتيجة بما يتمتع به الطلبة الذكور في المجتمع اليمني من حرية الحركة والتنقل والخروج إلى الشارع والاطلاع على كل ما هو متاح من المهن في الميدان وفي السوق المحلية في حين نجد أن الإناث في هذا المجتمع تبقى مساحة الحرية لديهن محدودة إلى فترة طويلة بل نجد أن الإناث يملن إلى الأعمال النظرية كالتدريس وغيره. فالمجتمع اليمني جزء من المجتمعات الشرقية الذكورية التي تميز بين الذكر والأنثى في المعاملة وبالتالي تسمح للذكر بحرية الحركة والتنقل والاطلاع.

ليس هذا فحسب بل إن التكوين الجسدي له أثر كبير في الميل نحو مهنة معينة أو عمل معين أو حتى تخصص معين. حيث يتأثر اختيار المراهق للمهنة بالجنس ذكراً كان أم أنثى، إذ إن بعض المهن التي تناسب الرج لقد لا تناسب المرأة. كميل البنات إلى الأشغال اليدوية، وميل الصبيان إلى الصناعة.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة أيضاً لها ما يبرها حيث نجد أن الذكور في المجتمع اليمني تقع على عاتقهم المسؤولية الكبرى في الإنفاق على البيت، وتحمل أعبائه ومصاريفه لذا نجد الذكور تظهر لديهم الميول المهنية أكثر، وذلك بعكس الفتاة التي لا يطلب منها غالباً تحمل مثل هذه الأعباء.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى نمط التربية الذكورية في المجتمعات الشرقية عامة وفي المجتمع اليمني خاصة الذي يعطي الذكر أولوية في العمل وغيره من المجالات. يرى الباحث أن نتيجة الدراسة الحالية تتفق مع دراسة كل من (محمد، 2009) و (عبدالوهاب، 2008) ودراسة (يعقوب، 2007) ودراسة (أبو كاشف، 1999) ودراسة (Feliciano & Alicea, 2002) وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Gianakos, 1999) التي أوضحت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الميول الاجتماعية لصالح الإناث

2. التخصص :

وللإجابة عن هذا فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova كما في الجدول رقم (10) .

جدول رقم (10) يبين

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة لمقياس الميول المهنية تعزى لتغير التخصص.

م	الأبعاد	المصدر بين المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
1	الميول الواقعية	بين المجموعات	0.615	6	0.153	0.548	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	52.222	198	0.280		
		المجموع	52.837	204			
	الميول التحليلية	بين المجموعات	0.995	6	0.248	0.962	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	48.369	198	0.260		
		المجموع	49.363	204			
3	الميول الاجتماعية	بين المجموعات	0.924	6	0.231	1.094	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	39.716	198	0.211		
		المجموع	40.640	204			
4	الميول التجارية	بين المجموعات	0.734	6	0.184	0.516	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	66.552	198	0.356		
		المجموع	67.287	204			
5	الميول التقليدية	بين المجموعات	1.821	6	0.455	0.516	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	88.003	198	0.471		
		المجموع	89.824	204			
6	الميول الفنية	بين المجموعات	2.374	6	0.594	1.622	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	68.793	198	0.366		
		المجموع	71.167	204			
	المجموع الكلي	بين المجموعات	1.244	6	0.310	0.951	غير دالة

احصائياً	0.324	198	11.141	داخل المجموعات	للمقياس
		204	61.853	المجموع	

نلاحظ من الجدول (10) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الميول المهنية تعود لمتغير التخصص في جميع الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس.

ويرى الباحث أنه يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية بما يعيشه الشباب اليمني من معاناة وضغوط مشتركة لا تفرق بين تخصص وآخر بل إن جميع التخصصات في هذا البلد أصبحت كثيرة وقد أصبح الطالب يرى أن ميولهم المهنية متشابهة للجميع من حيث الحصول على المهنة التي تناسبه وذلك لعدم توفر فرص العمل الكافية في ظل الحصار والانقسام، وبالتالي لم يكن للتخصص أي دور في التمييز بين الطلبة عينة الدراسة من حيث ميولهم المهنية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (محمد، 2009) ودراسة (يعقوب، 2007) من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى إلى متغير التخصص.

### 3. تعليم الأب:

وللإجابة عن هذا فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova كما في الجدول رقم (11).

#### جدول رقم (11) يبين

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة لمقياس الميول المهنية تعزى لمتغير مستوى تعليم الأب.

م	الأبعاد	المصدر بين المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
1	الميول الواقعية	بين المجموعات	0.494	4	0.165	0.589	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	52.344	200	0.280		
		المجموع	52.838	204			
2	الميول التحليلية	بين المجموعات	0.279	4	0.093	0.195	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	89.545	200	0.476		
		المجموع	89.824	204			
3	الميول الاجتماعية	بين المجموعات	0.450	4	0.150	0.422	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	66.836	200	0.356		
		المجموع	67.287	204			
4	الميول التجارية	بين المجموعات	1.183	4	0.394	1.122	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	66.103	200	0.352		
		المجموع	67.287	204			
5	الميول التقليدية	بين المجموعات	1.821	4	0.455	0.516	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	88.003	200	0.471		
		المجموع	89.824	204			
6	الميول الفنية	بين المجموعات	0.396	4	0.150	0.680	غير دالة احصائياً
		داخل المجموعات	52.838	200	0.297		
		المجموع	53.234	204			

غير دالة احصائياً	0.58	0.347	4	0.572	بين المجموعات	المجموع الكلي للمقياس
		0.340	200	63.970	داخل المجموعات	
			204	64.446	المجموع	

نلاحظ من الجدول (11) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الميول المهنية تعادل متغير مستوى تعليم الأب في جميع الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس.

يمكن تفسير ذلك بأن مستوى تعليم الأب في هذا العصر لم يعد له الأثر الكبير في تحديد الميول المهنية للطلبة بل إن الكثير من الآباء المتعلمين في هذا العصر لا يكثرثون بميول أبنائهم المهنية ولا ينتهون لطبيعة المهنة أو التخصص الذي يمكن أن ينتمي إليها الإبن، وفي المقابل نرى الكثير من الآباء غير المتعلمين أصبحوا يعتبرون أن تعليم الإبن والانتباه له ومهنته يعتبر تعويضاً لهم على ما لم يحصلوا عليه من تعليم، بل إن هناك الكثير من العوامل الأخرى التي أصبحت تؤثر في ميول الطلبة غير تعليم الأب وخاصة في عصر الانفتاح والعولمة الذي نراه على العالم من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة والانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي أصبحت كلها تنافس الأسرة على تشكيل أفكار الطلبة وتوجيههم نحو ميولهم المهنية.

#### التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يوصي الباحث بما يلي:

- الاهتمام بالتعرف إلى الميول المهنية لدى الطلبة من المراحل المبكرة في حياتهم بحيث نستطيع توجيه هذه الميول توجيهاً صحيحاً يحقق للطلبة حياة تعليمية جيدة ومن ثم حياة اجتماعية ومهنية وعملية كريمة.
- دعوة القائمين على الكليات الفنية بل والجامعات إلى الأخذ بعين الاعتبار لميول الطلبة المهنية من حيث وضع أولوية في القبول في التخصصات المختلفة إلى الميول المهنية لدى الطلبة إلى جانب الاعتبارات الأخرى للقبول أو حتى على أقل تقدير تحديد نسبة في القبول لهذه الميول المهنية.
- اعتماد الكليات الفنية والجامعات على مرشدين مهنيين يقومون بتوعية الطلبة قبل التخرج من الكلية أو الجامعة نحو طبيعة السوق المحلي وكيفية استثمار الطلبة لتخصصاتهم وتوظيفها أفضل توظيف.
- عقد لقاءات وورش عمل في الكليات والجامعات يستدعي إليها المتخصصون وأرباب العمل من السوق المحلي وذلك بحضور الطلبة لاطلاعهم على كل ما هو جديد في جميع المجالات التخصصية.
- وضع توصيف للمهن في مدارس التعليم الثانوي حتى يكون الطالب على دراية بالمهن التي تتفق مع ميوله وقدراته واستعداداته.
- توفير أدلة الجامعات والكليات الحكومية والخاصة للطلاب في المدارس حتى يكونوا على اطلاع بجميع التخصصات الجامعية والمسارات الدراسية.
- تدريب الطلاب على كيفية استخدام المقاييس الخاصة باكتشاف السمات والميول، حتى يتمكنوا من معرفة سماتهم الشخصية وميولهم المهنية.
- إدخال موضوع الميول المهنية وكذلك مهارات اتخاذ القرار المهني في المناهج الدراسية في جميع المراحل التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعلم.
- الاهتمام بالأنشطة اللاصفية وخاصة ما يتعلق بالمجال المهني كالزيارات الميدانية وتنفيذ المشروعات المهنية لمساعدة الطلاب على اكتشاف ميولهم وقدراتهم.

- ضرورة وجود تعاون مستمر بين الوزارات المعنية كوزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي، ووزارة التخطيط، ووزارة العمل، ووزارة الصناعة والتجارة، ووزارة الشباب، ووزارة التعليم الفني والتدريب المهني للمساهمة في تحديد حاجة سوق العمل المحلي من المهن والوظائف.
- العمل على تقديم خدمات الإرشاد المهني كجزء من العملية التربوية للمدرسة من خلال إدخال مادة التربية المهنية ضمن المقررات الدراسية في مراحل الدراسة المختلفة.
- توفير مرشد طلابي بكل مدرسة مدرب على تقديم خدمات الإرشاد المهني، وتطبيق الاختبارات النفسية والمهنية المقننة لمعرفة ميول وقدرات الطلبة لتسهيل عملية الإرشاد المهني ومساعدتهم على اتخاذ القرارات المناسبة.
- قيام وسائل الإعلام المرئي والمسموع بدورها في نشر الوعي المهني بين أفراد المجتمع في توضيح أهمية التخصصات الدراسية والمهنية المختلفة.
- التوعية الميدانية المستمرة من خلال ورش العمل والندوات حول المهن التي يحتاجها سوق العمل.
- ضرورة تنمية ميول الطلبة المهنية من خلال موضوعات المواد الدراسية والأنشطة اللاصفية داخل المدرسة.
- إتاحة الفرصة للطلبة بالقيام بالزيارات الميدانية إلى أماكن العمل من أجل تنمية معرفتهم، حول عالم المهن المختلفة.

#### المقترحات:

في ضوء الدراسة الحالية يقترح الباحث القيام بالأبحاث والدراسات التالية:

- العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات مثل: التحصيل، الدافعية للإنجاز، الابتكار لدى طلبة الجامعة وفقاً لنظرية هولاند.
- أثر متغير النوع ومستوى تعليم الوالدين على الميول المهنية لدى طلبة الجامعة وفقاً لنظرية هولاند.
- أنماط الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية وعلاقتها بمهن الإباء.
- دور المدرسة التربوي والمهني في بناء اتجاهات مهنية نحو اختيار مهنة المستقبل لدى طلبة المرحلة المتوسطة، والثانوية.

#### المراجع:

1. أبو عيطة، سهام درويش (2002): مبادئ الإرشاد النفسي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
2. أبو كاشف، جمال (1999): مفهوم الذات وعلاقته بالميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى طلبة كليات المجتمع المتوسطة في محافظات غزة "رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة الأقصى بغزة.
3. أبو غزاله، هيفاء وزكريا، زهير عبدالهادي (1991) أنا ومهنتي - دليل المعلم - وزارة التربية والتعليم، عمان.
4. أنيس، إبراهيم وآخرون (2000): المعجم الوسيط، ط2، ج1، دار الدعوة، مجمع اللغة العربية.
5. بكر، محمد عبدالله (2004): أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد (32)، العدد (2)، ص263-288.

6. البلوشي، راشد بن غريب ( 2007 ) بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيلات وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان، رسالة دكتوراه، جامعة عمان، الأردن.
7. ترزولت، عمروني حورية ( 2009 ): التوجيه في المؤسسات الجامعية الجزائرية رصد للواقع وتوجه نحو المستقبل، مجلة عالم التربية، عدد 27، السنة التاسعة.
8. الحارثي، راشد هلال محمد ( 2001 ): دور البرامج الدراسية بالكلية التقنية في تنمية الميول المهنية لدى طلاب الكلية بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
9. الحربي، إيناس محمد رجاء الله ( 2008 ): مقياس الميول المهنية، جامعة أم القرى، السعودية.
10. حمود، محمد عبدالحميد الشيخ ( 2012 ): الإرشاد المهني نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته وتجارب عالمية. دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
11. الحميدي، جمهور ناجي سرحان ( 2010 ): الميول المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية المؤهوبة للطلبة المتفوقين دراسيا بمدينة تعز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تعز، المركز الوطني للمعلومات، اليمن.
12. الحوارنة، إياد نايف ( 2005 ): أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، الكرك، جامعة مؤتة.
13. الخطيب، محمد شحات حسين ( 1989 ): التوعية المهنية المبكرة للطلاب، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية، م 1، ع 2.
14. الداهري، صالح حسن ( 2005 ): سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
15. الرادادي، محمد بن صالح ( 2010 ): التوجيه المهني والتميز، من موقع المرشد [www.morshed.org](http://www.morshed.org).
16. ربيع، محمد شحاته ( 2009 ): علم النفس الصناعي والمهني. دار المسيرة، عمان، الأردن.
17. روبي، أحمد ( 1997 ): الميول المهنية وعلاقتها بالتوجه نحو القوة الاجتماعية لدى طلاب وطالبات الكلية التكنولوجية بجامعة قطر، مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، العدد 68، علم النفس، أبريل ومايو ويونيو.
18. زايد، نبيل محمد ( 1990 ): العلاقة بين الخصائص الشخصية والمهنية للمعلمين، مجلة كلية التربية بالزقازيق، مصر، ع 12، ص 331-363.
19. زهران، حامد عبدالسلام ( 1997 ): الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط 3، عالم الكتب، القاهرة.
20. زهران، حامد عبدالسلام ( 1998 ): التوجيه والإرشاد النفسي، ط 4، عالم الكتب، القاهرة.
21. السفاسفة، محمد إبراهيم ( 1993 ): استقصاء مدى فاعلية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
22. الشرعة، حسين سالم ( 1993 ): مدى توافق الاهتمامات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية، أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، م 9، ع 3، ص 243-275.
23. الشيباني، عمر محمد التومي ( 1987 ): الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب، ط 3، الدار العربية للكتاب، ليبيا.

24. عبدالقادر، أسماء عبد السلام (2010) : دور الدراسة التربوية في صنع السياسة التعليمية، مجلة عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، العدد الحادي والثلاثون، السنة الحادية عشرة، مايو، المكتب الجامعي الحديث.
25. عبد اللطيف، شريف سنوسي (2003) : التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات لتنمية الميول المهنية لدى الشباب -دراسة ميدانية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 15، الجزء الأول.
26. عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد (1999) : التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
27. عبد الوهاب، أحمد فؤاد (2008) : العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات النفسية لدى طلبة كلية مجتمع تدري بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، البرنامج المشترك، غزة، فلسطين.
28. عبدالحميد، إبراهيم شوقي. (2003) : الاهتمامات المهنية (دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الامارات)، مجلة شؤون اجتماعية. ع69، ص 9-37.
29. العزة، سعيد (2001) : الإرشاد النفسي أساليبه وتقنياته، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
30. عطية، سلوى (2007) : اتخاذ القرار المهني، دولة قطر :مركز الارشاد والتطوير المهني، هيئة التعليم العالي.
31. عقل، محمود عطا حسين (2006) : القيم المهنية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
32. فراج، محمد أنور (2006) : قلق المستقبل وعلاقته ببعض المتغيرات لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة الإسكندرية- دراسة وصفية تنبؤية، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر.
33. فرج، محمد ومحمود هويدة (2006) : قلق المستقبل ومستوى الطموح وحب الاستطلاع لدى طلبة كلية التربية، مجلة كلية التربية بجامعة الإسكندرية، المجلد16، العدد2.
34. القاسم، بديع محمود(2001) : علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
35. محمد، درويش محمد (2009) : الاختيار المهني وتفضيل نمط الشخصية لدى طلاب الجامعة، بحث مقدم للمؤتمر العلمي النفسي التربوي بكلية التربية، دمشق، سوريا.
36. محمود، ميسر ياسين (1999) : الميول المهنية وعلاقتها بالجنس والتخصص والنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
37. المشعان، عويد سلطان (1993) : التوجيه المهني، مكتبة الفلاح، الكويت.
38. المصري، نيف عبد الرحمن (2011) : قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
39. المعشني، أحمد علي(2001) : خدمات الإرشاد النفسي والتوجيه الدراسي والمهني في المرحلتين الثانوية والجامعية في محافظة ظفار. رسالة ماجستير غير منشورة، بيروت : جامعة القديس يوسف

40. النجار، يحيى محمود حويطي (2004) : فعالية برنامج مقترح في التوجيه المهني لتخفيف مستوى مشكلات الاختيار المهني لطلاب الصف العاشر الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة بين جامعتي عين شمس بالقاهرة وجامعة الأقصى بغزة.
41. نزال، كمال صبيحي (2005) :المبول المهنية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
42. النوباني، مصطفى طه مصطفى (1995): العوامل المؤثرة في اختيار التخصص لدى طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية.
43. الهلال، حسين (2007) : منهج الأنماط والبيئات المهنية، جامعة الملك سعود، السعودية.
44. هنا، محمود عطية (1986): دراسات حضارية مقارنة في القيم"، كلية التربية جامعة عين شمس، في: لويس كامل مليكة (محرر) قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، م 1، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص 602 – 613.
45. يعقوب، عبدالله إبراهيم الدومة (2007) : اكتشاف بنية الميول المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية في السودان- ولاية الخرطوم نموذجاً، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، كلية التربية، السودان.
- 50- Gary D. Gottfredson. (1999). John L. Holland s Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation Journal of Vocational Behavior. Vol(55)
- 51- Herr, E. L & Cramer, S. H. (1984) Career Guidance and ounseling Through The life Span (2ed). Boston: Little, Brown and Company.
- 52- Heller, F.(1992). Decision-Making and Leadership, Cambridge University Press, London.
- 53- Holland, J.(1973). A theory of vocational choice. Journal counseling Psychology, 10 (1).
- 54- Holland, J. L. (1977). Making Vocational Choices. A theory of vocational personalities and work environment (3ed) Odessa, F1. Psychological Assessment Resources.
- 55- Lanzerotti, M. & Orrel, J. (2006). The APS Career Development Resource Guided APS committee on career Development One Physics Ellipse. College Park, UK.
- 56- Waters, L.& Moore, K. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75(1), 15-32.