

الإسهام النسبي لأساليب الشخصية في التنبؤ بالميول المهنية لدى طلاب الجامعة

(٥) نيفين نيروز وهيب

الملخص:

تهدف الدراسة إلى توضيح الإسهام النسبي لبعض أساليب الشخصية: الاندفاعية مقابل التروي، النفور من الغموض مقابل تحمل الغموض، التمرکز حول الوجدان مقابل العقلانية، والتحكم والسيطرة مقابل الانفتاح على الخبرة في التنبؤ بالميول المهنية لدى عينة من طلاب الجامعة. وقد اشتملت أدوات الدراسة على: مقياس الميول المهنية لهولاند (SDS) (Holland)، واستخباري أسلوب الاندفاعية/ التروي، وأسلوب النفور من الغموض/ تحمل الغموض (وهيب، ٢٠٠٦)، واستخباري التمرکز حول الوجدان/ العقلانية، وأسلوب السيطرة على البيئة / الانفتاح على الخبرة، إعداد ماكولي ومايرز McCaulley & Myer، وترجمة خالد جلال (١٩٩٧). وقد تكونت العينة من (٤٢٥) من طلاب الجامعة، منهم (٤٧) من الذكور، (٣٧٨) من الإناث، ويتراوح المدى العمري للعينة الكلية ما بين (١٧ - ٢٤) سنة، بمتوسط عمري مقداره (١٩,٨٤) سنة وانحراف معياري ($\pm ١,٣٢$) سنة. وقد كشفت النتائج عن تباین الميول المهنية باختلاف أسلوب السيطرة / الانفتاح على الخبرة، فقد أشارت نتائج الارتباطات إلى الارتباط الإيجابي بين أسلوب السيطرة على البيئة وكل من النمط المهني الاجتماعي والنمط المغامر، بينما لم يرتبط هذا الأسلوب بالنمط الواقعي والعقلاني والتقليدي والفني، كما تتباين الميول المهنية باختلاف أسلوب التمرکز حول الوجدان/ مقابل العقلانية، فقد أشارت نتائج الارتباطات إلى الارتباط السلبي بين أسلوب التمرکز حول الوجدان، وكل من النمط المهني الواقعي والعقلاني والاجتماعي والمغامر، فيما لم يرتبط هذا الأسلوب بالنمط التقليدي والفني، ولم يتضح دور كل من أسلوب الاندفاعية/ مقابل التروي وأسلوب النفور من الغموض/ مقابل تحمل الغموض في تحديد الميول

(٥) مدرس علم النفس كلية الآداب، جامعة الفيوم ترسل

Email: nevein_nirous@hotmail.com

المهنية، كما أشارت نتائج تحليل الانحدار المتعدد إلى قدرة كل من أسلوب السيطرة، والتمركز حول الوجدان بالتنبؤ بكل من النمط المهني الاجتماعي والنمط المهني المغامر. الكلمات المفتاحية: الميول المهنية، أساليب الشخصية، الاندفاعية / التروي، النفور من الغموض / تحمّل الغموض، السيطرة على البيئة / الانفتاح على الخبرة، التمركز حول الوجدان/ العقلانية.

The Relative Contribution of Personality Styles in Predicting vocational interest Among A Sample of University Students

Nevein Nirouz Waheb (*)

Abstract:

The study aimed to clarify the relative contribution of some personality styles: impulsivity/reflectivity, tolerance / intolerance of ambiguity, emotionality\rationality, and control\openness to experience in predicting vocational interest among a sample of university students. The study tools included the Holland Self-Directed Search (SDS), the impulsivity/reflectivity style questionnaire, the tolerance / intolerance of ambiguity style, which are prepared by Wahib 2006, the emotional/ rationality style questionnaire, and the environment control method. / Openness to Experience, prepared by McCaulley & Myer, and translated by Khaled Jalal (1997). The sample consisted of (425) university students, including (47) males and (378) females. The age of the total sample ranged between (17-24) years, with an average of (19.84) years and a standard deviation of ($\pm 1,32$) years. Using several statistical methods; the Pearson correlation coefficient, the t-test, one-way analysis of variance, and the multiple regression coefficient, the

(*) Psychology Lecturer, Faculty of Arts, Fayoum University,
Email: nevein_nirous@hotmail.com

results revealed the variation of professional tendencies depending on the style of environment control/openness to experience. The results of the correlations indicated a positive correlation between the styles of control over the environment, and both the social career type and the adventurous type, while this style was not linked to the realistic, rational, traditional, and artistic type. Career tendencies also vary depending on the centered around emotion/versus rationality style. The results of the correlations indicated a negative correlation between the centered around emotion style and both the realistic career, the rational, social, and adventurous style, while this style are not related to the traditional and artistic style. The role of both the impulsivity/reflectivity style and the tolerance/intolerance of ambiguity style in determining career tendencies was not clear. The results of the multiple regression analysis also indicated the ability of each of the two styles of control. Centering on emotion predicts both the social career style and the adventurous career style.

Keywords: career tendencies, personality styles, impulsivity/deliberation style, tolerance/intolerance of ambiguity style, environment control/openness to experience style, centering on emotion/rationality style.

مقدمة:

تعد الميول المهنية⁽¹⁾، بوصفها أحد مكونات الشخصية التي تعكس تفضيل الفرد لمهنة أو عمل معين (طه، ١٩٩٣، Ispas & Borman, 2015)، من الموضوعات المهمة التي اعتنى بها الباحثون في مجال التوجيه التربوي والمهني، لا باعتبارها هدفًا في حد ذاتها، بل بصفتها عاملاً يشكل المستقبل المهني للفرد، والذي يُتوقع -إن وافق الميل المهني الفعلي للشخص- أن يكون مكللاً بالنجاح؛ فتعد الميول أحد العوامل النفسية التي تأتي في المرتبة الثانية، بعد الذكاء، من حيث تأثيرها في قدرة الفرد على تحقيق أهدافه والتفوق في المجالات المختلفة (Shailaja & Tewari, 2018)، فقد كشف الاتجاه العام للتراث البحثي عن أهمية الميول المهنية في تحقيق النجاح المهني؛ حيث كشفت نتائج الدراسة التي أجراها فان إديكينج وآخرون Van Iddekinge et al عام ٢٠١١ لتحليل نتائج (٧٤) دراسة أجريت في هذا المجال، أن للميول المهنية قدرة تنبؤية مرتفعة لكل من الأداء الوظيفي^(٢)، والأداء التدريبي^(٣)، ومعدل الدوران^(٤)، بالإضافة إلى ذلك، وجد فان إديكينج وزملاؤه في دراسة أخرى، أن الاهتمامات المهنية لها قدرة أكبر من القدرات المعرفية، وأنماط الشخصية في التنبؤ بمختلف عوامل الأداء الوظيفي؛ ما يشير إلى أهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه الميول المهنية في اختيار الموظفين (Spas & Borman, 2015)، كما تمدنا الدراسات في مجال سيكولوجية الاهتمامات والتفضيلات المهنية بتفسيرات حول العلاقات بين المهنة التي يعمل فيها الفرد، والرضا الشخصي عمومًا، ونظرًا إلى أن معظم الأفراد يقضون ما يقرب من نصف

-
- (1) vocational interest
 - (2) job performance
 - (3) training performance
 - (4) turnover

ساعات يقضتهم في العمل، تشير الأدلة البحثية الحديثة إلى أن الأفراد، الذين تتطابق طبيعة مهنتهم بدرجة مرتفعة مع اهتماماتهم، يؤدون مهام عملهم بشكل أفضل، كما تشير نتائج الأبحاث إلى أن الكفاءة والرضا المهنيين يعدان، إلى حد كبير، عاملاً مهماً لتحديد الرضا العام والسعادة الناتجة عن خيارات الحياة عموماً، ومن ثم فإن عمليات الاختيار المهني والعوامل المشكلة لها تعد مدخلاً لتحديد درجة نوعية حياة الأفراد (Schneider, & Cook, 2015)، ووفقاً لذلك، فإن التعرف على الميول المهنية للأفراد وفهم العوامل المحددة لها والمرتبطة بها يُعد خطوة أساسية نحو تحقيق الاختيار المهني المناسب.

ومن الواضح أن الميول المهنية هي حجر الزاوية في مجال الإرشاد المهني الفعال، الذي يقدم خيارات ومناحي متعددة لاستكشاف المسار المهني المناسب لكل فرد؛ ولذلك فإن المحاولات البحثية المتعددة للكشف عن العلاقات بين الميول المهنية وجوانب الشخصية الأخرى يمكن أن يؤدي إلى منهج موحد ومتكامل في مجال الإرشاد المهني والاختيار الوظيفي.

وتعد سمات الشخصية من أهم المتغيرات التي اهتم بها الباحثون لتفسير التباين في الميول المهنية؛ حيث يمكن حصر أربعة توجهات نظرية عامة، تكمن وراء البحث حول دور الشخصية في الاختيار المهني، **التوجه الأول:** يعكس الأبحاث التي تفسر التباين بين الأفراد في تفضيل بعض الأنشطة دون الأخرى، باختلاف التجارب والخبرات التي يمر بها هؤلاء الأفراد في مرحلة الطفولة والمراهقة. **التوجه الثاني:** يمثل فئة الأبحاث في مجال الاختيار المهني، التي تشير إلى أن الأفراد يحاولون اختيار المهن، التي تسمح لهم بممارسة مهاراتهم وإظهار قدراتهم والعمل مع المتشابهين لهم في القيم والاهتمامات، ووفقاً لذلك يُفترض أن الأفراد يختارون المهن التي ستحقق لهم المتطلبات، وتمكنهم من أداء الأدوار التي تتوافق مع صورتهم عن أنفسهم. **التوجه الثالث:** يهدف إلى البحث عن تأثير الشخصية على الاختيار المهني؛

حيث يُفترض أنّ الأفراد، الذين يختارون وظائف تتفق مع أنماط شخصيتهم، هم أشخاص يتمتعون بمستوى مرتفع من الرضا عن خياراتهم المهنية. **التوجه الرابع:** يفترض في تصوره النظري أنّ الأفراد، الذين يختارون المهن المتوافقة مع أنماط شخصياتهم، من المحتمل أن يظلوا في تلك المهن لفترة أطول من الوقت، فإذا عمل الأفراد في مهن تتعارض طبيعتها مع أنماط شخصياتهم، فمن المرجح أن يكون أداؤهم في العمل سيئاً، كما يشعرون بعدم التوافق مع زملاء العمل، وقد يتركون هذه المهنة تماماً في المستقبل (Feldman, Arnold, 1985).

وقد حظي التوجه الأخير ببعض الاهتمام على المستوى الإمبريقي، إلا أن معظم الدراسات في هذا المجال اهتمت بجانب واحد من جوانب الشخصية دون الاهتمام بالجوانب الأخرى؛ فقد ركزت معظم هذه الدراسات على الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية⁽¹⁾ والميول المهنية (انظر: Wille, et al, 2010; Quaresima, 2021; McKay, Tokar, 2012; Logue, 2005; BARRICK, 2005). وعلى الرغم من كثرة هذه الدراسات، وُجد أنها ليست كافية في تفسير التباين في الميول المهنية بين الأفراد، ففي تحليل أكثر من (٢٠) دراسة اهتمت بالكشف عن العلاقات بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأبعاد الستة RIASEC للأنماط المهنية لهولاند وجد لارسون وزملاؤه (Larson, et al, 2002) أنّ التحليل العميق لنتائج هذه الدراسات أظهر أن هذه العلاقات ليست قوية بالدرجة الكافية، ما دفع الباحثين إلى المناداة بضرورة الكشف عن جوانب أخرى في الشخصية في علاقتها بالميول المهنية، كما أكد مايكل آشتون (Michael Ashton)، أنّه على الرغم من أن الميول المهنية قد تعكس جزئياً خصائص الشخصية، فإن عوامل الشخصية لا تعطي سوى تفسيرات تقريبية واحتمالية لتحديد نمط الميول المهنية لدى الأفراد (Ashton, 2017)، وذلك مقارنةً بجوانب أخرى كالأساليب الشخصية⁽²⁾.

(1)The Big Five Traits

(2)Personality Styles

الأمر الذي يوجب ضرورة البحث عن علاقة الميول المهنية بالأساليب الشخصية، بهدف إيجاد إطار متكامل، يضم العوامل التي تسهم في تحديد الميول المهنية للفرد، ومن ثم ترتفع قدرة العاملين في مجال الإرشاد المهني على التنبؤ بالتفضيلات المهنية للأفراد، من خلال هذا الإطار المتكامل. ووفقاً لذلك **تهدف الدراسة الراهنة** إلى الكشف عن علاقة الميول المهنية بأساليب الشخصية الوجدانية، التي تعد من أهم جوانب الشخصية التي تتسم بدرجة مرتفعة من الثبات عبر الزمن وعبر العمر، وكذلك بوصفها إحدى جوانب الشخصية التي تتسم بالتكامل والتأثير في المكونات الأخرى للشخصية (عامر، ٢٠٠٣؛ Wardell, Royece, 1978).

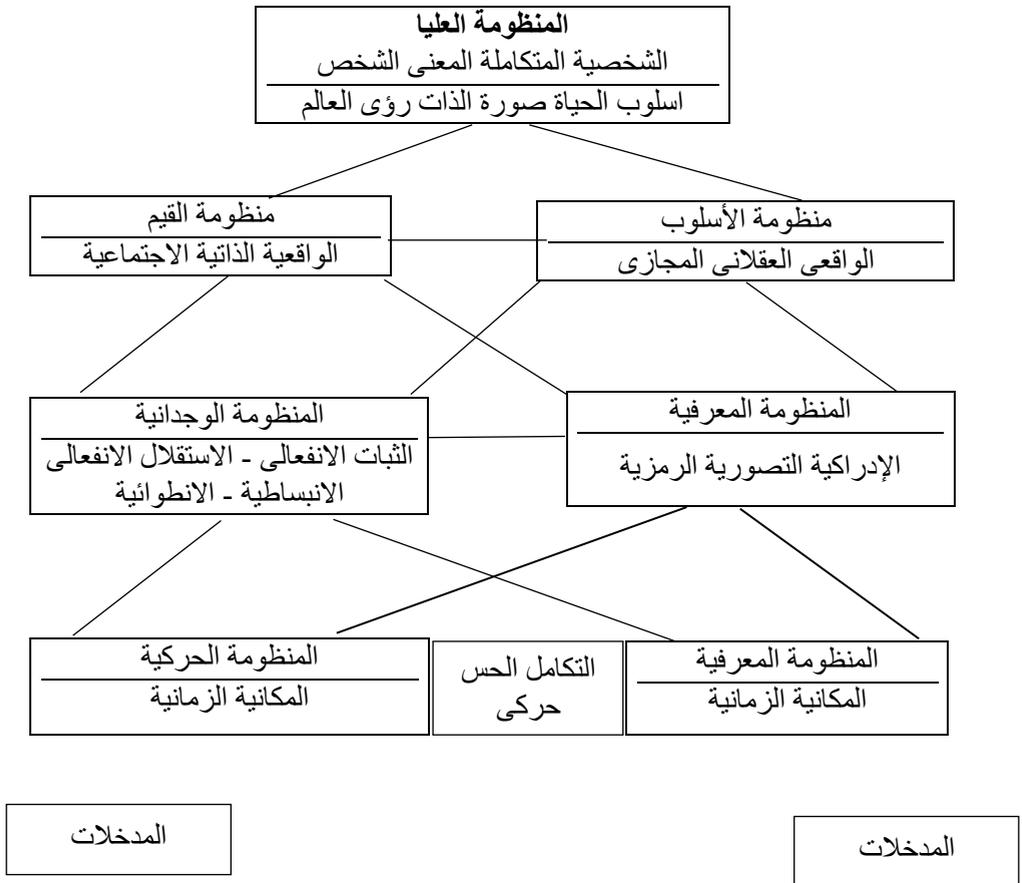
وتهتم الدراسة الراهنة بطلاب الجامعة، حيث إن الكشف عن العلاقة بين الأساليب الشخصية والميول المهنية لدى هذه الفئة أمر مهم، لسببين أساسيين، **أولهما**: التأثير البارز للميول المهنية في قرارات التعليم ومسارته واتخاذ الخيارات المهنية؛ حيث تصل هذه الخيارات المهنية إلى أقصى وضوح لها في المرحلة الجامعية، مقارنة بالمراحل التعليمية الأقل كالمرحلة الثانوية. كما أن دراسة الأساليب الشخصية في هذا العمر يعد أمراً مناسباً، لأنه يكشف عن مستوى أكثر ثباتاً واستقراراً من السمات الشخصية لدى الأفراد (Lyn, 2011; Quaresima, 2021)، **ثانيهما**: إنَّ المرحلة الجامعية - عند دراسة الميول المهنية - تعد من المراحل المناسبة، في ظل الوضع في الحسبان أن فئة طلاب الجامعة هم اللبنة الأولى لمجتمع المهنيين والعاملين في مختلف الوظائف والمرشحين لسوق العمل المستقبلي (Ulrich, 2011; Lyn, et al, 2011; Quaresima, 2021; Yao-Ting, et al, 2016; Brandt, 2019; Logue, 2005) وتدعم ذلك نتائج بعض الدراسات، التي تشير إلى أن عدم التوافق بين التفضيلات والتوقعات المهنية لدى طلاب الجامعة يجعلهم يواجهون صعوبة أكبر في بناء مسار مناسب للحياة، يساعدهم على تحقيق الاستقرار الوظيفي والترقي في العمل (Schneider, & Cook, 2015).

مشكلة الدراسة:

تشير الأساليب، بكل أنواعها، إلى طريقة الفرد المفضلة للأداء، والتي اعتاد على استخدامها عند معالجته لمختلف المهام العقلية، أو عند تنظيمه لخبراته الانفعالية والوجدانية المصاحبة لذلك، أو عند توجيهه لأدائه السلوكية الميسرة لإنجاز المهام (عامر، ٢٠٠٣، ١٣٨)؛ كما تعد متغيراً منبئاً بالفروق الفردية في عملية التفضيل الشخصي، سواء في المجال المعرفي أو الاجتماعي أو المهني (الشرقاوي، ١٩٩٢، ١٨٦). وتعتبر الأساليب وفقاً إلى نظرية واردل ورويس (Wardell, Royce) من الأبنية ذات الرتبة العليا في الشخصية من بين ست منظومات تشكل المنظومة الكلية للشخصية (الخمس الأخرى هي: الإحساس، والحركة، والمعرفة، والوجدان، والقيم)، كما هو موضح في الشكل رقم (١)، ووفقاً لهذه النظرية، فإن الأساليب تؤدي دوراً تكاملياً بين مكونات الشخصية؛ حيث تقوم الأساليب بدور المتغيرات الوسيطة التي تنشط قدرات الفرد وسماته وتعززها (Wardell, Royce, 1978؛ عامر، ٢٠٠٣؛ وهيب، ٢٠٠٦). وقد دعمت مختلف الأطر والتصورات النظرية هذا الدور للأساليب؛ حيث اتفقت معظمها على أن الأسلوب يعد تكويناً فرضياً يتوسط المثير وحدوث الاستجابة، مما يعكس أهميتها في التميز بين الأفراد، في استقبال وتناول المثيرات المختلفة ومعالجتها، ما يحدد في النهاية نوع وشكل الاستجابة (انظر: الفرماوي، ١٩٩٤، الشرقاوي، ١٩٩٤، Sternberg & Grigoreko, 1997)، مما يسمح لنا بافتراض تدخل الأساليب في تشكيل وتحديد الميول المهنية لدى الأفراد، باعتبارها منبئاً بالفروق الفردية بينهم، في عملية التفضيل الشخصي، سواء في المجال المعرفي أو في المجال الاجتماعي أو المجال المهني (الشرقاوي، ١٩٩٢، ١٨٦)، كما أنها تتسم بالثبات النسبي عبر المواقف السلوكية والزمن (عامر، ٢٠٠٣)، ما يجعلها من أهم المتغيرات التي تسهم في تشكيل تفضيلات الفرد، ومن ثم توجه طاقته نحو مجال العمل الذي يفضله.

وتهتم الدراسة الراهنة، بشكل خاص، بأساليب الشخصية ذات الطابع الوجداني؛ حيث يكشف التراث النظري والإمبيرقي وجود خلافات عديدة حول تحديد طبيعة الأساليب وارتباطها بأي جانب من جوانب الشخصية، سواء المعرفي أم الوجداني أم السلوكي - وإن سيطرت الطبيعة المعرفية للأساليب

على المجال العام لدراسات الأساليب- لكن ظهر حديثاً الاهتمام بضرورة تحديد طبيعة الأسلوب الذي يُدرس من حيث كونه معرفياً أم وجدانياً أم سلوكياً كانعكاس للتوجهات النظرية المختلفة، التي تحاول الخروج بالأسلوب من بوتقة الجانب المعرفي للشخصية إلى الجوانب الأخرى منها؛ انظر تصنيف واردل ورويس، وتصنيف سترينبرج، وتصنيف سترينبرج وجريجورينكو، وتعريف أيمن عامر للأساليب المعرفية (Wardell, Royce, 1978; Sternberg, Grigoranko,) (1997 عامر، ٢٠٠٣).



المنظومة المتكاملة للشخصية لورادل ورويس (١٩٨٧)
(نقلا عن : أيمن عامر ، ٢٠٠٣، ص : ٥٨)

ووفقاً لذلك، تهتم الدراسة الراهنة بأساليب الشخصية ذات الطابع الوجداني أو أساليب الشخصية الوجدانية، كما أطلق عليها أيمن عامر (٢٠٠٣)، عند تعريفه للأساليب؛ حيث صنف الأساليب إلى عدة فئات؛ الأولى هي الأساليب المعرفية التي تتعلق بطريقة الفرد في تنظيم للمعلومات أو فهمها أو معالجتها أو تقييمها، والثانية تشير إلى الأساليب الوجدانية التي تعكس طريقة الفرد المميزة لتنظيم لخبراته الانفعالية أو الوجدانية، أمّا الفئة الثالثة فهي الأساليب الأدائية السلوكية وتتعلق بطريقة الفرد المعتادة في أدائه للنشاطات السلوكية المختلفة (عامر، ٢٠٠٣).

وتهتم الدراسة الراهنة بأربعة أساليب يجمعها جذر مشترك، هو الطبيعة الوجدانية، التي تصطبغ بها هذه الأساليب؛ إذ تشترك جميعها في مسئوليتها عن طريقة الفرد في تنظيم الجوانب الانفعالية والوجدانية خلال تحقيقه لأهدافه أو حله للمشكلات، التي تواجهه أو اتخاذها للقرارات المختلفة.

وتتمثل هذه الأساليب في كل من أسلوب الاندفاع مقابل التروي^(١) ، وأسلوب النفور من الغموض مقابل تحمل الغموض^(٢) ، وأسلوب التمرکز حول الوجدان مقابل العقلانية^(٣) وأسلوب التحكم والسيطرة مقابل الانفتاح على الخبرة^(٤).

وتؤدي هذه الأساليب دوراً مهماً في توجيه سلوك الفرد نحو تحقيق أهدافه؛ فوفقاً لرؤية واردل ورويس وتصنيف جوريجورينكو للأساليب، فقد تم تصنيف أسلوب تحمل الغموض، والتمرکز حول الانفعال بوصفهما أسلوبين يتكاملان مع خصائص الشخصية، لتحديد مستوى مقبول من الرضا والإنجاز عن أداء الفرد في مختلف المجالات، أمّا أسلوب الاندفاع في مقابل التروي وأسلوب التحكم والسيطرة مقابل الانفتاح على الخبرة، فهما يتحكمان، سواء

(1)impulsivity/reflectivity

(2)tolerance / intolerance of ambiguity

(3)emotionality\rationality

(4)control\openness to experience

بالكف أو التنشيط، في المشتتات الانفعالية التي تسيطر على الفرد عند محاولته تحقيق هدف ما أو حل مشكلة تواجهه (وهيب، ٢٠٠٦ Wardell & Royece, 1978 Sternberg, Grigoranko, 1997).

ونظرًا إلى أن الميول المهنية ترتبط بمدى الإقبال على نشاط ما أو الاهتمام بمجال ما دون غيره، نتوقع أن تتدخل مجموعة من العوامل نحو بلورة هذا الميل ونموه، ومن أهم هذه العوامل الأساليب، التي تتعلق بتحليل وإدراك المواقف والأنشطة المرتبطة بالنشاط المختار. ووفقًا لذلك، يمكننا استنتاج إسهام أساليب الشخصية ذات الطابع الوجداني، بوصفها طريقة الفرد في ضبط عملياته الانفعالية وتنظيم عملياته الدافعية، والقدرة على التحكم في المشتتات الانفعالية عند التوجه لتحقيق أي هدف، أو طريقة إدراكه للمواقف المختلفة في الحياة (وهيب، ٢٠٠٦)، وفي تشكيل وتحديد التفضيلات المهنية للفرد، ما قد يجعلها أحد مكونات الشخصية، التي تشكّل القرارات المهنية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني.

وإذا كانت الأساليب عمومًا تقوم بهذا الدور في تحديد التفضيلات المهنية للفرد بحكم تأثيرها في مكونات الشخصية الأخرى، فإن الأساليب، محل اهتمام الدراسة الراهنة، لها دور في الجانب المهني للأفراد، سواء تفضيلاتهم المهنية أو نجاحهم المهني، فمثلًا أسلوب النفور من الغموض، بوصفه المسئول عن الاستجابات المعرفية والانفعالية والسلوكية للمواقف الغامضة، كشف التراث عن أهميته، خاصة بعد تحمّل الغموض في التكيف مع البيئات المختلفة والسياقات الوظيفية المختلفة من حيث درجة غموضها؛ ومن ثم فإن هذا الأسلوب يؤثر بدرجة ما في الأداء الوظيفي للأفراد (Albrecht, et al, 2017) (انظر أيضًا: Arthur & Bennett, 1997; Herman et al, 2010; Mumford et al. 2000; Ruben & Kealey 1979).

وعلى الرّغم من ندرة الدراسات، التي اهتمت بأسلوب النفور من الغموض وعلاقته بالميول المهنية بشكل مباشر؛ فإنّ نتائج الدراسات في مجال

علم النفس التنظيمي كشفت أنّ للنفور من الغموض تأثيراً في تحديد درجة جاذبية المجالات المهنية (Munteanu, 2008; McLain & Armani, 2015)، كما يعد من محددات النجاح المهني في مجالات مهنية متنوعة، مثل المجال التربوي (انظر Frenkel-Brunswik, 1949; Owen & Sweeney, 2005)، وكل البيئات المهنية التي تعتمد على اتخاذ القرارات مثل مجال القيادة (Munteanu, 2008)، وكذلك مجالات الاستثمارات المالية، وريادة الأعمال (Furnham, 2018; Munteanu, 2008; McLain & Armani, 2015).

أمّا بالنسبة إلى أسلوب الاندفاعية/ التروي، فهو يتعلق بالفروق الفردية بين الأفراد في سرعة الاستجابة للمواقف المختلفة، خاصة حل المشكلات؛ إذ أوضحت نتائج الدراسات أن هذا الأسلوب يؤثر في طريقة الفرد في حل المشكلات المختلفة والإستراتيجيات التي يستخدمها لحلها، وأبرز ما يعكس ذلك ما أشارت إليه نتائج الدراسات من وجود فروق بين المندفعين والمتروين، في كل من إنتاج الحلول الإبداعية غير الشائعة، وإستراتيجيات حل المشكلات، وإستراتيجيات تجهيز المعلومات (طلبة، أحمد، ٢٠٠٤، ٤) (انظر أيضاً: مطحنة، ١٩٩٧؛ Arnoff, 1980؛ Ault, 1983)، وبما أنّ البيئات المهنية تختلف من حيث نوع المشكلات الشائعة فيها والسرعة المطلوبة لحلها، وكذلك طريقة حلها، يمكننا أن نستنتج أن أسلوب الاندفاعية/ التروي، قد يؤثر بدرجة ما في تفضيل الأفراد لأنواع معينة من المهن، كما تختلف كفاءته في أدائها، وفقاً لنوع المشكلات السائدة في العمل.

وعلى الرغم من تعارض نتائج الدراسات القليلة بخصوص العلاقة بين أسلوب الاندفاعية/ التروي والميول المهنية (انظر: ميسون، ٢٠١١؛ الشرقاوي، ٢٠٠٦؛ الشرقاوي، ١٩٨٩)، فإنّ إسهام هذا الأسلوب في تحديد النجاح المهني يتسق، بشكل غير مباشر، مع ما كشفت عنه نتائج الدراسات من ارتباط هذا الأسلوب بكفاءة الطلاب في أنواع التعلم، وأداء المهارات الأكاديمية المختلفة مثل القراءة المتسلسلة والمهارات الحاسوبية (انظر: طلبة، أحمد، ٢٠٠٤؛ أبو

المجد، ٢٠٢٢؛ Ault, 1983; McKinney, 1986; Rasheed-Karim, 2020; (Gregory, 1989).

وإذا انتقلنا إلى أسلوب التمرکز حول الوجدان مقابل العقلانية، والسيطرة على البيئة مقابل الانفتاح على الخبرة؛ فهما أسلوبان مشتقان من مؤشرات النمط (لمايرز Myers-Briggs Types) لتصنيف الشخصيات، لذا نتوقع ارتباطهما بالميول المهنية، اتساقاً مع نتائج الدراسات التي كشفت عن العلاقة بين بعض أبعاد مؤشر النمط لمايرز والميول المهنية (انظر: محمد، ٢٠٠٩؛ Dillon & Weissman, 2001; Ashton, 2017; Marin & Barton, 1995؛ Hepp – Murphy, 1998)، والجدير بالذكر أنّ اختبار أنماط الشخصية لمايرز صمم بهدف الإرشاد المهني، وذلك خلال فترة الحرب العالمية الثانية، بهدف مساعدة النساء الراغبات في العمل في الصناعات المختلفة خلال فترة الحرب، ونتيجة لحاجة الاقتصاد الأمريكي للأيدي العاملة، فكان هذا الاختبار بمثابة الموجه للمرأة للحصول على العمل الأنسب لها (مركز ديونو لتعليم التفكير، ٢٠١٧).

تساؤلات الدراسة:

وفي ضوء ما تقدم، تتحدد مشكلة الدراسة الرئيسية في التساؤلات التالية:

- ما درجة واتجاه الارتباط بين الميول المهنية وكل من أسلوب الاندفاع مقابل التروي، وأسلوب النفور من الغموض مقابل تحمل الغموض، وأسلوب التمرکز حول الانفعال مقابل العقلانية، وأسلوب التحكم والسيطرة مقابل الانفتاح على الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة بين ذوي الأسلوب الاندفاعي، وذوي الأسلوب المتروي، في الميول المهنية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة بين ذوي أسلوب النفور من الغموض وذوي أسلوب تحمل الخبرات الغامضة في الميول المهنية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة بين المتمركزين حول وجدانهم والعقلانيين في الميول المهنية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة بين ذوي أسلوب التحكم والسيطرة على البيئة وذوي أسلوب الانفتاح على الخبرة في الميول المهنية؟
- هل تتباين الميول المهنية بتباين أساليب الشخصية؟
- هل يسهم كل من أسلوب الاندفاع مقابل التروي، وأسلوب النفور من الغموض مقابل تحمل الغموض، وأسلوب التمرکز حول الانفعال مقابل العقلانية، وأسلوب التحكم والسيطرة مقابل الانفتاح على الخبرة في التنبؤ بالميول المهنية؟

مفاهيم الدراسة وأطرها النظرية

[١] الميول المهنية^(١)

يُعرف الميل، وفقاً إلى جيلفورد Guilford، بأنه نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة (المسعودي، ٢٠٠٧، ١٩)، كما عرفه بنجهام Bingham بأنه النزعة إلى الانغماس في خبرة ما والاستمرار فيها (Tewari & Shailaja, 2018)، ويُشير سترونج Strong إلى أن الميل استجابة حب في حين أن النفور استجابة كراهية (عياد، ٢٠١١، ٢٨)، ومن ثم يمكن تفسير الميل بوصفه قوة دافعة تحفز الفرد على المشاركة في نشاط ما، مقارنةً بنشاط آخر (Tewari & Shailaja, 2018).

ووفقاً لذلك، يُعرف الميل المهني بوصفه نزعة متأصلة للعمل في مجال ما بسهولة وامتعة أكثر من العمل في أي مجال آخر (Tewari & Shailaja, 2018)، كما يعرف بوصفه "ميل الفرد إلى مهنة أو عمل معين، بحيث يفضل العمل فيه عن العمل في عمل آخر، حتى لو كان دخله أقل لأنه يجد فيه متعة نفسية نتيجة حبه له" (طه، ١٩٩٣، ٤٥٠).

(1) Vocational Interest

بالإضافة إلى ذلك حدد هولاند (١٩٧٣) الميول المهنية بوصفها "تعبيراً عن الشخصية في العمل، والهوايات، والأنشطة الترفيهية، والتفضيلات"، ومن ثم تعد الميول أحد مكونات الشخصية التي تتسم بثبات نسبي، ويمكن من خلالها تقييم درجة حب الشخص أو عدم حبه لأنواع معينة من الأنشطة المهنية أو الترفيهية، ومن ثم مدى ملائمة الشخص أو عدم ملائمته للقيام أو الدخول في هذه الأنشطة (Lowman & Carson, 2003).

وبناءً عليه، تعد الميول المهنية بناءات غير معرفية، تُعرّف على أنها تفضيلات فردية مستقرة نسبياً لأنواع معينة من العمل (Ispas & Borman, 2015)، ووفقاً لذلك، تشير الميول المهنية إلى تفضيل الفرد لمجموعة من الأنشطة المتعلقة بوظيفة أو عمل ما مقارنة بوظيفة أخرى، ويُلور هذا المفهوم ليعكس المطابقة بين الفرد وخصائصه وخيارات العمل المرضية له بهدف زيادة الإنتاج وتحقيق الرضا الوظيفي (Quaresima, 2021).

النظريات المفسرة للميول المهنية

نالت الميول المهنية اهتمام الباحثين في العلوم الاجتماعية في القرن الماضي، خاصة بعد الثورة الصناعية، لما تمثله عملية الاختيار المهني من أهمية لكل من الفرد والأسرة والمجتمع، ومع التطور السريع في عالم المهن، من حيث التنوع والمتطلبات، بالإضافة إلى التطور التكنولوجي السريع، أصبح من المهم البحث في وسائل وطرق لمساعدة الفرد في هذه العملية. وتعتمد عملية الاختيار المهني على معرفة الفرد لنفسه من حيث، القدرات والميول والسمات الشخصية وصحة جسمه وظروف بيئته، ومعرفة الفرد للمهن المختلفة، وما تتطلبه من قدرات وما تقدمه من فرص عمل، وهذا ما يوصي به المرشدون المهنيون (ميسون، ٢٠١١).

ووفقاً لذلك، ظهرت العديد من النظريات، التي تفسر عملية الاختيار والتطور الوظيفي والمهني واتخاذ القرار الخاص بالمستقبل المهني، ويمكن تقسيم هذه النظريات إلى منحيين؛ المنحى الأول هو النمائي، ويضم النظريات التي تتعامل مع عملية اتخاذ القرار حول المستقبل المهني، بوصفها عملية متنامية مستمرة مع نمو الفرد، وليست مجرد عملية وقتية تحدث في فترة زمنية محددة، مثل نظرية سوبر (Super)، ونظرية جمزبير (Gemzperg) وهيرما

(Herma)، والمنحى الثاني هو المنحى الشخصي، ويضم النظريات التي تهتم بالخصائص والعوامل المحيطة بالفرد ونوع البيئة والثقافة، التي ينتمي إليها وعلاقة الفرد بهذه البيئة، ومن أهم هذه النظريات نظرية آن رو (Ann Roe)، ونظرية هولاند (Holland) (المسعودي، ٢٠٠٧).

وعلى الرغم من تعدد هذه النظريات ووجود أساس نظري متميز لكل منها، وعرضها لأفكار مختلفة حول كيفية زيادة الرضا المهني وتحقيق التوافق بين خصال الفرد ومهنته، فلم تصل أي من هذه النظريات إلى التميز والتطبيق الواسع الانتشار، مثل نظرية هولاند للميول المهنية (John Holland)؛ فقد اعتبر هولاند الميل المهني تعبيراً مهماً عن شخصية الفرد، ومن الجوانب المهمة لنظرية هولاند أن هذه الميول تؤدي دوراً دافعياً، إذ تحت الناس على البحث عن البيئات التي تناسب شخصياتهم المهنية حتى يمكنهم التعبير عن ميولهم في هذه البيئة، فإن إيجاد تطابق بين الميول المهنية للفرد وبيئة العمل التي يختارها يعد أمراً بالغ الأهمية لتحقيق الرضا المهني والاستقرار الوظيفي (BRUIN, 2002; Borgen, 2004).

وتتبنى الدراسة الراهنة نظرية هولاند للميول المهنية، وسنتعرض لها بالتفصيل فيما يلي:

- نظرية هولاند للميول المهنية (Holland)

تعتبر نظرية هولاند من نظريات الشخصية؛ حيث يعتبر أن الميول المهنية أحد مكونات الشخصية (مقياس هولاند للميول المهنية)، وتفترض نظرية هولاند أن اختيار الإنسان لمهنة ما يكون نتاج تفاعل عديد من العوامل، منها الوراثة والبيئية والثقافة وكذلك سمات الشخصية، ويفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأفراد، وفقاً لسماتهم المهنية، إلى أنماط شخصية مهنية، كما يمكن تصنيف البيئات إلى بيئات مهنية موازية لهذه الأنماط الشخصية، معتبراً أن المزاوجة بين أنماط الشخصية المهنية وأنماط البيئة المهنية التي تشبهها تؤدي إلى الاستقرار المهني والإنجاز والإبداع في العمل، ويرى هولاند أن الفرد يفضل

العمل في المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وقدراته، الأمر الذي يحقق له الرضا المهني والنفسي (BRUIN, 2002).

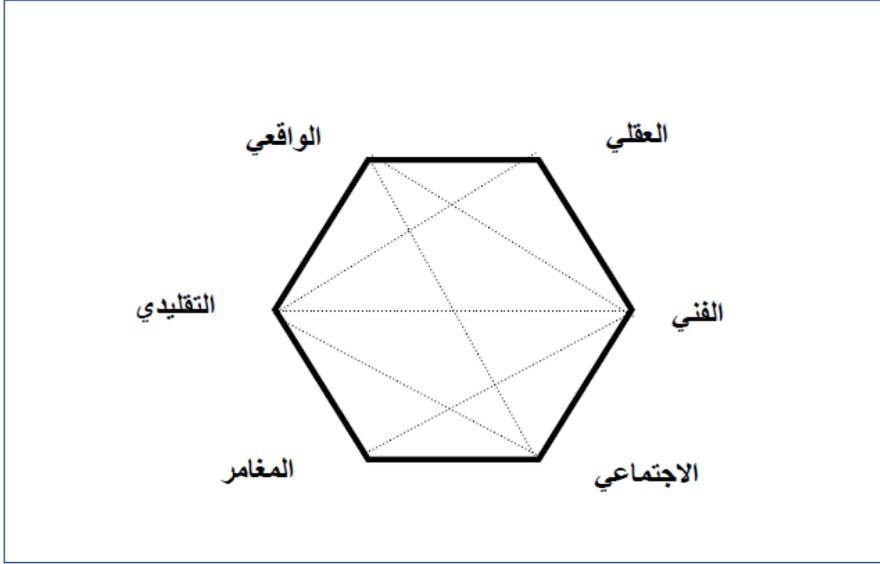
وتوصّل هولاند، في دراساته التي امتدت بين عامي (١٩٥٢-١٩٨٤)، إلى وجود فروق ثابتة ومتميزة بين الطلبة في ميولهم المهنية، وتعود هذه الفروق إلى ما يمتلكه الفرد من معلومات عن المهن نفسها وعن ذاته وخصائصه المختلفة، وعن الظروف المحيطة والضغوط الاجتماعية المختلفة، وكذلك أنواع الفرص المتوفرة في المجتمع، التي لها تأثير كبير في تحديد البيئة المهنية (المسعودي، ٢٠٠٧).

تعتمد نظرية هولاند على تصنيف الأفراد، وفقاً لنمط شخصياتهم المهنية، إلى ستة أنماط، وهي: النمط الواقعي والنمط العقلي والنمط الاجتماعي والنمط الفني والنمط المغامر والنمط التقليدي، ويفترض هولاند أن كل فرد يمتلك خصائص هذه الأنماط الشخصية بدرجات متفاوتة، إلا أنه يتميز بأحد هذه الأنماط بدرجة أكبر، وكل نمط شخصية تقابله بيئة مهنية تتطابق معه في الخصائص، وهي البيئة الواقعية، والبيئة العقلية، والبيئة الاجتماعية، والبيئة الفنية، وبيئة المغامرة، والبيئة التقليدية (عياد، ٢٠١١، شوقي، ٢٠٢١).

ويفترض هولاند أن الاهتمامات المهنية تؤدي دوراً دافعياً، إذ تحت الأفراد على البحث عن البيئات المهنية التي تناسب شخصياتهم المهنية، بما يمكنهم من توظيف قدراتهم ومهاراتهم في العمل، وتحقيق النجاح وتأكيد الذات، فالنمط الاجتماعي يبحث عن البيئة الاجتماعية، ويبحث النمط العقلاني عن البيئة العقلانية، وهكذا (شوقي، ٢٠٢١).

ووفقاً لذلك، نظم "هولاند" الميول المهنية الستة في تصور سداسي - كما هو موضح في (شكل ٢) - ويفترض هولاند، وفقاً لذلك، أن التوجه نحو البيئات المهنية يتخذ شكلاً هرمياً، تكون قمته البيئة المهنية الأكثر تطابقاً مع اهتمامات الفرد المهنية، وقاعدته البيئة المهنية الأقل تطابقاً معها، أي أن التطابق يحدث عندما يعمل الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتهم

المهنية، ووفقاً لهذا التصور، وعلى سبيل المثال؛ يحدث التطابق الكامل عندما يعمل الفرد ذو النمط الفني في بيئة تخصص فنية، ويقل التطابق نسبياً إذا عمل هذا الفرد في بيئة قريبة لنمط البيئة الفني (على سبيل المثال: نمط البيئة الاجتماعي) وينعدم هذا التطابق عندما يعمل الفرد في تخصص على النقيض تماماً من نمط اهتمامه، كأن يعمل الفرد ذو الاهتمامات الواقعية في بيئة اجتماعية.



شكل (٢) العلاقات بين أنماط البيئات المهنية لهولاند

(عياد، ٢٠١١، شوقي، ٢٠٢١)

وفيما يلي، نستعرض خصائص أنماط الشخصية والبيئات المهنية، وفقاً لتصوير هولاند:

١- نمط الشخصية الواقعية: ويقابلها البيئة المهنية الواقعية، يميل الأشخاص في هذا النمط إلى النشاطات الحركية والعملية ويستمتعون بالمهارات اليدوية، ولا يميلون إلى المهام المجردة التي تتطلب درجة عالية من القدرات العقلية أو العلاقات الاجتماعية، ويتصفون بالذكرورة

والميل إلى العمل الفردي والتعامل مع الواقع بموضوعية والاهتمام الأقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين ومن أهم المهن الواقعية، الزراعة والميكانيكا والنجارة والمهن الصناعية والمهن التي تحتاج إلى العمل الفردي.

٢- **نمط الشخصية العقلية: ويقابلها البيئة المهنية العقلية،** يميل الأشخاص في هذا النمط إلى العمل الذهني الذي يتطلب درجة كبيرة من التفكير المجرد، وتنتمي إلى البيئات المهنية العقلية جميع التخصصات العلمية، سواء الحاسب الآلي والإحصاء أو الكيمياء أو الفيزياء أو الرياضيات، وإجراء كل أنواع البحوث والمختبرات العلمية، ويتطلب العمل في البيئة العقلية درجة مرتفعة من القدرات العقلية والإبداعية، والقدرة على التحليل وعدم الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية.

٣- **نمط الشخصية الاجتماعية: ويقابلها البيئة المهنية الاجتماعية،** يميل الأشخاص في هذا النمط إلى الأنشطة الاجتماعية، ويتميزون بمهارات اجتماعية مرتفعة، تساعد على إقناع الآخرين والتأثير فيهم والقدرة على التواصل الاجتماعي ومساعدة الآخرين، ومن ثم يتميزون بالقدرة على تكوين علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين، ومن أهم المجالات التي تفضل الشخصية الاجتماعية العمل فيها: التعليم والتدريب والطب والخدمات النفسية والاجتماعية.

٤- **نمط الشخصية الفنية: ويقابلها البيئة الفنية،** يمتاز الأشخاص في هذا النمط بالقدرة على فهم المشاعر والانفعالات والتعبير عنها، ويميلون إلى الحدس والتخيل والقدرة على التعبير الرمزي عن المشاعر والأفكار، ومن مهن هذه البيئة الفنية العمل في جميع أنواع الفنون، مثل الرسم والنحت والأدب والموسيقى.

٥- **نمط الشخصية المغامرة: ويقابلها البيئة المغامرة،** يمتاز الأشخاص في هذا النمط بالقدرة العالية على القيادة واستخدام المهارات الاجتماعية

واللفظية للسيطرة على الآخرين والبحث عن المكانة، ويمثل هذا النمط المهن الإعلامية والسياسية والمحاماة وإدارة الأعمال وكذلك الأعمال التجارية والمالية.

٦- نمط الشخصية التقليدية: ويقابلها البيئة المهنية التقليدية، أهم ما يميز الأشخاص في هذا النمط القدرة العالية على التكيف مع الواقع، وضبط النفس والخضوع للأنظمة والاهتمام بالتفاصيل والعمل الروتيني، واتباع التعليمات، والعمل مع أصحاب السلطة، وتفضيل التعامل مع البيانات، ويتجنبون الأنشطة التي تتطلب مهارات اجتماعية عالية، ومن أمثلة المهن التقليدية السكرتارية والوظائف الحكومية والمحاسبة والأعمال المكتبية. (عياد، ٢٠١١؛ شوقي، ٢٠٢١؛ Borgen, 2004)

[٢] أساليب الشخصية

يشير مصطلح "الأساليب" إلى طريقة الفرد المفضلة للتفكير والفعل (عامر، ٢٠٢٠)، كما يعرف أيمن عامر المفهوم بوصفه أحد "المفاهيم المجردة للشخصية، الذي يصف طرائق الفرد المفضلة للتفكير والفعل والأداء، التي اعتاد الفرد على استخدامها عند معالجته لمختلف المهام العقلية، أو عند تنظيمه لخبراته الانفعالية والوجدانية المصاحبة لذلك، أو عند توجيهه لأدائه السلوكية الميسرة لإنجاز المهام. ويتميز الأسلوب عن المحتوى المعرفي، والمستوى المهاري، لأنه لا يتعلق بمستوى إنجاز الهدف، لكنه يتعلق بكيفية إنجاز الهدف" (عامر، ٢٠٠٢).

وتعكس هذه التعريفات شمولية مفهوم الأسلوب وارتباطه بكل جوانب الشخصية سواء المعرفية أو الوجدانية أو السلوكية، فإذا ارتبطت هذه الأساليب بالجانب المعرفي سميت بأساليب الشخصية المعرفية، وإذا ارتبطت بالجانب السلوكي أطلق عليها أساليب الشخصية الأدائية، أمّا إذا ارتبطت بالجانب الوجداني فتسمى بأساليب الشخصية الوجدانية (عامر ٢٠٠٣)، وهذا النوع الأخير من الأساليب هو محل اهتمام الدراسة الراهنة.

وترتبط أساليب الشخصية الوجدانية بطريقة الفرد المميزة لتنظيمه لخبراته الانفعالية أو الوجدانية، وقد ظهر هذا النوع من الأساليب المرتبط بالدور الدافعي والانفعالي في عديد من تعريفات الأساليب، فعلى سبيل المثال اعتبر واردل ورويس (Wardell, Royece) أن بعض الأساليب مرتبطة بالخصال المزاجية للفرد بالإضافة للجانب المعرفي؛ إذ عرّفها الأسلوب بأنه "خصائص المزاج والطريقة المميزة للفرد عند إدراك الظاهرة المعرفية والوجدانية" (Wardell, Royece, 1978)، كما أشارت إليها سانتوستيفانو Santostefano بوصفها الخصال الدافعية والشخصية للفرد؛ حيث عرفت أنها مكون يتوسط الخصال الشخصية والدافعية للفرد بشكل يؤثر في أداء الوظائف العقلية المختلفة" (الفرماوي، ١٩٩٤، ٥)، كما عرف هيجر وزيجلر (Hjeller & Ziegler) الأساليب بوصفها "طريقة الفرد في الانتباه والإدراك وأسلوب تفكيره وسلوكه في التوجه نحو الهدف، وأسلوب تنظيمه لخبراته الانفعالية" (جلال، ١٩٩٧، ٥٠).

خصائص الأساليب:

رغم تعدد التعريفات التي قدمت للأساليب، وتعدد التوجهات النظرية التي فسرتها، فإنّ معظم الباحثين اتفقوا على أن الأساليب تتسم بعدد من الخصائص التي تنطبق على جميع أنواع الأساليب، سواء المعرفية، أم الوجدانية، أم الأدائية السلوكية.

ومن أهم هذه الخصائص: اتسام الأساليب بالثبات النسبي عبر المواقف السلوكية وعبر الزمن، كما أنّها تتعلق بشكل أو بإطار النشاط المعرفي والجانب الوجداني الذي يمارسه الفرد أكثر مما ترتبط بمحتوى هذا النشاط، أي أنّها تعبر عن طريقة الأداء وليس عن مستوى أو كفاءة الأداء، بالإضافة إلى أنها تعد من الأبعاد المستعرضة في الشخصية، بحيث تؤدي دورًا تكامليًا بين الجانب المعرفي والجانب الوجداني في الشخصية، وهي تعتبر من الأبعاد ثنائية القطب، فكل قطب له قيمته في ظل ظروف خاصة (الشرقاوي، ١٩٩٢؛ عامر، ٢٠٠٢؛ Hayes, Allinson, 2005).

تصنيف الأساليب وأنواعها

بُذلت عدة جهود لحصر وتصنيف الأساليب، بعض هذه المحاولات اكتفت فقط بحصر مختلف أنواع الأساليب، وتحليل مكوناتها مثل ما قدمه ميسك (Messick) عام ١٩٧٠، ورويس (Royce) عام ١٩٧٣، وهابيز وآليسون (Hayes, Allinson) عام ١٩٩٤، ووتكن وجودانف (Witkin & Goodnough) عام ١٩٨١، وكذلك ما قدمه أبو حطب عام ١٩٨٠، وجمال عام ١٩٩٦، والشرقاوي عام ١٩٩٢، من حصر لأساليب المهمة (انظر: Hayes, Allinson, 2005؛ جلال، ١٩٩٧؛ الشرقاوي، ١٩٩٢؛ عامر ٢٠٠٢).

واهتمت بعض الجهود الأخرى بتصنيف الأساليب، وفقاً لعدد من المحكات المحددة (عامر، ٢٠٠٢)، ويمكن تقسيم هذه الجهود إلى منحيين، الأول: يتمثل في محاولات الباحثين لتصنيف الأساليب باعتبارها مرتبطة فقط بالجانب المعرفي للشخصية، مثل تصنيفها وفقاً لدرجة ارتباطها بالعمليات المعرفية الأساسية (كالإدراك والتذكر والتفكير)، أو تصنيفها وفقاً لطريقة الفرد في معالجة المعلومات، أو وفقاً لارتباطها بوظائف شقي المخ (انظر: عامر، ٢٠٠٢؛ الشرقاوي، ١٩٩٢؛ Sternberg & Grigorenko, 1997).

أما المنحى الثاني: فهو أكثر شمولاً، ويعكس محاولات تصنيف الأساليب وفقاً لارتباطها وتنظيمها لخصال الفرد، سواء المعرفية أو الوجدانية أو السلوكية (عامر، ٢٠٠٢). وسنعرض فيما يلي أهم هذه التصنيفات التي برزت خلالها الأساليب ذات الطابع الوجداني:

١- **التصنيف الثلاثي:** قسم سترنبرج وجريجورينكو الأساليب إلى ثلاث

فئات كبرى:

الأولى: تمثلت في الأساليب، التي تركز على المعرفة (أساليب معرفية)، وتمثل في الأساليب المرتبطة بطريقة الفرد الفريدة والمتسقة في إدراكاته ونشاطاته العقلية، ومن أمثلة هذه الأساليب التجريد مقابل العيانية، التعقيد في

مقابل التبسيط المعرفي، والاعتماد مقابل الاستقلال عن المجال.

أمّا الفئة الثانية: فتمثلت في الأساليب الأقرب إلى سمات الشخصية (أساليب الشخصية)، وهذه تهتم على مستوى القياس بتقدير مستوى الأداء المفضل، وهو ما يميزها عن مقاييس السمات أو القدرات التي تقيس الحد الأقصى للأداء، ومن أمثلة هذه الأساليب مؤشرات مايرز الستة عشر النمطية (التي هي نتاج تفاعل أبعاد: الانبساط/ الانطواء، والإحساس/ الحدس، والتفكير/ الشعور، والحكم/ الإدراك).

وتمثلت الفئة الثالثة: في الأساليب التي تركز على النشاط (أساليب التعلم والتعليم)، وهي الأساليب التي تقف بمثابة متغيرات وسيطة لأشكال مختلفة من النشاطات التي تتصل بالجوانب المعرفية والشخصية، وتمثلت في كل من أساليب التعلم، مثل (المتعمقين مقابل التفصيليين)، وأساليب التعليم مثل (أساليب التعليم المتمركزة حول المهمة، وحول المتعلم، وحول الموضوع، وحول التعلم، (Stenberg, Grigorenko, 1997؛ عامر، ٢٠٠٢).

٢- نظرية العامل المتعدد لواردل Wardell ورويس Royce: صنّف واردل ورويس الأساليب، وفقاً لمنظورين؛ أولهما: يتمثل في تصنيف الأساليب وظيفياً، تبعاً للمجال النفسي المرتبط بالأسلوب، إلى وجدانية، ومعرفية، ومعرفية وجدانية؛ إذ افترض الباحثان أن الأساليب تشير إلى وصفها متغيراً معدلاً لتطويع القدرات والسمات الوجدانية في الموقف السلوكي (Wardell & Royce, 1978). ومن ثم افترض الباحثان أن هناك أساليب تنشط القدرات العقلية فقط، وأطلقا عليها اسم "الأساليب المعرفية"، ومن أمثلة هذه الأساليب أسلوب "التعقيد مقابل التبسيط المعرفي"^(١)، وأسلوب "التحليلية مقابل التركيبية"^(٢)، وهناك أساليب أخرى تنشط خصال الشخصية فقط، وأطلقا عليها اسم "الأساليب الوجدانية"، التي تمثلت في أسلوب تحمل الغموض والخبرات غير الواقعية، مقابل النفور منها، وأسلوب

1) -cognitive (complexity)

2) (Analytical integration)

الضبط المقيد في مقابل المرن، وأسلوب الاندفاع في مقابل التروي، وأسلوب الفراسة مقابل الواقعية، وهناك فئة ثالثة من الأساليب تنشط كلاً من القدرات والسمات معاً على نحو تكاملي، وأطلقا عليها اسم "الأساليب المعرفية الوجدانية" (عامر، ٢٠٠٢؛ Wardell & Royece, 1978).

أما المنظور الآخر فيتمثل في تصنيف الباحثين للأساليب على أساس بنائي، أي افترض الباحثان أن الأساليب ترتب ترتيباً تدريجياً، داخل منظومة واحدة أطلقا عليها اسم "منظومة الأساليب" (عامر، ٢٠٠٣)، واعتمد هذا المنظور على اهتمامهما بتحديد موقع الأساليب من منظومة الشخصية التي افترضاها؛ حيث قامت نظريتهما على افتراض أن الأساليب المعرفية تعتبر من الأبنية ذات الرتبة العليا في الشخصية، وهي تتخطى المحتوى، وتتعلق بشكل الأداء المعرفي والوجداني، وتعد إحدى الأنظمة الفرعية الستة للشخصية (الخمسة الأخرى هي: الإحساس، والحركة، والمعرفة، والوجدان، والقيم) (Wardell & Royece, 1978).

ووفقاً لذلك، تهتم الدراسة الراهنة بأساليب الشخصية الوجدانية التي تتمثل في كل من أسلوب تحمل الغموض مقابل النفور من الغموض، وأسلوب الاندفاع في مقابل التروي، بالإضافة إلى أسلوبين مشتقين من أبعاد أساليب مؤشر النمط لمايرز، وهما: أسلوب التمرکز حول الانفعال مقابل العقلانية، وأسلوب السيطرة على البيئة مقابل الانفتاح على الخبرة، وسنعرض هذه الأساليب بالتفصيل فيما يلي:

[١] أسلوب النفور من الغموض مقابل تحمل الغموض

تتسق معظم التعريفات المقدمة للنفور من الغموض مع كونه ضابطاً وجدانياً؛ حيث تشير معظم هذه التعريفات إلى ارتباط هذا الأسلوب بارتياح أو تقبل أو عدم تقبل الفرد للمنبهات، التي تعترض النشاطات التي يؤديها بها، للوصول إلى هدف معين، وهو ما يتفق مع كونه ضابطاً دافعياً كما ذكره وراذل ورويس، فتصفه معظم التعريفات بعدد من المصطلحات الوجدانية من قبيل كونه ميلاً أو تحملاً أو تقبلاً أو تفضيلاً.

فبداية يعرفه واردل ورويس أنه "تقبل الخبرات التي لا تتفق مع الحقائق التي يعرفها الفرد (Wardell, Royce, 1978)، ويشير إليه أيضاً أنور الشراقوي على أنه "تقبل الأفراد لما يحيط بهم من متناقضات وما يتعرضون له من موضوعات أو أفكار غامضة غير واقعية وغير مألوفة (الشراقوي، ١٩٩٢)، وتعرفه برونشفيك (Frenkel-Brunswik) على أنه "ميل الفرد للجوء للمواقف غير المحددة، ووصوله إلى نهاية غير محددة، وغير ناضجة، وإهمال الحقيقة، وقبول الآخرين ونبذهم في آن واحد" (McLain, et al, 2015)، ويصل ماكدونالد إلى تعريف تحمل الغموض على أنه "بحث الفرد عن الغموض، وتمتعه به وتفوقه في أداء المهام الغامضة" (كاظم، البهادلي، ١٩٩٩)، ويعرفه الفرماوي، فيما سماه بعد "التسامح مع الخبرات غير الواقعية"، على أنه "استعداد الإنسان للموافقة أو تقبل الخبرات ذات العناصر المتباينة أو المختلفة مع الحقيقة التقليدية أو خبرات الآخرين" (الفرماوي، ١٩٩٤، ٥٠).

وتشير بعض التعريفات القليلة، التي ركزت في تعريفها للنفور من الغموض على الجانب المعرفي، إلى دوره في ضبط القلق والانفعال لدى الأفراد؛ فقد عرف هارنجتون Harrington وزملاؤه عدم تحمل الغموض على أنه "الميل لإدراك معلومات بعينها أو تفسيرها بأنها مبهمة، أو غير مكتملة، أو متداخلة، أو احتمالية، أو غير منتظمة، أو غير متسقة أو متناقضة، أو غير واضحة المعالم، وهي تظل مصدرًا كامناً للتهديد أو القلق لديه" (الفرماوي، ١٩٩٤، ١٠٠). ويُعرف بودنر Budner النفور من الغموض بأنه "الميل إلى إدراك المواقف الغامضة بصفاتها مصدرًا للتهديد"، بينما يشير تحمل الغموض إلى "الميل إلى إدراك المواقف الغامضة على أنها جذابة أو مرغوبة" (Weissenstein, et al, 2014).

وقد أشار جارندر وزملاؤه إلى أن هذا الضابط الوجداني يظهر عندما يستمر الفرد في إدراك الأشياء المحيطة به في البيئة، بطريقة سوية في أثناء رؤيته لها عبر العدسات المشوهة، وقد اعتبر هذا الضابط مرتبطاً بدافعية الفرد

نحو تحقيق التوازن بين النظرة الموضوعية والنظرة الذاتية للأشياء (جلال، ١٩٩٧).

وهذه التعريفات تشير إلى أهمية تحمل الغموض في تحديد مستوى الطموح والمثابرة، وذلك خلال التوجه لتحقيق هدف معين؛ بحيث يتضمن السلوك الذي يؤدي إلى تحقيقه الاعتماد على طرائق غير مألوفة أو غير مريحة، وهذا يتفق مع كونه ضابطاً دافعياً، كما صنفه واردل ورويس (Wardell, Royce, 1978).

[٢] أسلوب الاندفاعية- التروي

تشابهت معظم التعريفات، التي قدمت لأسلوب الاندفاع - التروي، من حيث تركيزها على خصال المتروين أو المندفعين، وطريقة استجاباتهم المرتبطة بهذا الأسلوب؛ فيرى أنور الشرقاوي أن هذا الأسلوب يرتبط "بميل الأفراد إلى سرعة الاستجابة مع التعرض للمخاطرة، فغالباً ما تكون استجابات المندفعين غير صحيحة، لعدم دقة تناول البدائل المؤدية لحل المشكلة، في حين يتميز الأفراد الذين يميلون إلى التأمل بفحص المعطيات الموجودة في الموقف، وفحص البدائل المتاحة بعناية، والتحقق منها قبل إصدار أي استجابة" (الشرقاوي، ١٩٩٢، ٢٥٠). ويشير فؤاد أبو حطب إلى أسلوب الاندفاع- التروي باعتباره متغيراً يمكن عن طريقه التمييز بين أولئك الذين يتأملون مدى معقولية الحلول المقترحة في سبيل إيجاد حل سليم، وأولئك الذين يستجيبون بشكل فوري لأول حل يطرأ على ذهنهم" (الفرماوي، ١٩٩٤، ٧٨).

ويصف ستيرنبرج وجريجورينكو قطب التروي بأنه "الميل إلى التفكير وتأمل الحلول أو البدائل المتاحة، فالشخص المتروي يتأني ليفكر قبل أن يبدأ في أي مهمة أو قبل اتخاذ قرار ما، وأيضاً يقضي وقتاً طويلاً في تقييم جميع البدائل المتاحة أمامه، والعكس بالنسبة إلى الشخص المندفع، فهو لديه ميل إلى الاستجابة المندفعة، دون تفكير كاف؛ حيث يميل إلى أن يختار حلولاً سريعة لحل المشكلات التي تواجهه دون الاهتمام بدقة هذه الحلول (Sternberg & Grigorenko, 1997).

والجدير بالذكر أن أسلوب الاندفاعية/ التروي عرف كأسلوب معرفي باعتباره ضابطاً للإيقاع المعرفي عند التفكير، فقد ظهر هذا الأسلوب من خلال البحوث التي أجراها كيجان وزملاؤه عام ١٩٦٤ على الأحكام الإدراكية، للكشف عن طريقة التفكير التحليلية مقابل الشمولية، ووفقاً لنتائج هذه الأبحاث وجد الباحثون أن طريقة التفكير التحليلية ترتبط بالميل لتأخر الحكم الإدراكي بمعنى أن الأفراد ذوي الميل التحليلي كانوا أكثر ميلاً إلى تأخير الأحكام الإدراكية (وهيب، ٢٠٠٦؛ الشراوي، ١٩٩٢). وفي هذا الإطار يرى كاجان وموس وسيجل (١٩٦٣) أن التأني هو التأخير في اتخاذ القرار عندما لا تكون الاستجابة الصحيحة واضحة، وقد يكمل الشخص المتأمل قدرًا أقل من المهمة، ولكنه يحرص على عدم ارتكاب الأخطاء، بينما يشير الاندفاع إلى الاختيار السريع لبدل ما دون دراسة كافية لمختلف البدائل، غالبًا ما تؤدي هذه الاستجابة السريعة إلى اختيارات غير صحيحة، على الرغم من اكتمال معظم المهمة (Rasheed- Karim, 2020).

من الواضح أن اكتشاف هذا الأسلوب، والتعريفات التي وصفته، اهتما بطريقة الاستجابة المعرفية للمهام الإدراكية، ووفقاً لذلك، وُصفت استجابة الأفراد المعرفية لحل المشكلات واتخاذ القرار، ووفقاً إلى بعدّي كمون الاستجابة ودقة الاستجابة، إلى أن كشف وارديل ورويس، من خلال نظريتهم لبناء الشخصية، عن الآلية التي تقف وراء اندفاع بعض الأفراد أو تأنيهم في استجاباتهم المختلفة، فقد أوضح الباحثان أنها آلية وجدانية انفعالية تحدد الحالة الانفعالية للفرد عند محاولة تحقيق هدف ما، أي يرى الباحثان أن أسلوب الاندفاعية/ مقابل التروي يرتبط بكف وتيسير المشتتات الانفعالية للفرد خلال حل المشكلات المختلفة، وتأكيداً لهذا التفسير، كشف واردل ورويس أن أسلوب الاندفاعية/ التروي، خاصة قطب الاندفاعية، يرتبط بعامل الكف العام الذي يرمز له بنمط الانبساط- الانطواء، وأهم ما يميز هؤلاء الأفراد هو استجابتهم الانفعالية (Wardell, Royce, 1978)، أي أنهم يفتشون في ضبط المشتتات الانفعالية التي تسيطر عليهم، فيتسرعون ويندفعون في إصدار استجاباتهم،

كمحاولة منهم لسرعة الإغلاق. ويرى واردل ورويس أن هذه الآلية هي التي تقف وراء تحديد درجة اندفاعية الأفراد، ومن ثم يعد أسلوب الاندفاعية/ التروي من الأساليب الوجدانية، التي تؤدي دور المتغير الوسيط في تعزيز وتقوية بعض السمات الوجدانية، عند مواجهة الفرد لمواقف الحياة.

ووفقاً لهذه الرؤية، يعرف واردل ورويس (1978) أسلوب الاندفاعية/ التروي بوصفه "استجابة الفرد، عند اختيار البدائل الممكنة، عند مواجهة المشكلات التي تتضمن درجة من عدم التأكد، بمعنى أن الحالة الانفعالية للمندفعين تتدخل لتعطل تقييمهم للبدائل المختلفة؛ ما يجعل استجابة هؤلاء الأفراد تصدر دون الإحاطة بكل البدائل المتاحة بسبب أن حالتهم الانفعالية تربكهم (Wardell, Royce, 1978)، وتتبنى الدراسة الراهنة هذا التصور والتعريف لأسلوب الاندفاعية/ التروي.

[3] أسلوب التمرکز حول الوجدان - العقلانية

يعكس هذا الأسلوب الطريقة المفضلة للفرد عند اتخاذ القرارات المختلفة؛ فإما أن يميل إلى التحليل المنطقي والموضوعي للمعطيات، عند اتخاذ القرار، أو يميل إلى الاعتماد على مشاعره الذاتية، وقيمه، وحالته الوجدانية، عند اتخاذ القرارات المختلفة، أو عند الحكم على مختلف أمور الحياة؛ فتشير العقلانية إلى الاعتماد على المعلومات المنظمة والمتسلسلة في الحكم على الأشياء واتباع المنهج المنطقي والموضوعي، وعلى هذا يفضل الفرد الربط المنطقي بين الأفكار والأسباب والنتائج، كما يميل إلى تحليل الأسباب ومختلف النتائج المترتبة عليها، عند التعامل مع مختلف الموضوعات (Higgs, 2001; Kennedy, Kennedy, 2004؛ وهيب، 2006)، أمّا المتمركزون حول انفعالهم فيتصرفون، وفقاً لما يشعرون به، ووفقاً لقيمهم الشخصية وأخلاقهم، فهم يخضعون لمختلف التقييمات للمحكات الذاتية وليست المحكات الموضوعية، كما يميلون إلى التفاعل الاجتماعي، ولديهم دائماً حاجة إلى الاندماج مع الآخر، ويتسمون كذلك بالحساسية الانفعالية المرتفعة (Ibid).

[٤] أسلوب التحكم والسيطرة/ مقابل الانفتاح على الخبرة

يعكس هذا الأسلوب طريقة الفرد في ممارسة حياته والتعامل مع الأحداث المختلفة؛ فإذا كان الفرد يتسم بأسلوب التحكم والسيطرة على البيئة فإنه يفضل التخطيط والتنظيم لحياته ويميل إلى غلق أو حسم القضايا أو المهام، بهدف السيطرة على الأحداث والمواقف المختلفة في الحياة، وكذلك يميل إلى أن يحيا حياة محكومة بنظام ثابت، لا يقبل الاختراق، وتصبح حياته محددة تحديداً يتسم بالسيطرة والهيمنة على كل المشتتات الخارجية، أما إذا كان يفضل الاستمتاع بالحياة وفهمها بطريقة أكثر مرونة وتلقائية، ويفضل أن يعيش الحياة كما يرغبها بكل مزاياها وعيوبها أكثر من ميله إلى السيطرة عليها، وكذلك يفضل الانفتاح على الخبرات الجديدة، فإنه يتسم بأسلوب الانفتاح على الخبرة، أي يهتم بالتعامل مع الأشياء والموضوعات بصيغة الاحتمالات، ويميل إلى التلقائية والانفتاح وحب الاستطلاع وسرعة التكيف مع التغيرات المختلفة من حوله (وهيب، ٢٠٠٦؛ Kennedy, 2004; Higgs, 2001; Sample, 2004).

الدراسات السابقة

يكشف التراث البحثي، الخاص بمجال الميول المهنية لدى الطلاب، عن اهتمام معظم الدراسات بالكشف عن هذه الميول لدى الطلاب بشكل خاص، بدءاً من مرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية؛ إذ تنوعت أهداف هذه الدراسات، فبعضها اهتم بمجرد الكشف عن هذه الميول لدى الطلاب والتغيرات التي تحدث فيها عبر المراحل العمرية المختلفة (انظر: Hoff, 2018; Yao-Ting, et al, 2016; Kurbanoglu & Arslan, 2015)، وبعضها الآخر اهتم بالكشف عن العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات الديموجرافية مثل الجنس والتخصص (انظر: محمود، ١٩٩٩؛ طاهر، ٢٠٠٠؛ Singh, 2018; Mattoo, 2013) وبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (انظر: Zeshan et al,

المختلفة (انظر Fan, 2012). (Mattoo, 2013; 2014) وكذلك الكشف عن هذه الميول عبر المجتمعات

أما بالنسبة إلى الدراسات التي اهتمت بالكشف عن العلاقة بين الميول المهنية وجوانب الشخصية المختلفة فنجد أن من أهم هذه الجوانب، التي حظيت باهتمام الباحثين، جانب الأبعاد الكبرى للشخصية the Big Five traits (انظر: Fruyt & Mervielde, 1997; Quaresima, 2021; Wille, et al, 2010; Logue, 2005; BRUIN, 2002)، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي اهتمت بالكشف عن علاقة الميول المهنية بأساليب الشخصية عمومًا، وكذلك علاقتها بالأساليب النوعية محل اهتمام الدراسة الراهنة، ولذلك سنعرض فيما يلي الدراسات القليلة التي اهتمت بالكشف عن علاقة الميول المهنية بالأساليب محل اهتمام الدراسة الراهنة، سواء تناولتها الدراسات كجوانب للشخصية أو سمات أو أنماط، وكذلك سيتم عرض الدراسات التي اهتمت بعلاقة الميول المهنية بالأساليب المعرفية الأخرى.

وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

أجرت فاطمة حلمي فريز عام ١٩٩٠ دراسة بهدف الكشف عن تحديد التفضيلات المهنية وسمات الشخصية، التي تميز الأفراد ذوي الأسلوب المعرفي (التروي)، وكذلك تلك التي تميز ذوي الأسلوب المعرفي (الاندفاع)، لدى عينة من طلاب الصف الثاني الثانوي في مدينة الزقازيق بالشرقية، مع الكشف عن المعايير المميزة للجنس في تحديد الاهتمامات المهنية لدى كل من الذكور والإناث. وأجريت الدراسة على عينة من طلبة الصف الثاني الثانوي (ن = ٤٠٠)، وطبق اختبار تزاوج الأشكال المألوفة تعريب حمدي الفرماوي، وقائمة التفضيلات المهنية تعريب وتقنين فاروق عبد الفتاح، وقد كشفت نتائج الدراسة أن الأسلوب المعرفي يعتبر أحد العوامل التي تؤثر على تحديد التفضيلات المهنية، كما أن هناك فروقًا بين الذكور والإناث في التفضيلات المهنية (ميسون، ٢٠١١).

وفي الإطار نفسه أجرت سميرة ميسون (٢٠١١) دراسة بهدف الكشف عن العلاقة بين الميول المهنية والأساليب المعرفية (التصلب مقابل المرونة، والتروي مقابل الاندفاع) لدى المتدربين في معاهد التدريب المهني بمدينة ورقلة بالجزائر، كما هدفت إلى الكشف عن هذه العلاقة، في ظل بعض المتغيرات الوسيطة (الجنس، والمستوى التأهيلي، والمستوى الاجتماعي الاقتصادي، والمستوى الثقافي للأسرة)، وطبّق مقياس الأسلوب المعرفي التصلب/ المرونة (إعداد الباحثة)، واختبار تزواج الأشكال المألوفة لكاجان (Kagan)، لقياس الأسلوب المعرفي التروي- الاندفاع، ومقياس الميول المهنية لهولاند، واختبار للكشف عن المستوى الاقتصادي الاجتماعي والثقافي للأسرة (إعداد معمر نواف الهوارنة) على عينة مكونة من (٤١٢) متدرّباً بمعاهد التدريب المهني بمدينة ورقلة بالجزائر، وكانت من أهم نتائجها اختلاف الميول المهنية لدى المتدربين باختلاف الأسلوب المعرفي التصلب/ المرونة، بينما لا تختلف الميول المهنية لديهم باختلاف الأسلوب المعرفي التروي / الاندفاع، كما تختلف البيئات المهنية المفضلة لدى كل من المتصلبين والمرنين، إذ يميل ذوو الأسلوب المعرفي المتصلب إلى البيئات المهنية الآتية (البيئة الفنية بنسبة 26.8%، والبيئتان التقليدية والعقلية بنسبة 22.3%)، ويميل ذوو الأسلوب المعرفي المرن إلى البيئات المهنية الآتية (البيئة العقلية بنسبة ٢١%، ثم البيئة التقليدية بنسبة 20%، وأخيراً البيئتان الفنية والمغامرة بنسبة ١٧%)، كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم تأثير المتغيرات الوسيطة، محل اهتمام الدراسة، على هذه العلاقة.

كما أجرى أنور الشرقاوي دراسة بهدف الكشف عن دور الأساليب المعرفية في تحديد الميول المهنية لدى الشباب الكويتي من الجنسين، وقد ضمت عينة الدراسة (234) طالباً من التخصصات المختلفة في الأقسام العلمية الاجتماعية والإنسانية في جامعة الكويت، وطبّق اختبار الأشكال المتضمنة (الصورة الجمعية)، وهو من إعداد أنور الشرقاوي وسليمان الخضري، واختبار

الميول المهنية لأحمد زكي صالح. وكانت من أهم نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور المستقلين عن المجال والمعتمدين على المجال في مقياس الميل الخلوي والميكانيكي والحسابي والعلمي لصالح المجموعة الأولى، وعدم وجود فروق دالة في الميول المهنية (الإقناعي، الفني، الموسيقي والكتابي)، كما أظهرت النتائج تفوق المستقلات عن المجال الإدراكي على المستقلين عن المجال ذاته في الميل نحو العمل في مجال الخدمة الاجتماعية، وظهرت النتيجة نفسها بالنسبة إلى المعتمدات والمعتمدين على المجال (الشرقاوي، ٢٠٠٣).

أما دراسة درويش محمد (٢٠٠٩) فقد أجريت للكشف عن العلاقة بين نمطي الشخصية الحسية -الحدسية والميول المهنية لدى طلاب الجامعة. وقد ضمت عينة الدراسة (200) طالب وطالبة، وطبقت قائمة هولاند للميول المهنية، واختبار مايرز_ وبريجز لأنماط الشخصية للكشف عن بعد الحس مقابل الحدس. وقد كشفت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الميول المهنية تعزى إلى متغير نمط الشخصية؛ حيث كانت الفروق على البيئة التقليدية لصالح نمط الشخصية الحسي، وعلى البيئة العقلية والاجتماعية والإدارية والفنية لصالح نمط الشخصية الحدسي.

وكذلك أجرى دايلون (Dillon, 2001) دراسة بهدف الكشف عن الميول المهنية، وفقاً لهولاند، كما تقاس بقائمة سترونج، وبين أنماط الشخصية، وفقاً لنظرية يونج، وطبقت قائمة سترونج للميول المهنية واختبار مايرز للكشف عن أنماط الشخصية على عينة مكونة من (394) طالباً وطالبة، وقد كشفت النتائج عن وجود ارتباطات دالة بين البيئات المهنية وأنماط الشخصية؛ حيث ارتبط الميل الواقعي بنمط الشخصية الحس -التفكير، وارتبط الميل العقلي بنمط الشخصية الحدس -التفكير، وارتبط الميل الاجتماعي بنمط الشخصية الانبساط -الشعور، وارتبط الميل التقليدي بأنماط الشخصية الانبساط الحسي -الحكم.

كما أجرى مارين (Marin, 1998) دراسة هدفت إلى الكشف عن مدى التطابق بين الشخصيات المهنية عند هولاند والأنماط الشخصية عند مايرز وبريجز، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٦٨) طالبًا وطالبة، وطُبِّقت قائمة التفضيلات المهنية لهولاند واختبار مايرز-وبريجز لأنماط الشخصية، وقد كشفت النتائج عن وجود تطابق بين الشخصية الفنية عند هولاند والشخصية الحسنية عند مايرز؛ حيث كانت العلاقة موجبة بينهما، بينما وجدت علاقة سلبية بين الشخصية الاجتماعية عند هولاند والشخصية الانبساطية-الانطوائية عند مايرز-وبريجز.

وفي محاولة لاختبار صدق البناء لمقياس مايرز-وبريجز كأداة في التوجيه المهني أجرى هابي وميرفي (Hepp & Murphy, 1995) دراسة العلاقة بين الأنماط الشخصية والاهتمامات المهنية، وطُبِّقت قائمة التفضيل المهني الوصفي واختبار مايرز-وبريجز لأنماط الشخصية على عينة مكونة من (١١٠) طلاب وطالبات. وقد أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاهتمامات المهنية بين أنماط التفكير-الشعور، وبين اتحاد الأنماط على المقياسين التكنولوجي والفني لصالح نمط التفكير الشعوري، بينما لم تظهر هذه الفروق بينها وبين الأنماط الحسية-الحسنية.

فروض الدراسة

بعد مراجعة نتائج الدراسات السابقة، يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو الآتي:

- توجد علاقة ارتباطية دالة بين الميول المهنية وكل من أسلوب الاندفاعية مقابل التروي، وأسلوب النفور من الغموض مقابل تحمل الغموض، وأسلوب التمركز حول الوجدان مقابل العقلانية، وأسلوب التحكم والسيطرة على البيئة مقابل الانفتاح على الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة بين ذوي الأسلوب الاندفاعي وذوي الأسلوب المتروي في الميول المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة بين ذوي أسلوب النفور من الغموض وذوي أسلوب تحمل الخبرات الغامضة في الميول المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة بين المتمركزين حول وجدانهم والعقلانيين في الميول المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة بين ذوي أسلوب التحكم والسيطرة على البيئة وذوي أسلوب الانفتاح على الخبرة في الميول المهنية.
- تتباين الميول المهنية بتباين أساليب الشخصية الوجدانية، محل اهتمام الدراسة.
- يسهم كل من أسلوب الاندفاع مقابل التروي، وأسلوب النفور من الغموض مقابل تحمل الغموض، وأسلوب التمرکز حول الانفعال، مقابل العقلانية، وأسلوب التحكم والسيطرة، مقابل الانفتاح على الخبرة، في التنبؤ بالميول المهنية.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

تعتمد الدراسة الراهنة على المنهج الارتباطي الوصفي المقارن، للكشف عن العلاقة بين الأساليب، محل اهتمام الدراسة الراهنة، والاهتمامات المهنية، وكذلك الكشف عن الدور الذي يقوم به كل أسلوب في التنبؤ بنوعية الاهتمامات المهنية لدى طلبة الجامعة.

(١) عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٤٢٥) من طلاب بعض الجامعات المصرية من تخصصات مختلفة، تراوحت أعمارهم بين (١٧ - ٢٤) سنة، بمتوسط عمري مقداره (١٩,٨٤) سنة وانحراف معياري ($\pm ١,٣٢$) سنة. ويوضح الجدول التالي (جدول (١)) توزيع الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة.

جدول (١) الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة (ن = ٤٢٥)

المتغيرات	مستويات المتغير	العدد	النسبة
النوع	ذكور	٤٧	١١,١
	إناث	٣٧٨	٨٨,٩
الجامعة	الفيوم	٢٧٤	٦٤,٥
	السويس	٧٦	١٧,٩
	بني سويف	٦٤	١٥,١
	المنصورة	٢	٠,٥
	دمنهور	٢	٠,٥
	القاهرة	٤	٠,٩
	غير مبين	٣	٠,٥
	الكلية	آداب	٣٤٢
علوم ذوي الاحتياجات الخاصة	علوم	٦٣	١٤,٨
	علوم	٧	١,٦
	زراعة	٦	١,٤
	غير مبين	٧	١,٤
	السنة الدراسية	الأولى	١١٠
	الثانية	١١٤	٢٦,٨
	الثالثة	١٢٠	٢٨,٢
	الرابعة	٨١	١٩,١

(٢) أدوات الدراسة:

[١] مقياس الميول المهنية لهولاند

أستخدم مقياس هولاند الموجّه ذاتياً (Self-Directed Search (SDS)، طبعة ١٩٩٤، لقياس الميول المهنية، وأعد هولاند هذا المقياس بناءً على نظريته الشهيرة لأنماط الشخصية المهنية، وتصنيف الأفراد إلى ستة أنماط مهنية هي (الواقعي، والعقلاني، والفني، والاجتماعي، والتقليدي، والمغامر). وتضم النسخة الأصلية من المقياس (٢٢٨) فقرة ممثلة لأربعة جوانب أساسية

هي الأنشطة^(١)، والكفاءات^(٢)، والمهن^(٣)، والتقديرات الذاتية^(٤)، بحيث تغطي هذه الجوانب الأنماط المهنية الستة، وهي (R,I,A,S,E,C).

وهذه النسخة مصممة لتمكن المفحوص من تصحيحها ذاتياً؛ حيث يمكن للمفحوص تحديد درجته على المقياس والحصول على الرمز الثلاثي الذي يمثل بيئته المهنية (مقياس هولاند للميول المهنية). وفي إطار الدراسة الراهنة حُذف مجال التقديرات الذاتية؛ حيث لم يصحح المقياس ذاتياً من الطلاب، ووفقاً إلى ذلك يضم المقياس المستخدم في الدراسة الراهنة (٢١٦) فقرة ممثلة للبيئات المهنية الست، التي طرحها هولاند، وتنعكس من خلال ثلاثة جوانب رئيسية نستعرضها فيما يلي:

١- الأنشطة

تتكون من (٦٦) فقرة مقسمة إلى ستة مقاييس للأنشطة، هي (R,I,A,S,E,C)، بواقع (١١) فقرة لكل مقياس لقياس الأنشطة الشخصية التي تميز كل نمط مهني، ويُجاب عنها باختيار (أرغب = ٢، أو لا أرغب = ١) في أداء هذا النشاط، ويصحح المقياس من خلال عدد الفقرات التي أجيب عنها بـ "أرغب"، وبذلك تتراوح الدرجة على كل مقياس فرعي بين (١١ - ٢٢ درجة)، وتُستخرج (٦) درجات فرعية تعكس الأنشطة المرتبطة بكل نمط شخصية مهنية.

٢- الكفاءات

تتكون من (٦٦) فقرة، مقسمة إلى ستة مقاييس للكفاءة (R,I,A,S,E,C)، بواقع (١١) فقرة لكل مقياس، لقياس مهارات ومواهب الشخص المرتبطة بكل نمط مهني، ويُجاب عنها باختيار (نعم = ٢ أو لا = ١) من حيث؛ القدرة على

-
- (1)Activities
 - (2)Competencies
 - (3)professions
 - (4)Self-Estimates

القيام بهذه الأنشطة المختلفة. ويصحّ المقياس من خلال عدد الفقرات التي أجب عنها (بنعم)، وبذلك تتراوح الدرجة على كل مقياس فرعي بين (١١ - ٢٢ درجة)، ويُستخرج (٦) درجات فرعية تعكس الكفاءات المرتبطة بكل نمط شخصية مهنية.

٣- المهن

تتكون من (٤٨) فقرة (مهنة)، مقسمة إلى ستة مقاييس للمهن (R,I,A,S,E,C)، بواقع (١٤) فقرة لكل مقياس، تعكس أنواع الاهتمامات والعوامل الشخصية المرتبطة بمهن مختلفة، ويُجاب عنها باختيار (نعم= ٢ أو لا= ١) لتحديد الميل والرغبة في العمل في هذه المهن. ويصحّ المقياس من خلال عدد الفقرات التي أجب عنها (بنعم)، وبذلك تتراوح الدرجة على كل مقياس فرعي بين (١٤ - ٤٨ درجة)، ويُستخرج (٦) درجات فرعية تعكس المهن التي يفضلها كل نمط شخصية مهنية.

وبالنسبة إلى الدرجات الكلية، يُستخرج (٦) درجات كلية تعكس كل منها نمط الشخصية المهنية، وتتكون من درجات الفرد على كل من الأنشطة (١١ بندا)، والكفاءات (١١ بندا)، والمهن (١٤ بندا) التي تميز هذه الشخصية، وبذلك تتراوح هذه الدرجة الكلية لكل نمط مهني بين (٣٦ - ٧٢).

على الرغم من أن مقياس هولاند، الموجه ذاتياً للميول المهنية، يعد أداة قديمة نسبياً، إلا أنه لا يزال من بين أفضل المقاييس ذات الأساس النظري التي تُستخدم على نطاق واسع للكشف عن الميول المهنية والإرشاد المهني؛ إذ أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن لهذا المقياس كفاءة سيكومترية جيدة، وخاصة في المجتمعات العربية؛ حيث أظهرت إجراءات تقدير الثبات والصدق المختلفة للمقياس، بعد ترجمته للغة العربية، الكفاءة السيكومترية لهذا المقياس (انظر: المسعودي، ٢٠٠٧؛ ميسون، ٢٠١١؛ عياد، ٢٠١١؛ طاهر، ٢٠٠٠؛ شوقي، ٢٠٠٣)، والجدير بالذكر أن معظم هذه الدراسات أجريت على الطلاب، وهي عينة مشابهة لعينة الدراسة الراهنة.

[٢] اختبار أسلوب الاندفاعية - التروي

لقد أعدت الباحثة هذا الاختبار، في دراسة سابقة (انظر: وهيب، ٢٠٠٦)، ويتكون هذا الاختبار من (٣٠) بنداً تكشف عن مقدار تفضيل الفرد للعجلة والتسرع في معالجة المشكلات ومواجهة المواقف التي تنطوي على درجة من عدم التأكد، ويظهر هذا التسرع في:

- تفضيل الفرد للمعالجة الكلية السطحية المتسعة للمعلومات والمهام، والنفور من المعالجة التفصيلية المتأنية لها.

- عدم العناية بالتخطيط ودراسة خطوات إنجاز أي مهمة.

- الاندفاع في الاستجابة لإلحاح الدوافع والانفعالات، وعدم التحكم في الانفعالات.

وتصح بنود الاختبار، في اتجاه قطب الاندفاعية، وتتطلب الإجابة عن الاختبار أن يحدد الفرد درجة انطباق كل بند عليه، من خلال مقياس شدة، يتدرج من الدرجة (١) [حيث ينطبق البند عليه بدرجة ضعيفة]، إلى الدرجة (٢) [ينطبق بدرجة متوسطة]، وحتى الدرجة (٣) [ينطبق بدرجة شديدة]، وتتمثل درجة المشارك على الاختبار من حاصل جمع درجاته على مقياس الشدة لكل البنود، بحيث تتراوح الدرجة عليه بين (٣٠ - ٩٠) درجة.

[٣] اختبار أسلوب النفور من الغموض - تحمل الغموض

لقد أعدت الباحثة هذا الاختبار، في دراسة سابقة (وهيب، ٢٠٠٦)، ويتكون هذا الاختبار من (٢٧) بنداً، تكشف عن الطريقة، التي يفضلها الفرد عند التعامل مع المواقف التي تنطوي على غموض، نتيجة عدم وضوحها أو تعقيدها أو جدتها، وذلك عبر مختلف مجالات حياته. وقد عكست بنود الاختبار أهم مجالات الحياة، وهي: مجال حل المشكلات، ومجال الدراسة والعمل، ومجال العلاقات الاجتماعية مع كل من الأصدقاء، والزملاء، والجنس الآخر، وأيضاً مجال النشاطات الترفيهية.

وتصح بنود الاختبار في اتجاه قطب النفور من الغموض، وتتطلب الإجابة عن الاختبار أن يحدد الفرد درجة انطباق كل بند عليه، من خلال مقياس شدة يتدرج بين الدرجة (١) [ينطبق البند عليه بدرجة ضعيفة]، و(٢) [ينطبق بدرجة متوسطة]، و(٣) [ينطبق بدرجة شديدة]. وتتمثل درجة المشارك على الاختبار من حاصل جمع درجاته على مقياس الشدة لكل البنود، وتتراوح الدرجة بين (٢٧ - ٨١) درجة.

[٤] اختبار أسلوب التمركز حول الوجدان - مقابل العقلانية

ويتكون من (٢٣) بنداً تكشف عن الطريقة التي يفضلها الفرد عند اتخاذ قراراته وأحكامه، سواء أكان يميل إلى التفكير المنطقي الموضوعي، أم يفضل الاعتماد على المشاعر الذاتية والوجدان. ويتكون كل بند من بدلين يعكس كل بديل أحد قطبي الأسلوب. وتقدر الدرجة بمنح البديل الذي يعكس قطب العقلانية درجة (صفر)، ومنح البديل الذي يعكس قطب التمركز حول الوجدان درجة (١). وتحسب الدرجة على الاختبار من خلال عدد البدائل التي اختارها المشارك، وتشير إلى أسلوب التمركز حول الوجدان، وتتراوح الدرجة على الاختبار ما بين (صفر - ٢٣) درجة.

[٥] اختبار أسلوب التحكم والسيطرة - في مقابل الانفتاح على الخبرة

يتكون من (٢٤) بنداً تشير للطريقة التي يفضلها الفرد لتنظيم حياته والاستمتاع بها، سواء أكان يميل إلى التخطيط المسبق والتنظيم لأي نشاط أو مهمة يقوم بها، أم يفضل العفوية والمغامرة والاستمتاع بأداء مختلف المهام. ويتكون كل بند من بدلين، يعكس كل بديل أحد قطبي الأسلوب. وتقدر الدرجة بمنح البديل الذي يعكس قطب الانفتاح على الخبرة درجة (صفر)، ومنح البديل الذي يعكس قطب التحكم والسيطرة درجة (١). وتحسب الدرجة على الاختبار من خلال عدد البدائل التي تشير إلى أسلوب التحكم والسيطرة، وتتراوح الدرجة عليه ما بين (صفر - ٢٤) درجة.

والجدير بالذكر أن كلا من اختبار أسلوب التمرکز حول الوجدان- مقابل العقلانية، واختبار أسلوب التحكم والسيطرة- في مقابل الانفتاح على الخبرة يعدان من المقاييس الفرعية لمقياس مؤشر النمط لمايرز، الذي يهدف إلى استخراج أنماط عامة تصف أسلوب الفرد، وقد أجرت الباحثة، في دراسة سابقة لها، عددًا من التعديلات المتعلقة بصياغة البنود وطريقة التصحيح وحساب الدرجة على هذه الاختبارات الفرعية المستخدمة للوصول إلى الوصف النهائي لهذه المقاييس الفرعية، كما هو موضح في وصف المقاييس (انظر: وهيب، ٢٠٠٦).

وقد تم التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقاييس أساليب الشخصية الوجدانية (اختبار أسلوب الاندفاعية - التروي، اختبار أسلوب النفور من الغموض - تحمل الغموض، اختبار أسلوب التمرکز حول الوجدان - مقابل العقلانية، واختبار أسلوب التحكم والسيطرة - في مقابل الانفتاح على الخبرة)، في دراسة سابقة أجرتها الباحثة (وهيب، ٢٠٠٦)، على عينة تكونت من (٢٠٠) من الطلاب الجامعيين (١٠٠ ذكر، و ١٠٠ أنثى). وقد أشارت نتائج الاتساق الداخلي، من خلال حساب معامل ارتباط الدرجة على كل بند على حدة، إلى الدرجة الكلية على المقياس. وجاءت نتائج هذا الإجراء مبينة على التوالي بعد حذف البنود منخفضة الدلالة، التي يقل معامل ارتباطها عن (٠,٢٥) عن اتسام هذه المقاييس بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي، كما أظهرت إجراءات تقدير الصدق التمييزي بين المجموعات المتضادة والصدق التكويني باستخدام صدق المحكين اتسام هذه المقاييس بمؤشرات صدق مناسبة.

أمّا عن مؤشرات الثبات لمقاييس أساليب الشخصية الوجدانية؛ فقد تراوحت معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (٠,٦٠-٠,٨٨)، كما تراوحت معاملات ارتباط الأداء الأول بالأداء الثاني عند إعادة الاختبار ما بين (٠,٦٠-٠,٧٢)، ما يشير إلى تمتع هذه المقاييس بدرجات ثبات مقبولة.

الكفاءة القياسية للأدوات

قيمت الكفاءة القياسية للأدوات، في الدراسة الراهنة، باستخدام مجموعة مكونة من (٢٠٠) من طلاب بعض-الجامعات المصرية- من (الذكور = ٣٥، والإناث = ١٣٥)، في تخصصات متعددة، تراوحت أعمارهم بين (١٧-٢٤) سنة، بمتوسط عمري مقداره (١٩,٨٧) سنة، وانحراف معياري (١,٣٨) سنة، وجاءت الخصائص الديموجرافية للعينة على النحو التالي:

جدول (٢) الخصائص الديموجرافية لعينة الكفاءة القياسية للأدوات (ن = ٢٠٠)

المتغيرات	مستويات المتغير	العدد	النسبة	
النوع	ذكور	٣٥	١٧,٥	
	إناث	١٦٥	٨٢,٥	
الجامعة	الفيوم	١٣٢	٦٦,٥	
	السويس	٥	٢,٥	
	بني سويف	٥٥	٢٧,٥	
	المنصورة	٢	١,٠	
	دمنهور	٢	١,٠	
	القاهرة	٤	٢,٠	
	الكلية	آداب	١٣٥	٦٧,٥
		علوم ذوي الاحتياجات الخاصة	٥٤	٢٧,٥
علوم		٥	٢,٥	
زراعة		٦	٣,٠	
السنة الدراسية الأولى	الأولى	٦٩	٣٤,٥	
	الثانية	١٢	٦,٠	
	الثالثة	١٠١	٥٠,٥	
	الرابعة	١٩	٩,٠	

(أولاً): الاتساق الداخلي

للتحقق من بناء المقاييس، حُسب معامل ارتباط الدرجة على كل بند، بالدرجة الكلية لكل مقياس من مقاييس الدراسة. وقد كشفت النتائج أن جميع بنود المقاييس المستخدمة في الدراسة، والتي تتمثل في كل من المقاييس

الفرعية لمقياس الميول المهنية لهولاند، اختبار أسلوب الاندفاعية - التروي، اختبار أسلوب النفور من الغموض - تحمّل الغموض، اختبار أسلوب التمركز حول الانفعال - مقابل العقلانية، واختبار أسلوب التحكم والسيطرة - في مقابل الانفتاح على الخبرة، جاءت مرتفعة الدلالة عند مستوى ٠,٠٠١، وتراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٢٦) و(٠,٧٤).

ثانياً: ثبات الأدوات

استخدمت الدراسة الراهنة الطريقتين الآتيتين للاستدلال على مدى ثبات أدواتها:

١- حساب معامل ألفا كرونباخ^(١)

وفيما يلي، يوضح جدول (٣) معامل ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة، التي تتسم جميعها بالقبول؛ حيث تتراوح تلك القيم بين (٠,٧٥ - ٠,٩٤).

جدول (٣) معاملات ألفا كرونباخ للدلالة على ثبات مقاييس الدراسة (ن = ٢٠٠)

معامل ألفا	عدد البنود	المقاييس
٠,٩١	٣٦	مقياس هولاند للميول المهنية (الأنماط المهنية)
٠,٩٤	٣٦	نمط الشخصية العقلاني R
٠,٩١	٣٦	نمط الشخصية الفني I
٠,٩٠	٣٦	نمط الشخصية الاجتماعي A
٠,٩٢	٣٦	نمط الشخصية المغامر S
٠,٩٤	٣٦	نمط الشخصية التقليدي E
٠,٩٤	٣٠	أسلوب الاندفاعية C
٠,٨٧	٢٧	أسلوب النفور من الغموض
٠,٧٥	٢٣	أسلوب التمركز حول الوجدان
٠,٧٨	٢٧	أسلوب التحكم والسيطرة

(1) Cronbach Alpha Coefficient

٢- القسمة النصفية

استخدمت تلك الطريقة للدلالة على ثبات الأدوات مع تصحيح الطول باستخدام معادلة سبيرمان- براون Spearman- Brown، ويوضح الجدول التالي (٤) معاملات ثبات المقاييس الناتجة عن هذا الإجراء، التي تتراوح بين (٠,٦٦ - ٠,٩٠)؛ ما يشير إلى تمتع مقاييس الدراسة بمؤشرات ثبات جيدة.

جدول (٤)

معاملات الثبات لمقاييس الدراسة بطريقة القسمة النصفية بعد تصحيح الطول (ن = ٢٠٠)

المقاييس	المقاييس	عدد البنود	معامل الثبات
مقياس هولاند للميول المهنية	نمط الشخصية الواقعي R	١٨/١٨	٠,٨١
	نمط الشخصية العقلاني I	١٨/١٨	٠,٨٠
	نمط الشخصية الفني A	١٨/١٨	٠,٧٢
	نمط الشخصية الاجتماعي S	١٨/١٨	٠,٧٦
	نمط الشخصية المغامر E	١٨/١٨	٠,٧٠
	نمط الشخصية التقليدي C	١٨/١٨	٠,٧١
استخبارات الأساليب	أسلوب الاندفاعية	١٥/١٥	٠,٩٠
	أسلوب النفور من الغموض	١٤/١٣	٠,٨٣
	أسلوب التمرکز حول الوجدان	١٢/١١	٠,٦٦
	أسلوب التحكم والسيطرة	١٤/١٣	٠,٧٣

نتائج الدراسة:

نظرًا إلى تصحيح مقاييس أساليب الشخصية في اتجاه أحد الأقطاب، سيستخدم هذا القطب للإشارة للأسلوب عند عرض النتائج. وسيتم عرض نتائج الدراسة، وفقًا لفروض الدراسة، كما يلي:

- نتائج تحليلات الفرض الأول: فيما يتصل بنتائج الارتباطات بين الميول المهنية وكل أسلوب من الأساليب محل الاهتمام، كشفت النتائج تحقق الفرض جزئيًا على النحو الموضح في الجدول التالي (جدول ٥).

جدول (٥) الارتباطات بين الميول المهنية وأساليب الشخصية

أسلوب التحكم والسيطرة	أسلوب التمرکز حول الوجدان	أسلوب التفور من الغموض	أسلوب الاندفاعية	أساليب الشخصية الميول المهنية	
-٠.٢٢-	-١.٨٨-**	-٠.٠٤-	٠.٥١	الدرجة الكلية لنمط الشخصية الواقعية	الشخصية الواقعية
-٠.٦١-	-١.٨٩-**	٠.١٥	٠.٧٨	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	
٠.٢٦	-١.١٢-**	-٠.٣٦-	-٠.٤٩-	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	
-٠.١٣-	-٠.٩٤-	٠.٠٩	٠.٨٧	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	
٠.٨٣	-١.٨٩-**	-٠.٢١-	-٠.٣٨-	الدرجة الكلية لنمط الشخصية العقلانية	الشخصية العقلانية
٠.٨٠	-١.٧٩-**	-٠.٣٩-	-٠.٧٧-	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	
١.٠٠*	-١.٨٨-**	-٠.٠١-	-٠.٨٠-	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	
٠.٣٥	-١.١٢-*	-٠.١٤-	٠.٣٥	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	
٠.٠٦	-٠.٣٠-	٠.٠٠	٠.٥٦	الدرجة الكلية لنمط الشخصية الفنية	الشخصية الفنية
-٠.٠٩-	-٠.٦٤-	-٠.٢٢-	-٠.٠٣-	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	
٠.٨٧	-٠.٨٥-	٠.٣٤	٠.٢٠	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	
-٠.٤١-	٠.٥٤	-٠.٠٤-	١.٠٦*	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	
١.٥٦**	-١.٣٤-**	٠.٠١	-٠.٥٨-	الدرجة الكلية لنمط الشخصية الاجتماعية	الشخصية الاجتماعية
٠.٩٢	-١.١٥-**	٠.٣٥	٠.٠٥	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	
١.٩٥**	-١.٤٤-**	-٠.٢٩-	-١.١٥-*	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	
٠.٧٨	-٠.٦١-	٠.٠٦	-٠.١٨-	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	
١.١٤*	-١.٨٥-**	٠.١٦	-٠.١١-	الدرجة الكلية لنمط الشخصية المغامرة	الشخصية المغامرة
١.٣٨**	-١.٦١-**	٠.١٥	-٠.١٠-	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	
١.٩٢**	-٢.٤٩-**	-٠.٤٣-	-١.٤٣-**	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	
-٠.٣٤-	-٠.٤٣-	٠.٥٤	٠.٩٨*	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	
٠.٥٧	-١.٥٦-**	-٠.١٤-	٠.٨٩	الدرجة الكلية لنمط الشخصية التقليدية	الشخصية التقليدية
٠.٢٩	-١.٤٩-**	-٠.٢٢-	٠.٦٩	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	
١.١٠*	-١.٥٧-**	-٠.٢٧-	٠.٢٥	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	
٠.٠٩	-٠.٧٤-	٠.١٢	١.١١*	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	

(*) دالة فيما وراء ٠,٠٥ (**), دالة فيما وراء ٠,٠١

يكشف جدول (٥) ما يلي:

١- يوجد ارتباط سلبي دال، عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين أسلوب التمرکز حول الوجدان والأنماط المهنية الواقعية، والعقلانية، والاجتماعية، والمغامرة، والتقليدية، بينما لم يرتبط أسلوب التمرکز حول الوجدان بالنمط المهني الفني، وهذا معناه أنه كلما اتسم أسلوب الفرد بالتمرکز حول الوجدان، وكان أكثر اعتماداً على مشاعره الذاتية، وانفعالاته عند اتخاذ القرارات المختلفة، والحكم على مختلف أمور الحياة، انخفض ميله للعمل في المهن ذات الطبيعة الواقعية، والعقلانية، والاجتماعية، والمغامرة، والتقليدية.

٢- يوجد ارتباط إيجابي دال بين أسلوب التحكم والسيطرة، وكل من النمط المهني الاجتماعي (عند مستوى دلالة ٠,٠١)، والنمط المهني المغامر (عند مستوى دلالة ٠,٠٥)، بينما لم يرتبط هذا الأسلوب بالأنماط المهنية الأخرى محل الاهتمام، وهذا معناه أنه كلما كان الفرد يفضل أن يحيا حياة محكومة بنظام ثابت، لا يقبل الاختراق، ويفضل السيطرة والهيمنة على الأحداث؛ ارتفع تفضيله للمهن ذات الطبيعة الاجتماعية والمغامرة.

لم يرتبط أسلوب الاندفاعية بالدرجة الكلية لأنماط الشخصية المهنية لهولاند، أي أن أسلوب الاندفاعية لا يرتبط بالميل المهنية؛ بينما ارتبط هذا الأسلوب ببعض المكونات الفرعية لهذه الأنماط المهنية؛ إذ ارتبط أسلوب الاندفاعية إيجابياً بالوظائف المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بينما ارتبط سلبياً بالكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة، عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، أي أنه كلما اتسم أسلوب الفرد بالاندفاعية؛ زاد تفضيله للوظائف، التي تتسم طبيعتها بالمغامرة، بينما انخفضت كفاءته في أداء الأنشطة التي تتسم بروح المغامرة. وكذلك ارتبط أسلوب الاندفاعية ارتباطاً إيجابياً، لكن بشكل ضعيف، عند مستوى دلالة

(٠,٠٥)، بالوظائف التي تنتمي لنمط الشخصية الفنية، وكذلك ارتبط بالوظائف التي تنتمي لنمط الشخصية التقليدية، مما يشير إلى أنه كلما اتسم أسلوب الفرد بالاندفاعية؛ زاد تفضيله للوظائف ذات الطبيعة الفنية وكذلك الوظائف التقليدية، كما ارتبط أسلوب الاندفاعية ارتباطاً سلبياً ضعيفاً، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بالكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية، ما يعني أنه كلما اتسم أسلوب الفرد بالاندفاعية؛ انخفضت كفاءته في أداء المهام والأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية.

٣- لم يرتبط أسلوب النفور من الغموض بأي نوع من أنواع الميول المهنية، سواء بالدرجة الكلية للميول المهنية أو بأي من مكوناتها الفرعية.

- **نتائج تحليلات الفرض الثاني:** فيما يتصل بالفروق بين ذوي الأسلوب الاندفاعي وذوي الأسلوب المتروي في الاهتمامات المهنية، لاختبار ذلك الفرض تم تقسيم العينة إلى مجموعة المندفعين (الربيع الأعلى) ومجموعة المتروين (الربيع الأدنى)، وقد كشفت النتائج تحقق الفرض جزئياً على النحو الموضح في الجدول التالي (جدول ٦).

جدول (٦) الفروق بين ذوي الأسلوب الاندفاعي وذوي الأسلوب المتروي في الميول المهنية_

المتغير	العينة	الاندفاعي ن=١٠٨		المتروي ن=١٠٢		مستوى الدلالة	(ت)
		ع	م	ع	م		
الخصائص الشخصية الواقعية	نمط الشخصية الواقعية	٧,٨٧	٤٣,٧٣	٦,٠١٣	٤٣,٧٣	٠,٠٩٦	١,٦٧٤
	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	٣,٢٨	١٣,٩٦	٢,٦٣	١٣,٩٦	٠,٠٢٢	٢,٣١٦
	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	٣,٠٠٨	١٤,١٥	٢,٧٧	١٤,١٥	٠,٥٨٠	٠,٥٥٤-
	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	٣,٢٩	١٥,٦١	٢,٣٧	١٥,٦١	٠,٠٢٦	٢,٢٣٦
الخصائص العقلانية	نمط الشخصية العقلانية	٩,٧	٥٢,٣٧	٩,٦٩	٥٢,٣٧	٠,٦٠٤	٠,٥٢٠-
	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	٣,٢٩	١٧,٤٥	٣,٠٥	١٧,٤٥	٠,٢٩٦	١,٠٤٨-
	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	٣,٥٧	١٦,٣	٣,٥٧	١٦,٣	٠,٣٠٥	١,٠٢٨-
	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	٥,١	١٨,٦١	٤,٥٧	١٨,٦١	٠,٦٨٦	٠,٤٠٥
الخصائص الفنية	نمط الشخصية الفنية	٨,٣٨	٥٢,٣٧	٩,٦٩	٥٢,٣٧	٠,٠٩٩	١,٦٦٤
	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	٣,٦٢	١٦,٣٧	٣,٣	١٦,٣٧	٠,٤٣٢	٠,٧٨٨
	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	٢,٩٨	١٥	٢,٨٤	١٥	٠,٣٨٤	٠,٨٧٣
	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	٤,١٤	١٦,٩	٣,٢٨	١٦,٩	٠,٠٢٨	٢,٢٠٨
الخصائص الاجتماعية	نمط الشخصية الاجتماعية	٧,٠١	٥٩,٢٩	٦,٩٤	٥٩,٢٩	٠,٥٩٩	٠,٥٢٦-
	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	٢,١٢	١٩,٥	٢,٠١٨	١٩,٥	٠,٢٠٩	١,٢٦١
	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	٣,٣	١٩,٠٤	٢,٨٢	١٩,٠٤	٠,٠٣٤	-٢,١٣٩
	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	٤,١٥	٢٠,٧٤	٣,٨٣	٢٠,٧٤	٠,٩٤٠	٠,٠٧٦
الخصائص المغامرة	نمط الشخصية المغامرة	٨,٧٨	٥٤,١٩	٦,٨٢	٥٤,١٩	٠,٩٩٩	٠,٠٠١-
	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	٣,٣٤	١٨,٤٦	٣,٠٢	١٨,٤٦	٠,٩٧٩	٠,٠٢٦
	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	٣,٢٩	١٨,٣٣	٢,٧٥	١٨,٣٣	٠,٠٠٤	٢,٩٥٣-
	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	٤,٦٨	١٧,٤	٣,١٨	١٧,٤	٠,٠٢٨	٢,٢٠٧
الخصائص التقليدية	نمط الشخصية التقليدية	٩,٠٩	٤٥,٤٧	٧,٦	٤٥,٤٧	٠,٠٢٤	٢,٢٧٦
	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	٣,٩٧	١٤,٨	٣,٥٧	١٤,٨	٠,٠٣٦	٢,١١١
	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	٣,٠٨	١٥,٢٣	٢,٩٦	١٥,٢٣	٠,٤١٨	٠,٨١١
	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	٤,٣٤	١٥,٤٣	٣,٠٦	١٥,٤٣	٠,٠٢٣	٢,٢٩٧

تشير نتائج جدول (٦) إلى عدم وجود فروق جوهرية بين المندفعين والمتروين في الدرجات الكلية للانماط المهنية، باستثناء النمط المهني التقليدي، إذ كشفت النتائج أن المندفعين أكثر ميلاً إلى نمط الشخصية المهنية التقليدية؛ وبفحص النتائج الخاصة بالمكونات الفرعية للنمط المهني التقليدي، نجد فروقا دالة بين المندفعين والمتروين في كل من الأنشطة التي تنتمي لمجال المهن التقليدية وكذلك الوظائف التي تصنف ضمن مجال المهن التقليدية، مما يعني أن المندفعين يرغبون في القيام بالأنشطة والمهام التي تنتمي لمجال المهن التقليدية، مثل الأعمال الروتينية والتعامل مع البيانات والعمل مع أصحاب السلطة، كما يفضلون العمل في المهن التقليدية مثل السكرتارية والمحاسبة والأعمال المكتبية، إلا أن النتائج أظهرت عدم وجود فروق بين المندفعين والمتروين في الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية التقليدي، أي أن قدرة الفرد على القيام بشكل جيد بالانشطة التي تنتمي لمجال المهن التقليدية لا يتأثر بكون أسلوب الفرد اندفاعيا أو مترويا.

- **نتائج تحليلات الفرض الثالث:** فيما يتصل بالفروق بين ذوي أسلوب النفور من الغموض وذوي أسلوب تحمل الخبرات الغامضة في الميول المهنية، لاختبار ذلك الفرض تم تقسيم العينة إلى مجموعة ذوي أسلوب النفور من الغموض (الربيع الأعلى) ومجموعة ذوي أسلوب تحمل الغموض (الربيع الأدنى)، وقد كشفت النتائج عدم تحقق الفرض على النحو الموضح في الجدول التالي (جدول ٧).

جدول (٧) الفروق بين ذوي أسلوب النفور من الغموض وذوي أسلوب تحمل الخبرات الغامضة في الاهتمامات المهنية

مستوى الدلالة	العينة	ذوو أسلوب النفور من الغموض ن=١٠٩		ذوو أسلوب تحمل الغموض ن=٩٨		المتغير
		ع	م	ع	م	
		(ت)				
٠,٧٨٠	الشخصية الواقعية	٤٤,٢٢	٧,٥٢	٤٤,٥١	٦,٨٩	نمط الشخصية الواقعية
٠,٦٠٦		١٤,٢٢	٢,٩٩	١٤,٠٢	٢,٧٩	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية
٠,٣٣٢		١٣,٧٧	٢,٨٤٩	١٤,١٦	٢,٨٢	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية
٠,٨١٥		١٦,٢٢	٣,٤٣	١٦,٣٢	٣,٠٤	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية
٠,٤٨٩	الشخصية العقلانية	٥١,٥٣	٩,٦٣	٥٢,٤٦	٩,٧٨	نمط الشخصية العقلانية
٠,٣٥٦		١٦,٩٣	٣,١٩	١٧,٣٤	٣,١٨	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية
٠,٣٧		١٥,٨٨	٣,٤٩	١٦,٣٢	٣,٤٨	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية
٠,٨٩٨		١٨,٧	٥,٠٨	١٨,٧٩	٤,٩٤	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية
٠,٣٦٦	الشخصية الفنية	٤٨,٤٧	٧,٩٧	٤٩,٥٤	٨,٩٢	نمط الشخصية الفنية
٠,٣٢٩		١٦,١٤	٣,٢٧	١٦,٦١	٣,٥٧	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الفنية
٠,٨٩٩		١٥	٢,٨٧	١٥,٠٥	٢,٨٨	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الفنية
٠,٣٢٢		١٧,٣٣	٣,٦٧	١٧,٨٧	٤,٢٤	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الفنية
٠,٣٣٥	الشخصية الاجتماعية	٥٨,٢	٦,٥٧	٥٩,١٧	٧,٨٦	نمط الشخصية الاجتماعية
٠,٩٢٩		١٩,٥٦	٢,٠٧٤	١٩,٥٤	٢,٤٢	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية
٠,٠٤٦		١٨,١	٢,٨٣	١٨,٩١	٣,٠٣	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية
٠,٧٥٢		٢٠,٥٣	٤,٢١	٢٠,٧١	٤,٠٦	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية
٠,٨٠٩	الشخصية المغامرة	٥٣,٩٢	٨,١٨	٥٤,٢	٨,٣	نمط الشخصية المغامرة
٠,٧٨٠		١٨,٥١	٣,٠٧٢	١٨,٣٨	٣,٣٩	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة
٠,٠٦٨		١٧,١٢	٣,٠٤	١٧,٩٢	٣,٢٣	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة
٠,٤٩٤		١٨,٢٨	٤,٤٥	١٧,٨٨	٣,٧٩	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة
٠,٢٦٢	الشخصية التقليدية	٤٦,٦٣	٨,٦٢	٤٨,٠٨	٩,٩	نمط الشخصية التقليدية
٠,١٩٠		١٥,٢١	٣,٨٠	١٥,٩٣	٤,١٦	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية
٠,٢٤٩		١٥,١٢	٣,٠٩	١٥,٦٥	٣,٤٣	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية
٠,٧٣٠		١٦,٢٩	٣,٩٥	١٦,٤٨	٤,٢١	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية

تشير نتائج جدول (٧) إلى عدم وجود فروق جوهرية بين ذوي أسلوب تحمل الغموض وذوي أسلوب النفور من الغموض في الدرجات الكلية للأنماط المهنية وكذلك في المكونات الفرعية لهذه الأنماط المهنية؛ باستثناء ظهور فروق في الكفاءات التي تنتمي للنمط المهني الاجتماعي، حيث تشير النتيجة إلى أن الأفراد متحملي الغموض أكثر قدرة على القيام بشكل جيد للأنشطة والمهام المرتبطة بالمهن ذات الطابع الاجتماعي، إلا أن النتائج في مجملها تشير إلى عدم الاختلاف بين متحملي الغموض والناافرين من الغموض في أنماط الشخصيات المهنية.

- **نتائج تحليلات الفرض الرابع:** فيما يتصل بالفروق بين المتمركزين حول وجدانهم والعقلانيين في الميول المهنية، واختبار ذلك الفرض، تم تقسيم العينة إلى مجموعة ذوي أسلوب التمرکز حول الوجدان (الربيع الأعلى) ومجموعة العقلانيين (الربيع الأدنى)، وقد كشفت النتائج عن تحقق الفرض جزئياً، على النحو الموضح في الجدول التالي (جدول ٨).

جدول (٨) الفروق بين المتمركزين حول وجدانهم والعقلانيين في الميول المهنية

مستوى الدلالة	مستوى الدلالة (ت)	العقلانيون ن=٩٠		المتمركزون حول الوجدان ن=١٣١		المتغير	العينة
		ع	م	ع	م		
		٠,٠٠١	٣,٣٢١-	٧,٣٣	٤٦,٢٣		
٠,٠٠١	٣,٢٦٤-	٣,٠٧	١٥,١٦	٢,٦٨	١٣,٨٩	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	الشخصية
٠,٠٠٢	٣,١٦٩-	٢,٩٦	١٤,٦٣	٢,٥١	١٣,٤٥	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	الواقعية
٠,١٥٦	١,٤٢٣-	٣,١٣	١٦,٤٣	٢,٧٨	١٥,٨٦	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	
٠,٠٠٦	٢,٧٧٠-	٩,٢٩	٥٤,١١	٩,١٢	٥٠,٦١	نمط الشخصية العقلانية	
٠,٠٠٥	٢,٨٦٣-	٢,٩٤	١٧,٨٤	٣,٢١	١٦,٦٢	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	الشخصية
٠,٠٠٣	٣,٠٤٥-	٣,٢٦	١٦,٩٧	٣,٤١	١٥,٥٨	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	العقلانية
٠,١٧١	١,٣٧٤-	٤,٩٩	١٩,٢٨	٤,٤٨	١٨,٤٠	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	
٠,٩٧٣	٠,٠٣٤-	٧,٨٩	٤٩,٢٤	٨,٤٨	٤٩,٢٠	نمط الشخصية الفنية	
٠,٢٩٢	١,٠٥٥-	٣,٣٤	١٦,٨٥	٣,٤١	١٦,٣٦	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	الشخصية
٠,٤٨٢	٠,٧٠٢-	٢,٧٠	١٥,١٧	٢,٧٣	١٤,٩١	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	الفنية
٠,١٨٢	١,٣٤٠-	٣,٤٢	١٧,٢١	٤,١٦	١٧,٩٢	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	
٠,٠١٣	٢,٥٠٩-	٦,٨٥	٦١,١٠	٧,٥٠	٥٨,٦١	نمط الشخصية الاجتماعية	
٠,٠١٩	٢,٣٧٠-	٢,٠٧	٢٠,٢	٢,٣٠	١٩,٤٨	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	الشخصية
٠,٠٠٥	٢,٨٤٩-	٢,٧٧	١٩,٤١	٣,١٢	١٨,٢٤	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	الاجتماعية
٠,٢٧٤	١,٠٩٧-	٣,٨١	٢١,٤٨	٤,١٤	٢٠,٨٨	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	
٠,٠٠٣	٣,٠٠٨-	٧,٦٤	٥٥,٩٦	٨,١١	٥٢,٧٠	نمط الشخصية المغامرة	
٠,٠١٧	٢,٣٩٩-	٣,٠٦	١٩,٠٨	٣,١٣	١٨,٠٦	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	الشخصية
٠,٠٠٠	٤,٢١١-	٢,٧٦	١٨,٤٨	٣,١٤	١٦,٧٦	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	المغامرة
٠,٣٣٣	٠,٩٧١-	٤,٠٤	١٨,٣٨	٣,٨٠	١٧,٨٧	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	
٠,٠٠٩	٢,٧٥٧-	٩,٧٢	٤٨,٩٧	٨,٠٢	٤٥,٦٧	نمط الشخصية التقليدية	
٠,٠٠٦	٢,٧٩٩-	٤,٠٣	١٦,٢٣	٣,٦٥	١٤,٧٧	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	الشخصية
٠,٠٠٨	٢,٦٩٥-	٣,٢٢	١٦,١٢	٣,٠٥	١٤,٩٦	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	التقليدية
٠,٢٠	١,٢٨٥-	٤,٥٣	١٦,٦٢	٣,٤٤	١٥,٩٣	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	

تشير نتائج جدول (٨) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتمركزين حول الوجدان والعقلانيين في جميع الميول المهنية، باستثناء الميول الفنية؛ إذ كشفت النتائج أن الأفراد ذوي الأسلوب العقلاني أي الذين يعتمدون على المعلومات المنظمة والموضوعية في الحكم على أمور الحياة وحل المشكلات

وتحليل الأسباب والنتائج واتباع المنهج المنطقي يميلون إلى الأنماط المهنية الواقعية والعقلانية والمغامرة والتقليدية.

- **نتائج تحليلات الفرض الخامس:** فيما يتصل بالفروق بين ذوي أسلوب التحكم والسيطرة على البيئة وذوي أسلوب الانفتاح على الخبرة في الميول المهنية، ولاختبار ذلك الفرض تم تقسيم العينة إلى مجموعة ذوي أسلوب التحكم والسيطرة (الربيع الأعلى) ومجموعة ذوي أسلوب الانفتاح على الخبرة (الربيع الأدنى)، حيث كشفت النتائج تحقق الفرض جزئياً، على النحو الموضح في الجدول التالي (جدول ٩).

جدول (٩) الفروق بين ذوي أسلوب التحكم والسيطرة على البيئة وذوي أسلوب الانفتاح على الخبرة في الميول المهنية

مستوى الدلالة	مستوى الدلالة (ت)	ذوو أسلوب التحكم والسيطرة (ن=١٣٩)				المتغير	العينة
		ذوو أسلوب الانفتاح على الخبرة (ن=٨٩)		ذوو أسلوب التحكم والسيطرة (ن=١٣٩)			
		ع	م	ع	م		
٠,٩٠٦	٠,١١٩-	٧,٣١	٤٤,٤٧	٦,٧٤	٤٤,٣٥	نمط الشخصية الواقعية	الشخصية الواقعية
٠,٣٠٧	١,٠٢٣-	٣,٢٨	١٤,٧٥	٢,٧٨	١٤,٣٣	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	
٠,٢٦٤	١,١٢٠	٢,٧٧	١٣,٥٥	٢,٦٧	١٣,٩٦	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	
٠,٧٧٦	٠,٢٤٨-	٢,٩٤	١٦,١٦	٢,٨٢	١٦,٠٥	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الواقعية	
٠,٠٥٢	١,٩٥٧	٩,٣٨	٥١,٢٢	٨,٩٨	٥٣,٦٥	نمط الشخصية العقلانية	الشخصية العقلانية
٠,٠٤٤	٢,٠٢٥	٣,٢٢	١٧	٢,٨٦	١٧,٨٢	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	
٠,٠٢٤	٢,٢٦٧	٣,٤٧	١٥,٨٣	٣,٢٣	١٦,٨٥	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	
٠,٣٧٤	٠,٨٩١	٤,٧٤	١٨,٣٩	٤,٧٩	١٨,٩٧	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية العقلانية	
٠,٥٤٨	٠,٦٠١	٨,٠٤	٤٨,٦٠	٧,٩٥	٤٩,٢٥	نمط الشخصية الفنية	الشخصية الفنية
٠,٨٤١	٠,٢٠١	٣,٣٧	١٦,٢٥	٣,٠٥	١٦,٣٤	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	
٠,٥٢	١,٩٥٥	٢,٦٩	١٤,٦٧	٢,٦٤	١٥,٣٨	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	

دراسات نفسية (٣٣، ٣٤ أكتوبر ٢٠٢٣ ص ٦٣٥ - ٧١٠)

٠,٧٨٨	٠,٢٦٩-	٤,١١	١٧,٦٧	٣,٧٣	١٧,٥٣	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الفنية	
٠,٠٠٣	٢,٩٧٩	٦,٩٩	٥٧,٤٧	٦,٧٦	٦٠,٢٤	نمط الشخصية الاجتماعية	
٠,٠٧٦	١,٧٨٣	٢,٤٥	١٩,٣٧	١,٨٨	١٩,٨٨	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	
٠,٠٠٠	٤,٠١٧	٣,٢٣	١٧,٥٨	٢,٧٥	١٩,١٩	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	الشخصية الاجتماعية
٠,٢٢٩	١,٢٠٧	٣,٩٤	٢٠,٥١	٣,٩٦	٢١,١٦	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية الاجتماعية	
٠,٠٠٩	٢,٦٥٠	٨,٥٧	٥٢,٥٦	٧,٠٤	٥٥,٣٢	نمط الشخصية المغامرة	
٠,٠٠١	٣,٣٨٧	٣,٣٧	١٧,٨٢	٢,٥٣	١٩,١٥	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	
٠,٠٠٠	٤,٦٨٨	٣,٠٠٦	١٦,٤٠	٢,٦٦	١٨,١٨	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	الشخصية المغامرة
٠,٥٢٤	٠,٦١٨-	٤,٣٩	١٨,٣٣	٣,٨٣	١٧,٩٨	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية المغامرة	
٠,١٩٧	١,٢٩٣	٨,٢١	٤٦,٢٢	٨,٦٣	٤٧,٧١	نمط الشخصية التقليدية	
٠,٥١٥	٠,٥٦٢	٣,٨٠	١٥,١٤	٣,٦٥	١٥,٤٧	الأنشطة المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	
٠,٠١٩	٢,٣٦٤	٢,٩٥	١٤,٩٦	٣,٠٩	١٥,٩٤	الكفاءات المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	الشخصية التقليدية
٠,٧٢٧	٠,٣٤٩	٣,٦٨	١٦,١١	٣,٩٥	١٦,٢٩	الوظائف المرتبطة بنمط الشخصية التقليدية	

تشير نتائج جدول (٩) إلى وجود فروق، ذات دلالة إحصائية، بين ذوي أسلوب التحكم والسيطرة وذوي أسلوب الانفتاح على الخبرة في الميول المهنية العقلانية والاجتماعية والمغامرة، وقد كشفت النتائج أن الأشخاص، الذين يفضلون أسلوب السيطرة على البيئة ويفضلون السيطرة والهيمنة على كل ما هو خارجي مشتت، يميلون إلى الأنماط المهنية ذات الطبيعة العقلانية والاجتماعية والمغامرة، فيما لم تظهر فروق بين ذوي أسلوب التحكم والسيطرة وذوي أسلوب الانفتاح على الخبرة في الأنماط المهنية ذات الطبيعة الفنية والواقعية والتقليدية.

- نتائج تحليلات الفرض السادس: لاختبار هذا الفرض استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي، One Way Anova، للكشف عن تباين الميول المهنية، وفقاً لتباين أسلوب الشخصية، وبما أن مجمل النتائج تشير إلى عدم وجود علاقة بين الأنماط المهنية وكل من أسلوب الاندفاعية/ التروي، وأسلوب النفور من

الغموض/ تحمل الغموض، سواء على مستوى الارتباطات أو الفروق، سنكتفى بعرض نتائج تحليل التباين للعلاقة بين الميول المهنية وكل من أسلوب التمرکز حول الوجدان/ العقلانية، وأسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة فقط، نظراً لوجود علاقة بين هذين الأسلوبين ومعظم الأنماط المهنية، وسنعرض نتائج هذه التحليلات فيما يلي:

[١] نتائج تحليل التباين في الميول المهنية وفقاً لتباين أسلوب التمرکز حول الوجدان/ العقلانية:

جدول (١٠): نتائج تحليل التباين في الميول المهنية وفقاً لتباين أسلوب التمرکز حول الوجدان/ العقلانية

المتغيرات (الميول المهنية)	مصدر التباين	مج المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
النمط الواقعي	بين المجموعات	٤٨٦,٩٦٦	٢	٢٤٣,٤٨٣	٥,٢٥٣	٠,٠٠٦
	داخل المجموعات	١٩٥٩١,٠٧١	٤٢٢	٤٦,٣٥٣		
	الكلية	٢٠٠٤٨,٠٣٨	٤٢٤			
النمط العقلاني	بين المجموعات	٦٦٩,٨٣٤	٢	٣٣٤,٩١٧	٤,٠٤٥	٠,٠١٨
	داخل المجموعات	٣٤٩٣٩,٩٣١	٤٢٢	٨٢,٧٩٦		
	الكلية	٣٥٦٠٩,٧٦٥	٤٢٤			
النمط الفني	بين المجموعات	٩٠,٣٩٢	٢	٤٥,١٩٦	٠,٧٢٤	٠,٤٨٥
	داخل المجموعات	٢٦٢٨٨,٨١٧	٤٢٢	٦٢,٢٩٦		
	الكلية	٢٦٣٧٩,٢٠٩	٤٢٤			
النمط الاجتماعي	بين المجموعات	٤٦٩,٤٢٤	٢	٢٣٤,٧١٢	٤,٨٨٢	٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	٢٠٢٩٠,١٦٧	٤٢٢	٤٨,٠٨١		
	الكلية	٢٠٧٥٩,٥٩١	٤٢٤			
النمط المغامر	بين المجموعات	٥٧٧,٨٣١	٢	٢٨٨,٩١٥	٤,٩٨٣	٠,٠٠٧
	داخل المجموعات	٢٤٤٦٥,٢٨٤	٤٢٢	٥٧,٩٧٥		
	الكلية	٢٥٠٤٣,١١٥	٤٢٤			
النمط التقليدي	بين المجموعات	٥٨٥,٩١٤	٢	٢٩٢,٩٥٧	٤,٠٦٩	٠,٠١٨
	داخل المجموعات	٣٠٣٨٥,١٣٠	٤٢٢	٧٢,٠٠٣		
	الكلية	٣٠٩٧١,٠٤٥	٤٢٤			

يكشف الجدول السابق (جدول ١٠) عن وجود تباينات دالة إحصائية في الميول المهنية تعود لأسلوب التمرکز حول الوجدان/ العقلانية، في كل من أبعاد الميول الواقعية، والميول العقلانية، والميول الاجتماعية، والميول التقليدية، والميول المغامرة، مع عدم وجود تباينات ذات دلالة إحصائية في بُعد الميول الفنية، مما يدعم وجود علاقة وثيقة بين أسلوب التمرکز حول الوجدان/ العقلانية من ناحية، ودرجة تفضيل الفرد للمهن الواقعية، والعقلانية،

والاجتماعية، والتقليدية، والمغامرة، من ناحية أخرى، في حين غاب تأثيره في درجة ميل الفرد نحو المهن الفنية.

[٢] نتائج تحليل التباين في الميول المهنية وفقاً لتباين أسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة

جدول (١١): نتائج تحليل التباين في الميول المهنية وفقاً لتباين أسلوب التحكم والسيطرة / الانفتاح على الخبرة

المتغيرات (الميول المهنية)	مصدر التباين	مج المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمه ف	الدلالة
النمط الواقعي	بين المجموعات	٣,٣٨٧	٢	١,٦٩٣	٠,٠٣٦	٠,٩٦٥
	داخل المجموعات	٢٠٠٤٤,٦٥٩	٤٢٢	٤٧,٤٩٩		
	الكل	٢٠٠٤٨,٠٣٨	٤٢٤	٢١٧,٤٧٣		
النمط العقائدي	بين المجموعات	٤٣٤,٩٤٦	٢	٢١٧,٤٧٣	٢,٦٠٩	٠,٠٧٥
	داخل المجموعات	٣٥١٧٤,٨١٨	٤٢٢	٨٣,٣٥٣		
	الكل	٣٥٦٠٩,٧٦٥	٤٢٤	٢٤,٠٥٥		
النمط الفني	بين المجموعات	٤٨,١٠٩	٢	٢٤,٠٥٥	٠,٣٨٦	٠,٦٨٠
	داخل المجموعات	٢٦٣٣١,١٠٠	٤٢٢	٦٢,٣٩٦		
	الكل	٢٦٣٧٩,٢٠٩	٤٢٤	٢١٧,٤٧٣		
النمط الاجتماعي	بين المجموعات	٤٢٠,٨٥٤	٢	٢١٧,٤٧٣	٤,٣٦٦	٠,٠١٣
	داخل المجموعات	٢٠٣٣٨,٧٣٦	٤٢٢	٤٨,١٩٦		
	الكل	٢٠٧٥٩,٥٩١	٤٢٤	٢٠٨,٢٠٩		
النمط المغامر	بين المجموعات	٤١٦,٤١٨	٢	٢٠٨,٢٠٩	٣,٥٦٨	٠,٠٢٩
	داخل المجموعات	٢٤٦٢٦,٦٩٧	٤٢٢	٥٨,٣٥٧		
	الكل	٢٥٠٤٣,١١٥	٤٢٤	٦٠,٣٣٢		
النمط التقليدي	بين المجموعات	١٧٠,٦٦٤	٢	٦٠,٣٣٢	٠,٨٢٥	٠,٤٣٩
	داخل المجموعات	٣٠٨٥٠,٣٨٩	٤٢٢	٧٣,١٠٥		
	الكل	٣٠٩٢١,٠٤٥	٤٢٤			

يكشف الجدول السابق (جدول ١١) وجود تباينات دالة إحصائية في الميول المهنية تعود لأسلوب التحكم والسيطرة على الحياة/ الانفتاح على الخبرة في كل من أبعاد الميول العقلانية، والميول الاجتماعية، والميول المغامرة، مع عدم وجود تباينات، ذات دلالة إحصائية، في أبعاد الميول الواقعية والفنية والتقليدية، ما يدعم وجود علاقة وثيقة بين أسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة من ناحية، ودرجة تفضيل الفرد للمهن العقلانية، والاجتماعية

والمغامرة، من ناحية أخرى، في حين غاب تأثيره في درجة ميل الفرد نحو المهن الواقعية والفنية والتقليدية.

- نتائج تحليلات الفرض السابع: فيما يتصل بالكشف عن درجة إسهام كل من أسلوب الاندفاع مقابل التروي، وأسلوب النفور من الغموض مقابل تحمل الغموض، وأسلوب التمركز حول الوجدان مقابل العقلانية، وأسلوب التحكم والسيطرة مقابل الانفتاح على الخبرة في التنبؤ بالميول المهنية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للكشف عن إسهام تفاعل أساليب الشخصية الوجدانية معاً في التنبؤ بالميول المهنية لدى طلاب الجامعة، وبالتالي تُعد الأنماط المهنية هي المتغير التابع المنتبأ به وأساليب الشخصية الوجدانية هي المتغيرات المستقلة المنبئة. ونظراً لأن الارتباط الدال بين المتغيرات المستقلة المنبئة والمتغيرات التابعة المنتبأ بها يعد شرطاً ضرورياً لإجراء تحليل الانحدار فقد تم: (١) استبعاد كلا من أسلوب الاندفاع مقابل التروي، وأسلوب النفور من الغموض مقابل تحمل الغموض من معادلة تحليل الانحدار لعدم ارتباطهما بأي نمط من أنماط الشخصية المهنية، (٢) استبعاد كل من نمط الشخصية المهنية الواقعية والتقليدية والعقلانية من معادلة تحليل الانحدار نظراً لارتباطهم بأسلوب شخصية واحد فقط، وهو أسلوب التمركز حول الوجدان، وكذلك استبعاد النمط المهني الفني نظراً لعدم ارتباطه بأي أسلوب من أساليب الشخصية محل الاهتمام.

ووفقاً لذلك، تم إجراء تحليل الانحدار للكشف عن إسهام كلا من أسلوب التمركز حول الوجدان/العقلانية، وأسلوب التحكم والسيطرة/الانفتاح على الخبرة في التنبؤ بكل من النمط المهني الاجتماعي والنمط المهني المغامر، نظراً لوجود ارتباطات دالة بين هذه المتغيرات، وسنعرض لنتائج هذه التحليلات فيما يلي:

(أ) نتائج تحليل الانحدار لكل من أسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة، وأسلوب التمرکز حول الوجدان/ العقلانية في التنبؤ بنمط الشخصية المهني الاجتماعي.

جدول (١٢)

نتائج تحليل الانحدار لكل من أسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة، وأسلوب التمرکز حول الوجدان/ العقلانية في التنبؤ بنمط الشخصية المهني الاجتماعي.

المتغيرات المنبئة	المتغير التابع	B	Beta	ت	الدلالة	نسبة الإسهام
أسلوب التحكم والسيطرة	نمط الشخصية	٠,٢١٩	٠,١٣٩	٢,٨٨٤	٠,٠٠٤	٠,٠٢٤
أسلوب التمرکز حول الوجدان	الاجتماعية	-٠,٢٠٣	-٠,١١٤	-٢,٣٥٥	٠,٠١٩	٠,٠١٣
الثابت		٥٧,٦٨٧				
ف		٨,١١٠			٠,٠٠٠	
نسبة الإسهام الكلية		٠,٠٣٧				

تشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الواردة بالجدول رقم (١٢) إلى أن أسلوب التحكم والسيطرة، وأسلوب التمرکز حول الوجدان يمكنهما معاً التنبؤ بالنمط المهني الاجتماعي، عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، حيث فسرا مجتمعين تقريباً ٤٪ من التباين في نمط الشخصية المهنية الاجتماعية. ومع تقارب الأدوار التنبؤية للأسلوبين، تشير النتائج إلى أن أسلوب التحكم والسيطرة يحتل المرتبة الأولى في التنبؤ بالنمط المهني الاجتماعي، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية، كما يأتي:

$$\text{نمط الشخصية المهنية الاجتماعية} = (٥٧,٦٨٧) \text{ الثابت} + (-٠,٢٠٣) \\ \text{أسلوب التحكم والسيطرة} \\ + (٠,٢١٩) \text{ أسلوب التمرکز حول الوجدان}$$

(ب) نتائج تحليل الانحدار لكل من أسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة، وأسلوب التمركز حول الوجدان/ العقلانية في التنبؤ بنمط الشخصية المهني المغامر.

جدول (١٣)

نتائج تحليل الانحدار لكل من أسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة، وأسلوب التمركز حول الوجدان/ العقلانية في التنبؤ بنمط الشخصية المهني المغامر

المتغيرات المنبئة	المتغير التابع	B	Beta	ت	الدلالة	نسبة الإسهام
أسلوب التحكم والسيطرة	نمط الشخصية المغامر	٠,١٥٣	٠,٠٨٨	١,٨٣٧	٠,٠٦٧	٠,٠١٣
أسلوب التمركز حول الوجدان		-٠,٣٣٧	-٠,١٧٢	-٣,٥٦٩	٠,٠٠٠	٠,٠٢٩
الثابت		٥٥,٤٥١				
ف		٩,٢٢٥			٠,٠٠٠	
نسبة الإسهام الكلي		٠,٠٤٢				

تشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الواردة بالجدول رقم (١٣) إلى أن أسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة، وأسلوب التمركز حول الوجدان/ العقلانية، يمكنهما معاً التنبؤ بالنمط المهني المغامر، عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، حيث فسرا مجتمعين تقريباً ٤٪ من التباين في النمط المهني المغامر. وقد احتل أسلوب التمركز حول الوجدان/ العقلانية الدور التنبؤي الأول والبدال بالنمط المهني المغامر، إذ استحوذت على النسبة الأكبر من التباين، في التنبؤ بالنمط المهني الاجتماعي، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية كما يأتي:

$$\text{نمط الشخصية المهنية المغامر} = (٥٥,٤٥١) \text{ الثابت} + (٠,١٥٣)$$

أسلوب التحكم والسيطرة

$$+ (-٠,٣٣٧) \text{ أسلوب التمركز حول الوجدان}$$

مناقشة النتائج ودلالاتها:

كشفت الدراسة الحالية عن مجموعة من النتائج حول العلاقات المختلفة بين الميول المهنية وبعض أساليب الشخصية المتمثلة في الاندفاعية، والنفور من الغموض، والتمركز حول الوجدان، والتحكم والسيطرة، وكذلك مدى تباين الميول المهنية بتباين هذه الأساليب، التي قد تسهم دلالتها في التعرف على أهم متغيرات الشخصية التي قد تسهم في تشكيل وتحديد الميول والتفضيلات المهنية لدى طلاب الجامعة، الأمر الذي قد يسهم في وضع بروفایل أكثر اتساعاً للمتغيرات التي يجب أن يتم التركيز عليها خلال عمليات الإرشاد والتوجيه والاختيار المهني. وسنعرض فيما يلي أبرز الخلاصات التي عكستها نتائج الدراسة:

[١] تتباين الميول المهنية باختلاف أسلوب التمركز حول الوجدان/ مقابل العقلانية، فقد أشارت نتائج الارتباطات إلى الارتباط السلبي بين أسلوب التمركز حول الوجدان، وكل من النمط المهني الواقعي والعقلاني والاجتماعي والمغامر، فيما لم يرتبط هذا الأسلوب بالنمط التقليدي والفني، مما يشير إلى أنه كلما اتسم أسلوب الفرد بالتمركز حول الانفعال وميله على الاعتماد على مشاعره الذاتية، وحالته الوجدانية عند اتخاذ القرارات المختلفة، والحكم على مختلف أمور الحياة انخفض تفضيله للمهن ذات الطبيعة الواقعية والعقلانية والاجتماعية والمغامرة، ما يجعلنا نعتبر أن أسلوب التمركز حول الوجدان/ مقابل العقلانية يعد من محددات الميول المهنية لدى طلاب الجامعة.

وقد دعمت هذا الاستنتاج نتائج كل من الفروق بين المتمركزين حول الوجدان والعقلانيين ونتائج تحليل التباين؛ فقد أشارت هذه النتائج، في مجملها، إلى وجود فروق وتباينات ذات دلالة إحصائية بين المتمركزين حول الوجدان والعقلانيين في الأنماط المهنية الواقعية، والعقلانية، والاجتماعية، والتقليدية، والمغامرة، فيميل الأشخاص العقلانيون، الذين يعتمدون على المعلومات المنظمة والموضوعية في الحكم على أمور الحياة وحل المشكلات وتحليل

الأسباب والنتائج واتباع المنهج المنطقي، إلى الأنماط المهنية الواقعية والعقلانية والمغامرة والتقليدية؛ ما يشير إلى أن الميول المهنية للطلاب تتمايز باختلاف أسلوب التمرکز حول الوجدان/ مقابل العقلانية.

ويمكننا أن نفسر ميل الأفراد العقلانيين إلى النمط المهني الواقعي بأن العقلانيين يفضلون التحليل المنطقي والموضوعي للمعطيات، عند اتخاذ القرار، ويميلون إلى الموضوعية، ويتسق هذا، في جانب منه، مع النمط المهني الواقعي، الذي يضم الأشخاص الذين يميلون إلى التعامل مع الواقع بموضوعية والاهتمام الأقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين، وعليه قد يفضل العقلانيون العمل في المهن الحرفية واليدوية والعمل مع الآلات، لأن العمل الفردي في هذه المهن يتيح لهم مزيداً من استخدام الموضوعية وربط الأسباب بالنتائج، بالإضافة إلى أن العمل في هذه المهن لا يتطلب مهارات اجتماعية مرتفعة، وهذا ما يتسق مع خصائص العقلانيين.

أمّا ميل العقلانيين للنمط المهني العقلاني فهو نتيجة متوقعة، نظراً إلى تطابق خصائص العقلانيين مع خصائص نمط الشخصية المهنية العقلية واشتراكهم في الميل للتفكير المجرد والتحليل المنطقي، وعليه فإنّ العقلانيين يفضلون العمل الذهني، الذي يتطلب درجة كبيرة من التفكير المجرد، مثل جميع التخصصات العلمية، وإجراء البحث العلمي الذي يعتمد في الأساس على التحليل المنطقي وربط الأسباب بالنتائج، وهذا ما يميز العقلانيين بشكل كبير.

وبالنسبة إلى ميل العقلانيين للنمط المهني المغامر فيمكن تفسيره بأن العقلانيين يتسمون بخصائص تتلاءم مع المهن التي تنتمي للنمط المهني المغامر مثل القيادة والمحاماة وإدارة الأعمال والأعمال التجارية (المسعودي، ٢٠٠٧، شوقي، ٢٠٢١)، ومن أهم هذه الخصائص أن العقلانيين يميلون إلى التحليل المنطقي والموضوعي للمعطيات عند اتخاذ القرار، كما يعتمدون على المعلومات المنظمة والمتسلسلة في الحكم على الأشياء ويتبعون المنهج الموضوعي (Higgs, 2001; Kennedy, Kennedy, 2004)، وهيب، ٢٠٠٦).

ويتضح من ذلك أن المهن التي تنتمي للنمط المغامر تتطلب، في المقام الأول، القدرة على اتخاذ القرار، وما يتضمنه ذلك من مهارات وقدرات تتوفر جميعها لدى العقلانيين.

أمّا عن تفضيل العقلانيين للنمط المهني التقليدي، فيمكن تفسيره بأن المهن التقليدية تحتاج إلى خصائص من قبيل الاهتمام بالتفاصيل والتعامل مع الأرقام والعمل الروتيني، مثل الوظائف الحكومية والمحاسبة والأعمال المكتبية (المسعودي، ٢٠٠٧)، وهذا ما يتوفر لدى العقلانيين، وبشكل خاص بسبب ميلهم للتحليل المنطقي وتفضيل الموضوعية، وربط الأسباب بالنتائج (Higgs, 2001; Kennedy, Kennedy, 2004، وهيب، ٢٠٠٦). وتعد هذه الخصائص من متطلبات النجاح في الأعمال الحسابية كما أنها تساعد الفرد على التعامل مع التفاصيل وكشف العلاقات بينها، كما أن تجنب الأنشطة التي تتطلب مهارات اجتماعية عالية يعد سمة مشتركة بين العقلانيين والنمط المهني التقليدي.

[٢] تتباين الميول المهنية باختلاف أسلوب السيطرة على البيئة/

الانفتاح على الخبرة، فقد أشارت نتائج الارتباطات إلى الارتباط الإيجابي بين أسلوب السيطرة على البيئة وكل من النمط المهني الاجتماعي والمغامر، بينما لم يرتبط هذا الأسلوب بالنمط الواقعي والعقلاني والتقليدي والفني؛ ما يشير إلى أن الأفراد الذين يفضلون الانفتاح على الخبرة يميلون إلى أنماط مهنية تختلف عن الأنماط التي يفضلها الأفراد الذين يميلون إلى أسلوب السيطرة على البيئة، فكلما ارتفع تفضيل الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة، ارتفع ميله إلى الأنماط المهنية الاجتماعية، وما يرتبط بها من بيئة مهنية اجتماعية من قبيل العمل في التعليم والتدريب والطب والخدمات النفسية والاجتماعية، وكذلك ارتفع ميله إلى الأنماط المهنية المغامرة وما يرتبط بها من بيئة مهنية من قبيل المهن الإعلامية والسياسية والمحاماة وإدارة الأعمال وكذلك الأعمال التجارية والمالية. كما أشارت نتائج الفروق وتحليل التباين، في مجملها، إلى وجود فروق

وتباينات، ذات دلالة إحصائية، بين ذوي أسلوب السيطرة وذوي أسلوب الانفتاح على الخبرة في الأنماط المهنية العقلانية والاجتماعية والمغامرة، فيميل الأشخاص الذين يفضلون السيطرة على البيئة للأنماط المهنية ذات الطبيعة العقلانية والاجتماعية والمغامرة.

الأمر الذي يؤكد أن الميول المهنية تتمايز باختلاف أسلوب السيطرة على البيئة/ مقابل الانفتاح على الخبرة؛ ويمكن تفسير ميل الأفراد ذوي أسلوب السيطرة على البيئة **للنمط المهني الاجتماعي** كون هؤلاء الأفراد يفضلون التخطيط والتنظيم والسعي لغلق وحسم أية قضايا تواجههم والميل للسيطرة على الأحداث، مما قد يؤهلهم إلى العمل في مهن تنتمي للنمط المهني الاجتماعي، من قبيل التعليم والعلاج النفسي والطب والخدمات الاجتماعية، نظراً لما تحتاجه هذه المهن من مهارات التخطيط والتنظيم والقدرة على السيطرة على المشتتات المختلفة، سواء الخارجية أو الداخلية، بما يجعلهم أكثر قدرة على إدارة الذات وكذلك التأثير على الآخرين، دون التعاطف الذائد أو الإندماج في مشاكل الآخرين، مما يعني أن العمل في مهن مثل التدريس والتعامل مع الأطفال أو حل المشاكل النفسية يحتاج إلى توفر قدر من التحكم والسيطرة وتنظيم المشتتات لدى من يمتن هذه المهن حتى يستطيع إقناع الآخرين والتأثير فيهم. وعند الفحص الدقيق للنتائج، نجد أن الأفراد ذوي أسلوب السيطرة يتميزون عن المنفتحين على الخبرة في الكفاءات والأنشطة الخاصة بالنمط المهني الاجتماعي، دون التمايز في الوظائف الخاصة بهذا النمط، مما يعني أن ذوي أسلوب السيطرة يستطيعون أداء مختلف الأنشطة التي تنتمي للنمط الاجتماعي بكفاءة مثل التدريس وحل مشاكل الآخرين، لكنهم لا يفضلون العمل في الوظائف الاجتماعية، وهذه النتيجة تدعم تفسيرنا لميل ذوي أسلوب السيطرة إلى الوظائف الاجتماعية، من حيث امتلاكهم القدرة على التأثير في الآخرين، بينما تثير هذه النتيجة عدداً من التساؤلات حول مكونات أبعاد مقياس هولاند للميول المهنية وحول العلاقة بين الكفاءات والأنشطة والوظائف.

أمّا عن ميلهم للنمط المهني المغامر فيتسق على نحو تام مع تفضيلهم للتخطيط والتنظيم، والميل لغلق أو حسم أية قضايا بهدف السيطرة على الأحداث والمواقف المختلفة في الحياة، وكذلك الميل للالتزام بنظام ثابت لا يقبل الاختراق، ومحاولة السيطرة والهيمنة على كل ما هو خارجي مشتت، يجعلهم أكثر اتساقاً مع النمط المهني المغامر، الذي يمتاز أصحابه بالقدرة العالية على القيادة، والسيطرة على الآخرين والبحث عن المكانة الاجتماعية. ومن ثم فإن العمل في المجالات الإعلامية والسياسية والمحاماة وغيرها من المهن التي توافق النمط المهني المغامر تتسق بشكل كبير مع خصائص أسلوب التحكم والسيطرة (المسعودي، ٢٠٠٧؛ شوقي، ٢٠٢١؛ Boyle, 1995).

أما تفضيلهم للنمط العقلاني فيمكن تفسيره بأن العمل في البيئة العقلية يتطلب درجة مرتفعة من التفكير المجرد وحب التنظيم والفهم والتخطيط والتحكم في المشتتات المختلفة، وتعد هذه من الخصائص الأساسية لذوي أسلوب السيطرة، الأمر الذي يجعلهم أكثر نجاحاً وتفضيلاً للأنشطة التي يتضمنها النمط المهني العقلاني والعمل في التخصصات العلمية مثل الفيزياء والكيمياء والرياضيات والحاسب الآلي، ما يجعلنا نعتبر أن أسلوب السيطرة على البيئة/ الانفتاح على الخبرة يعد من محددات الميول المهنية لدى طلاب الجامعة.

[٣] يسهم كل من أسلوب التمرکز حول الوجدان/ العقلانية، وأسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة في التنبؤ بكل من النمط المهني الاجتماعي والنمط المهني المغامر، فقد أشارت نتائج تحليل الانحدار المتعدد إلى أن أسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة، وأسلوب التمرکز حول الوجدان/ العقلانية يمكنهما معاً التنبؤ بالنمط المهني الاجتماعي والنمط المهني المغامر، ونظراً إلى أن كلاً من أسلوب السيطرة على البيئة/ مقابل الاستمتاع بالحياة وأسلوب التمرکز حول الوجدان/ مقابل العقلانية مستمدان من أبعاد مؤشر النمط لمايرز؛ فإن الدراسات القليلة، التي اهتمت بأبعاد مؤشر النمط لمايرز وعلاقتها بالميول المهنية، تدعم نتائج الدراسة الراهنة؛ مثل دراسة محمد

(٢٠٠٩) التي كشفت نتائجها عن وجود فروق، ذات دلالة إحصائية، في درجات الميول المهنية تعزى إلى بُعد الحس مقابل الحدس؛ حيث كانت الفروق على البيئة التقليدية لصالح نمط الشخصية الحسي وعلى البيئة العقلية والاجتماعية والإدارية والفنية لصالح نمط الشخصية الحدسي، وكذلك دراسة دايلون (Dillon, 2001) التي كشفت نتائجها عن وجود ارتباطات دالة بين البيئات المهنية وأنماط الشخصية، وفقاً لنظرية يونج؛ حيث ارتبط الميل الواقعي بنمط الشخصية الحس -التفكير، وارتبط الميل العقلي بنمط الشخصية الحدس -التفكير، وارتبط الميل الاجتماعي بنمط الشخصية الانبساط -الشعور، وارتبط الميل التقليدي بأنماط الشخصية الانبساط الحسي -الحكم، وكذلك دراسة مارين (Marin, 1998) التي كشفت نتائجها عن وجود تطابق بين الشخصية الفنية عند هولاند؛ والشخصية الحدسية عند مايرز؛ حيث كانت العلاقة موجبة بينهما، بينما وجدت علاقة سلبية بين الشخصية الاجتماعية عند هولاند والشخصية الانبساطية -الانطوائية عند مايرز -وبريجز، وكذلك دراسة هابي وميرفي (Hepp& Murphy, 1995) التي كشفت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاهتمامات المهنية بين أنماط التفكير -الشعور، وفقاً لمايرز.

وعلى الرغم من عدم اهتمام هذه الدراسات بكل من أسلوب التحكم والسيطرة/مقابل الانفتاح على الخبرة وأسلوب التمرکز حول الوجدان/مقابل العقلانية، فإنها أكدت العلاقة بين أبعاد مؤشر النمط لمايرز بالميول المهنية، الأمر الذي يدعم ما كشفته نتائج الدراسة الراهنة عن وجود علاقة بين هذين الأسلوبين بوصفهما بُعدين من أبعاد مؤشر النمط لمايرز والميول المهنية.

كما تتفق هذه النتيجة بشكل غير مباشر مع الدراسات، التي كشفت عن وجود علاقة بين الأساليب بأنواعها المختلفة والميول المهنية، فقد أشارت دراسة أجراها وتكن (Witkin, 1990) إلى أن الأساليب المعرفية لها قدرة تنبؤية في تحديد الطالب للتخصص الدراسي أو اختياره للمجال المهني، وكذلك دراسة أنور الشراوي (١٩٨٩) التي كشفت نتائجها عن دور أسلوب الاستقلال

الاعتماد على المجال الإدراكي في تحديد الميول المهنية لدى الشباب الكويتي. وفي السياق نفسه توصلت دراسة سميرة ميسون (٢٠١١) إلى اختلاف الميول المهنية لدى المتدربين بمعاهد التدريب المهني باختلاف الأسلوب المعرفي التصلب /المرونة.

وفي النهاية تشير هذه النتائج، في مجملها، إلى أن كلاً من أسلوب السيطرة على البيئة/ مقابل الاستمتاع بالحياة وأسلوب التمركز حول الوجدان/ مقابل العقلانية يسهمان في تحديد الميول المهنية للطلاب، أي يمكن القول إن الميول المهنية للأفراد تختلف باختلاف انتماء الفرد إلى أحد قطبي هذه الأساليب، وهذا يشير بدوره إلى أهمية الكشف عن هذه الأساليب عند تحديد الميول المهنية للطلاب وضرورة تحديد أسلوب الفرد عند تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني للطلاب.

ومن ثم تعد نتائج الدراسة الراهنة بمثابة موجه للعاملين في مجال الإرشاد والتوجيه المهني بضرورة إضافة كل من أسلوب التحكم والسيطرة/ مقابل الانفتاح على الخبرة وأسلوب التمركز حول الوجدان/ مقابل العقلانية، كأحد متغيرات الشخصية التي تؤثر في التفضيلات المهنية للطلاب، بما يؤكد دور أساليب الشخصية الوجدانية في تحديد الميول المهنية للفرد، الأمر الذي يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالكشف عن نوع الأساليب التي يمتلكها الفرد بجانب تحديد ميوله المهنية عند اختياره للمهنة أو العمل المناسب له.

[٤] غياب دور كلا من أسلوب الاندفاعية/ مقابل التروي وأسلوب النفور من الغموض/ مقابل تحمل الغموض في تحديد الميول المهنية؛ حيث أظهرت نتائج الدراسة ظهور فروق ضعيفة الدلالة بين المندفعين والمترولين في نمط الشخصية التقليدي فقط؛ بينما لم تظهر نتائج الارتباطات وجود ارتباطات ذات دلالة بين هذا الأسلوب وأي نمط من أنماط الشخصية المهنية، ومن ثم لم يجر تحليل تباين أو تحليل انحدار للكشف عن تباين الميول المهنية بتباين أسلوب الاندفاعية/ مقابل التروي، مما يعني أن الميول المهنية للفرد لا تتأثر بأسلوب الفرد من حيث الاندفاعية أو التروي. وتتسق هذه النتيجة من نتائج دراسة

سميرة ميسون (٢٠١١) التي كشفت أن الميول المهنية لدى المتدربين بمراكز التدريب المهني لا تختلف باختلاف الأسلوب المعرفي التروي/الاندفاع، بينما جاءت نتائج الدراسة الراهنة عكس نتائج الدراسة التي أجرتها فاطمة حلمي فريز، والتي أظهرت نتائجها أن أسلوب الاندفاعية يعتبر أحد العوامل التي تؤثر على تحديد التفضيلات المهنية للفرد (ميسون، ٢٠١١)، وهذا التعارض بين نتائج الدراسات التي تناولت دور أسلوب الاندفاعية/ التروي في تحديد الميول المهنية للأفراد يحتاج إلى مزيد من الدراسات والفحص للوقوف على هذا الدور والمتغيرات المحددة له.

وفيما يتعلق بأسلوب النفور من الغموض/ مقابل تحمل الغموض، فقد أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة بين هذا الأسلوب وبين الميول المهنية، ما يشير إلى أن الميل المهني للفرد لا يتأثر بأسلوب الفرد من حيث بحثه عن الغموض، وتمتعه به وتفوقه في أداء المهام الغامضة ومدى استعداده لقبول التناقض (كاظم & البهادلي، ١٩٩٩، Weissenstein, et al, 2014).

وفي ظل ندرة الدراسات التي اهتمت بالعلاقة بين هذا الأسلوب والميول المهنية، فإن نتيجة الدراسة الراهنة لا تتسق مع الإطار النظري والإمبيرقي الذي اهتم بمفهوم النفور من الغموض، وخاصة في مجال العمل؛ وتشير التعريفات المختلفة والتفسيرات المختلفة لمفهوم النفور من الغموض/ تحمل الغموض (انظر: الفرماوي، ١٩٩٤؛ كاظم & البهادلي، ١٩٩٩؛ McLain, et al, 2014; Weissenstein, et al, 2015) إلى أهمية درجة تحمل الفرد للغموض في تحديد مستوى طموحه ومثابرتة خلال توجهه لتحقيق أهدافه في الحياة، ما يحدد مدى اعتماد الفرد على طرائق غير مألوفة لتحقيق أهدافه، كما تؤكد النظريات، التي تناولته بوصفه أسلوباً من أساليب الشخصية، على دوره في تحديد تصور الفرد عن ذاته وأسلوب حياته (Wardell, Royce, 1978).

وفيما يتعلق بدور النفور من الغموض في الحياة المهنية فإن نتيجة الدراسة الراهنة لا تتسق بشكل غير مباشر مع ما أشار إليه عديد من الباحثين

حول أهمية تحمل الغموض في التكيف مع البيئات المختلفة والسياقات الوظيفية المختلفة، ومن ثم تأثيره في الأداء الوظيفي للأفراد بوصفه المسؤول عن الاستجابات المعرفية والانفعالية والسلوكية للمواقف الغامضة (Albrecht, et al, 2017; Arthur& Bennett,1997; Herman et al, 2010; Mumford et al. (Ruben& Kealey 1979) 2000، وما يؤكد ذلك أن الاختيار الوظيفي يعد من أكثر المواقف التي تتصف بالغموض، مما يجعلنا نفترض تأثيره بدرجة تحمل الفرد للغموض؛ حيث افترض الباحثون أن اختيار مجال الممارسة المتخصصة بين طلاب الطب يتأثر بدرجة تحمل الغموض، كما يختلف الغموض النسبي للعمل في مجال البناء عن العمل في الفنون الإبداعية، أو العمل في مجال ريادة الأعمال (Munteanu, 2008; McLain& Armani, 2015).

كما أن البيئات المهنية تختلف فيما بينها اختلافاً شديداً، من حيث درجة الغموض؛ فنتسم بعض المهن بحدوث تغيرات شبه مستمرة، سواء في السياق أو في التوقعات التي يجب على الموظف التكيف معها. ومن ناحية أخرى تتسم بعض المهن بتكرار المواقف المتشابهة أو المتطابقة، وبالمثل يتفاعل الأفراد بشكل مختلف مع المواقف الغامضة، ومن ثم يشعر بعض الموظفين بالراحة ويعتبرون المواقف الجديدة غير المتوقعة بمثابة تحديات تثير طموحاتهم، كما يتكيفون بسرعة مع المتطلبات المتغيرة. وعلى الجانب الآخر، يشعر الموظفون الآخرون بالتوتر أو الإحباط أو حتى العداء تجاه المواقف الجديدة، وفي كثير من الحالات قد يصبحون عدوانيين تجاه الأشخاص أو المواقف، الذين يعتبرونهم مصدر التغيير (Munteanu, 2008).

وبناء على هذه الدلالات، التي تشير إلى أهمية مفهوم النفور من الغموض في مجال العمل، ودوره في تحديد أهداف الفرد واختياره للعمل في المهن المختلفة بل ونجاحه فيها، فإن نتائج الدراسة الراهنة، التي أشارت في مجملها إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة بين أسلوب النفور من الغموض/ تحمل الغموض وبين الميول المهنية، نتيجة تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة والوقوف على كافة المتغيرات التي قد تتدخل في تحديد هذه العلاقة.

توصيات البحث:

في ضوء ما انتهت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فإن هناك عدداً من التوصيات التي يجب أخذها في الاعتبار عند تحديد الميول المهنية للطلاب، وفيما يلي نعرض لهذه التوصيات:

- ١- ضرورة الاهتمام بتحديد الأساليب الشخصية، خاصة أسلوب التحكم والسيطرة/ الانفتاح على الخبرة، والتمركز حول الوجدان/ العقلانية، أثناء عمليات التوجيه والإرشاد المهني.
- ٢- إجراء مزيد من البحوث للكشف عن العلاقة بين الميول المهنية وأساليب الشخصية محل اهتمام الدراسة، خاصة أسلوب النفور من الغموض/ تحمل الغموض، والاندفاعية/ التروي، لتحديد المتغيرات التي تؤثر على هذه العلاقة.
- ٣- الاهتمام بتقييم مختلف جوانب الشخصية المعرفية والشخصية والوجدانية أثناء عمليات التوجيه والإرشاد المهني.
- ٤- إجراء مزيد من البحوث للكشف عن مدى مواكبة مقاييس الميول المهنية المستخدمة للتطورات الحديثة والسريعة، التي تحدث في مجالات العمل المختلفة الملازمة للتطورات التكنولوجية، لتصبح هذه المقاييس أكثر كفاءة في الكشف عن الميول المهنية المعاصرة.

المراجع

أبو المجد، أحمد حلمي. (٢٠٢٢). التفاعل بين نمط تقديم المنظم التمهيدي "الثابت/ التفاعلي" والأسلوب المعرفي "الاندفاع/التروي" ببيئة تعلم الكترونية وأثره على التحصيل الأكاديمي لمهارات انتاج وحدات التعلم الرقمية لدى طلاب كلية التربية النوعية. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، عدد فبراير، ج١، (٩٤).

جلال، خالد. (١٩٩٧). علاقة الأسلوب المعرفي وبعض متغيرات الشخصية بسلوك اتخاذ القرار لدى المديرين. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الآداب، جامعة عين شمس.

الشرقاوى (أنور). (١٩٩٢). علم النفس المعرفى المعاصر. القاهرة: الأنجلو المصرية.

الشرقاوى، أنور. (١٩٨٩). الأساليب المعرفية في علم النفس. مجلة علم النفس، ١١، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة.

الشرقاوى، أنور. (٢٠٠٣). علم النفس المعرفى المعاصر (ط٢). القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

الشرقاوى، أنور. (٢٠٠٦). الأساليب المعرفية في علم النفس والتربية. مكتبة الأنجلو، القاهرة.

شوقي، إبراهيم. (٢٠٠٣). الاهتمامات المهنية: دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات. مجلة شؤون اجتماعية، ٦٩، ٩-٣٧.

شوقي، إبراهيم. (٢٠٢١). علم النفس الصناعي والتنظيمي. القاهرة، مركز جامعة القاهرة للتعليم المدمج.

طاهر، هدى جعفر. (٢٠٠٠). دراسة الخصائص السيكومترية لاستخبار البحث الموجه للذات مع دراسة للفروق بين الجنسين في الميول المهنية،

المجلة العربية للميول الإنسانية، ١٨ (٦٩)، ٨٠-١٠٩.

طلبة، إيهاب جودة؛ أحمد، إبراهيم، إبراهيم. (٢٠٠٤). علاقة الأسلوب المعرفي الاندفاع. التروى بمهارات حل المشكلات الفيزيائية وإنتاج الحلول لدى طلاب الصف الأول الثانوى. مجلة بحوث التربية النوعية، ٣، ١٨٩-٢٣٥. DOI: 10.21608/mbse.2004.142663.

طه، فرج عبد القادر وآخرون. (١٩٩٣). معجم علم النفس والتحليل النفسي (ط١). دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.

عامر (أيمن). (٢٠٠٢). الحل الإبداعي للمشكلات بين الوعي والأسلوب. القاهرة: الدار العربية للكتاب.

عامر، أيمن (٢٠٢٠). مقومات شخصية المبدع، في: سيكولوجية الإبداع: أسس نظرية وتطبيقات مؤسسية. تحرير: زين العابدين درويش & ايمن عامر. كلية التجارة، جامعة القاهرة.

عياد، وائل محمود. (٢٠١١). الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

الفرماوي، حمدي. (١٩٩٤). الأساليب المعرفية بين النظرية والبحث، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

كاظم، على مهدي؛ البهادلي، عبد الخالق نجم. (١٩٩٩). دراسة تطويرية لمقياس تحمل الغموض لدى طلبة الجامعة في البيئة اليبية. مجلة علم النفس، ١٥، ٦٦.

محمد، درويش محمد. (2009). الاختيار المهني وتفضيل نمط الشخصية لدى طلاب الجامعة. بحث مقدم للمؤتمر العلمي النفسي التربوي بكلية التربية، اكتوبر، دمشق، سوريا.

محمود، ميسر ياسين. (١٩٩٩). الميول المهنية وعلاقتها بالجنس والتخصص والنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

مركز دبيونو لتعليم التفكير. (٢٠١٧). اختبار أنماط الشخصية لمايرز وبريجز ط(١). مركز دبيونو لتعليم التفكير، دبي، الإمارات العربية المتحدة، عمان ، المملكة الاردنية الهاشمية.

المسعودي، أحمد عقيل سالم. (٢٠٠٧). الخصائص السيكومترية لمقياس البحث الموجه ذاتياً للميول المهنية على طلبة المرحلة الثانوية في البيئة السعودية. رسالة ماجستير، السعودية، جامعة مؤتة.

ميسون، سميرة. (٢٠١١). الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسطنطينية، الجزائر.

وهيب، نيفين نيروز. (٢٠٠٦). الأسلوب المعرفي كمتغير معدل للعلاقة بين المشقة النفسية والاضطرابات النفسية الجسمية. رسالة ماجستير، القاهرة، كلية الآداب، قسم عل النفس.

Albrecht, Anne-Grit & Ones, Deniz & Dilchert, Stephan & Deller, Jürgen & Paulus, Frieder. (2017). Tolerance of Ambiguity: Success Factors in Private and Public Domains. 10.2307/j.ctvdf0d15.8.

Arnoff, E. (1980). Differential effects of adult reflection –impulsivity on three aspects of originality. **Diss. Abs. Int. vol. 41**, No. 4, P. 1479A

Arthur, Winfred, Jr.; Bennett, Winston, Jr. (1997). A Comparative Test of Alternative Models of International Assignee Job Performance. In: Aycan, Zeynep (Ed.): **Expatriate Management: Theory and Research. New Approaches to Employee Management 4**. Greenwich, CT: JAI Press:141–172.

- Ashton M. C. (2017). **Individual differences and personality (3rd ed.)**. Academic Press. Retrieved September 10 2023 from <http://www.sciencedirect.com/science/book/9780128098455>.
- Ault, R. (1983). Problem-solving strategies of reflective, impulsive, fast-accurate, and slow – inaccurate children. **Child development, vol 44**, PP. 259-266.
- BARRICK, MURRAY & Mount, Michael & GUPTA, RASHMI. (2003). Meta-Analysis of the Relationship Between the Five-Factor Model of Personality and Holland's Occupational Types. **Personnel Psychology. 56. 45 - 74**. 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00143.x.
- Borgen, F. H.(2004). Vocational Interests. In: **Encyclopedia of Applied Psychology, Spielberger, Charles D**, Editor, Elsevier, Academic press, Pages 647-653, ISBN 9780126574104, Retrieved from <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00321-4>.
- Boyle, Gregory J.. (1995). Myers-Briggs Type Indicator (MBTI): Some psychometric limitations. **Humanities & Social Sciences papers. 30**. 10.1111/j.1742-9544.1995.tb01750.x.
- Brandt, Naemi & Lechner, Clemens & Tetzner, Julia & Rammstedt, Beatrice. (2019). Personality, Cognitive Ability, and Academic Performance: Differential Associations Across School Subjects and School Tracks. **Journal of Personality**. (in press). 10.1111/jopy.12482.
- BRUIN, G, P, DE. (2002).The Relationship Between Personality Traits Andvocational Interests. **SA Journal of Industrial Psychology, 28(1)**, 49-52.
- Dillon Michale, Weissman Shell (2001). Relation Ship between personality Types on the strong – Campbell and Myers – Briggs instrument. **Measurement and Evaluation in counseling and Development, 20 n.2**, 68 – 79.
- Fan, W & Cheung, F & Leong, F & Cheung, Sh. (2012). Personality Traits, Vocational Interests, and Career Exploration: A Cross-Cultural Comparison Between American and Hong Kong Students. **Journal of Career Assessment. 20**. 105-119. 10.1177/1069072711417167.
- Feldman, D.C. & Arnold, H. J.(1985). Personality Types and Career Patterns: Some Empirical Evidence on Holland's Model. **Can J Admin Sci 2,no 1**, 192-210.

- Frenkel-Brunswick, E.(1949). Intolerance of Ambiguity as an Emotional and Perceptual Personality Variable. **Journal of Personality**, **18**, pp. 108-143.
- Fruyt, F. De& Mervielde, I.(1997).The five-factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. **Personality and Individual Differences**, **Volume 23**, **Issue 1**,1997,87-103, ISSN 0191-8869,
- Furnham A., Marks J. (2013). Tolerance of ambiguity: a review of the recent literature. **Psychology** **4**, **717** .
- Gottfredson, Gary, D.Brooks, R.F. (2002) .Personality and vocational Interests: the Relation of Holland six interest dimensions to five job at dimension of personality. **Journal of counseling psychology**. **40(7)**, 518-24.
- Gregersen, Hal B.; Morrison, Allen J.; Black, J. Stewart (1998). Developing Leaders for the Global Frontier. **Sloan Management Review** **40,1**, 21–32.
- Gregory, D.C. (1989). Reflection-Impulsivity and the performance of fifth grade children on two art tasks. *Studies in Art Education. A Journal of Issues and Research*, **31 (1)**, 27-36. Retrieved from: <https://doi.org/10.2307/1320887>.
- Hayes, J & Allinson, Ch. (2005). Cognitive Style and Its Relevance for Management Practice. **British Journal of Management**. **5**. 53 - 71.
- Hepp – Murphy, R.E (1995). AN Examination of the vacehity of the Myers – Briggs Type Indicator as a career Guidance tool. **Dissertation. Abstracts international**, **53 no7, J**.
- Herman, Jeffrey L. et al. (2010). The Tolerance for Ambiguity Scale: Towards a More Refined Measure for International Management Research. In: **International Journal of Intercultural Relations**, **34**, **1**,58–65. Retrieved from: [<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2009.09.004>].
- Higgs, M. (2001). Is there a relationship between the Myers-Briggs Type Indicator and emotional intelligence?. **Journal of Managerial Psychology**, **16**.
- Hoff, K. A., Briley, D. A., Wee, Colin J. M.(2018). James R. Normative changes in interests from adolescence to adulthood: A meta-analysis of longitudinal studies. **Psychological Bulletin**, **144,(4)**, 426-451.
- Ispas, D.& Borman, W.C.(2015). **Personnel Selection, Psychology of. In International Encyclopedia of the Social &**

- Behavioral Sciences, 2nd ed.**; Wright, J.D., Ed.; Elsevier: Oxford, UK,; pp. 936–940.
- Kennedy, R. & Kennedy, D. (2004). Using the Myers-Briggs Type Indicator in career counseling. **Journal of Employment Counseling, 41**, 38 - 43.
- Kurbanoglu, N.I. & Arslan, S. (2015). The educational and career interest scale in science, technology, and mathematics: Validity and reliability study **International journal of Human Sciences, 12(1)**, 1477-1484. doi: 10.14687/ijhs.v12i1.3158 .
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. **Journal of Vocational Behavior, 61(2)**, 217 -239. Retrieved from: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1854>
- Logue, C, T.(2005). **The Relationship Between Personality Traits, Vocational Interest Themes, and College Major Satisfaction.** " PhD diss., University of Tennessee, Retrieved from: [https:// trace.tennessee.edu / utk graddiss/ 4370](https://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/4370).
- Logue, Christen Tomlinson.(2005). **The Relationship Between Personality Traits, Vocational Interest Themes, and College Major Satisfaction.** PhD diss., University of Tennessee. Retrieved from: [https:// trace.tennessee.edu/ utk_graddiss / 4370](https://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/4370)
- Lowman, R.L. & Carson A.D. (2003). **Assessment of Interests.** Retrieved from: [https:// onlinelibrary. wiley.com/doi/10.1002/ 0471264385. wei1020.P-478](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/0471264385.wei1020.P-478).
- Lyn, P., Esther, C. and Mary, A. (2011). The Relationship between Vocational Interests, Self Efficacy, and Achievement in the Prediction of Educational Pathways. **Journal of Career Assessment, 19(1)**:61-74. DOI: 10.1177/1069072710382615.
- Marin , D.C, Barton. K.,M .(1998). Holland's vocational preference inventory and the Myers – Briggs type indicator as predictors of vocational choice among master's of business administration. **J. of vocational Behavior, 29**, 51 – 65.
- Mattoo, M.I.(2013). Career Choices of Secondary Students with Special Reference to Gender, Type of Stream and Parental Education. **Research on Humanities and Social Sciences, 3(20)**, 55-61.

- McKay, D. A., & Tokar, D. M. (2012). The HEXACO and five-factor models of personality in relation to RIASEC vocational interests. **Journal of Vocational Behavior**, **81(2)**, 138-149.
- McKinney, J. (1986). Problem-solving strategies in Reflective and Impulsive children. **Journal of Educational Psychology** vol. **77**, No. 2, PP. 246-259.
- McLain, DL, Kefallonitis, E and Armani, K . (2015). **Ambiguity tolerance in organizations: definitional clarification and perspectives on future research**. *Front. Psychol.* 6:344. doi: 10.3389/fpsyg.2015.00344.
- Mumford, Michael, D. et al. (2000): Development of Leadership Skills: Experience and Timing. In: **The Leadership Quarterly** **11,1**, 87–114. Retrieved from: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00044-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00044-2).
- Munteanu, Corneliu I.(2008). **A Comparative Study on Managers' Tolerance for Ambiguity**. Available Retrieved from: <https://ssrn.com/abstract=1132935> or [http:// dx.doi.org/10.2139/ssrn.1132935](http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1132935)
- Owen, W. and R. Sweeney. (2005). **Ambiguity Tolerance, Performance, Learning, and Satisfaction: A Research Direction**. working paper , University of South Alabama
- Quaresima, A.R.(2021). **Personality, Vocational Interests, Cognitive Abilities and Personal Values for the Prediction of Academic Performance and Academic Satisfaction**. Thesis (Ph.D.) University of Adelaide, School of Psychology. Retrieved from: <https://hdl.handle.net/2440/134556>
- Rasheed-Karim, W. (2020). Interests, Gender Differences, Impulsivity and Reflectivity among Year Three Pupils in London (U.K.) **Schools. International Journal of Childhood Education**,**1(1)**, 1-13. Retrieved from: [https:// doi.org/10.33422 / ijce.v1i1.9](https://doi.org/10.33422/ijce.v1i1.9).
- Ruben, Brent D.; Kealey, Daniel J. (1979). Behavioral Assessment of Communication Competency and the Prediction of Cross-Cultural Adaptation. **International Journal of Intercultural Relations** **3,1**, 15–47. Retrieved from: [https:// doi.org /10.1016 / 0147-1767 \(79\)90045-2](https://doi.org/10.1016/0147-1767(79)90045-2).
- Sample, J. (2004). The Myers-Briggs Type Indicator and OD: Implication for Practice from Research. **Organization Development Journal**, **22(1)**, 67–75.
- Schneider, B & Cook,W.G.(2015). Vocational Interests, Values, and Preferences, Psychology of. IN: **In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, 2nd ed.; Wright, J.D., Ed.; Elsevier: Oxford, UK,;PP: 239-244.

- Singh, M.(2018). Assessment of Vocational Interests of Pahadi & Bakarwal school students In relation to their gender . **International Journal of Recent Scientific Research**, 9 (3C),24817-24819. DOI: 10.24327/IJRSR .
- Sternberg, R. J & Grigorenko, E. L. (1997). Are cognitive styles still in style ? . **American Psychologist**, 52(7), 700-712. Retrieved from: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.7.700>.
- Sternberg, R.G & Grigoreko,E.L. (1997). **Intelligence, Heredity and Environment**. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Tewari V P, Shailaja H M. (2018). Predictors of vocational interest. **J Manag Res Anal**, 5(4), 447-454.
- Tewari V.P & Shailaja H.M..(2018). Predictors of vocational interest. **Journal of Management Research and Analysis**,5(4):447-454.
- Ulrich, S.(2011). Interest, Learning and Motivation. **Educational Psychologist**, 26(3-4):299-323. DOI: 10.1080 /00461520.1991.9653136
- Wardell, D.M. & Royce, J.R. (1978). Toward a multi-factor theory and their relationships to cognition and affect. **Journal of personality**, vol (46), 474-505.
- Weissenstein & et al.(2014). Measuring the ambiguity tolerance of medical students: a cross-sectional study from the first to sixth academic years .**BMC Family Practice**. 15-6. doi:10.1186 /1471-2296-15-6
- Wille B, Filip De F and Feys M.(2010). Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability. **Journal of Vocational Behavior**, 76(3),547-558.
- Wille, B: Filip. De F & Feys . M.(2010). Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability. **Journal of Vocational Behavior**, 76(3), 547-558.
- Witkin .C V.(1990). field dependence/ field in dependence; The relationship of cognitive styles and achievement diss. **Abst. Inter**.50(10A).
- Yao-Ting S., Yu-Wen, C. & Jen-Hu, H.(201). Identifying the Career-Interest Profiles of Junior-High-School Students through Latent Profile Analysis .**The Journal of Psychology**, 151(3), 229-246.
- Zeshan H. Chandwani, S. & Rani, S.(2014). Vocational Interest of Adolescents in relation to the socio-economic status . **ACADEMICIA: An International multidisciplinary Research Journal** 4(1), 21-36.