

دراسة الخصائص السيكومترية لاستخبار البحث الموجه للذات مع دراسة للفروق بين الجنسين في الميول المهنية

هدى جعفر طاهر*

* حصلت على الدكتوراه في علم النفس التنظيمي والصناعي من جامعة هل ببريطانيا عام 1993 .
تعمل مدرسة بقسم علم النفس - كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت .

الملخص

يعد استخبار البحث الموجه للذات من المقاييس الشائعة لقياس الميول المهنية. تسعى الدراسة الحالية إلى تعرف الخصائص السيكومترية للاستخبار بنسخته العربية على البيئة الكويتية. أثبتت النتائج أن الاستخبار ذو مستوى عالٍ جداً من الثبات، كما أظهر التحليل العاملي صدق المقياس؛ حيث استخلصت خمسة عوامل، أربعة منها تمثل بوضوح تام أربعة بيئات مهنية مستقلة هي (الحرفية، العلمية، الفنية، التقليدية)، في حين كان العامل الخامس أقل وضوحاً؛ فهو عبارة عن مزيج من البيئتين التجارية والاجتماعية. إن الشكل السداسي الذي يوضح علاقات الارتباط بين بيئات الأعمال لم يظهر الوضوح نفسه الذي افترضه «هولاند»؛ حيث كانت بعض الارتباطات بين البيئات المتجاورة أضعف منها بين البيئات المتقاربة أو المتقابلة.

وقد ظهرت فروق بين الجنسين في الميول المهنية؛ فاختار كل منهما بيئات مرتبطة أكثر بالجنس؛ وكانت الإناث أكثر ميلاً للبيئة العلمية، والفنية، والاجتماعية، في حين كان الذكور أكثر ميلاً للبيئة الحرفية، والتجارية والتقليدية.

يعد استخبار البحث الموجه للذات Self-Directed Search تأليف «جون هولاند» (Holland, 1990)⁽¹⁾ من المقاييس القليلة للميول المهنية، الذي اعتمد في بنائه على نظرية محددة. فقد اعتبر «هولاند» نظريته التي وضعها عام 1959 - وخضعت لعدة تعديلات بعد ذلك - نظرية في الشخصية، على اعتبار أن الميول المهنية أحد مكونات الشخصية. وتقوم هذه النظرية على أربعة فروض أساسية هي:

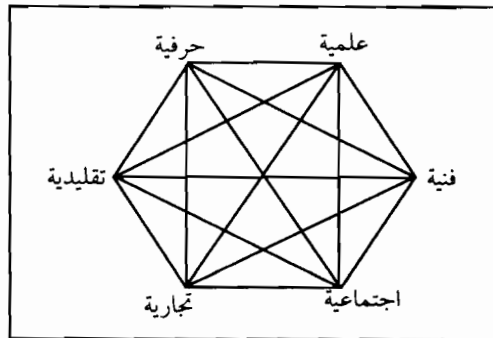
الفرض الأول: أن شخصيات الأفراد يمكن تصنيفها إلى ستة أنماط:

- ١ - **النمط الواقعي أو الحرفي:** يميل إلى التعامل مع الأشياء والآلات والعمل في الأماكن المفتوحة. ويمتلك هذا النمط قدرات ميكانيكية، ولكنه يفتقر إلى المهارات الاجتماعية، ويتصف بعدة صفات منها التكيف، والتواضع، والصراحة، والمثابرة، والواقعية، والعملية... إلخ.
- ٢ - **النمط العلمي أو البحثي:** وهذا النمط يمتلك قدرات رياضية وعلمية، ولكنه يفتقر إلى مهارات القيادة، كما يتصف ببعض الصفات منها: التحليل، والحذر، والانطوائية، والمنطقية، والدقة... إلخ.
- ٣ - **النمط الفني:** يمتلك قدرات فنية، ولكنه يفتقر إلى مهارات الأعمال الكتابية، ويتصف بعدة صفات منها التكيف، والتواضع، والصراحة، والمثابرة، والواقعية، والعملية... إلخ.
- ٤ - **النمط الاجتماعي:** يمتلك مهارات ومواهب اجتماعية، ولكنه يفتقر إلى القدرات الميكانيكية والعملية، ويتصف بالإقناع، والتسامح، والمثالية، والطبية، واللباقة، وتحمل المسؤولية، والمساعدة... إلخ.
- ٥ - **النمط التجاري أو المغامر:** يمتلك هذا النمط قدرات قيادية وخطابية، ولكنه يفتقر إلى القدرات العلمية، ويتصف بعدة صفات منها حب الاستطلاع، والمغامرة، والتسلط، والثقة بالنفس، والطموح، والنشاط... إلخ.
- ٦ - **النمط التقليدي:** يمتلك قدرات كتابية وحسابية، ولكنه يفتقر إلى القدرات الفنية، ويتصف بالطاعة، والتنظيم، والتكيف، والعملية، والدقة، وعدم القدرة على التخيل والابتكار... إلخ.

ويرى «هولاند» أن كل فرد يشبه نمطاً واحداً من أنماط الشخصية، وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط شخصية ما، كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط.

الفرض الثاني: أن بيئات الأعمال (Work Environment) يمكن أن تقسم إلى ست بيئات تحمل المسميات نفسها وأنماط الشخصية، وتماثل كل بيئة نمط الشخصية الذي يتفق معها، بمعنى أن الأفراد ذوي النمط الاجتماعي يتجهون للعمل في البيئات الاجتماعية... وهكذا. والبيئات تتشكل بحسب الأفراد الذين يعيشون فيها؛ فعندما يجتمع معاً أفراد من نمط معين للشخصية فإنهم يخلقون بيئة معينة، وهذه البيئة تتسم بالصفة الغالبة أو النموذج الغالب على أفرادها.

وقد افترض «هولاند» أن هذه البيئات مرتبة على شكل سداسي؛ فالبيئات التي يجاور بعضها بعضاً تكون متقاربة في خصائصها أكثر من البيئات المتباعدة والبيئات المتعاكسة على الشكل السداسي. فعلى سبيل المثال؛ نجد أن البيئة الحرفية تكون متقاربة في خصائصها مع كل من البيئة العلمية والتقليدية، لأنهما متجاورتان على الشكل السداسي، ولكنها أقل تشابهاً مع البيئة الفنية والتجارية لأنهما متباعدتان نوعاً ما على الشكل السداسي، كما أنها لا تماثل البيئة الاجتماعية في خصائصها، لأنها متعاكسة معها على الشكل السداسي. وقد أيدت كثير من الدراسات بناء الشكل السداسي هذا^(2,3,4).



شكل (1): نموذج للشكل السداسي الذي يوضح ترتيب البيئات المهنية

الفرض الثالث: يسعى الأفراد إلى البحث عن بيئة العمل التي تتسق مع شخصياتهم، والتي يستطيعون فيها استخدام مهاراتهم وقدراتهم واستغلالها.

الفرض الرابع: أن سلوك الفرد يكون نتيجة التداخل بين شخصيته وخصائص بيئة العمل التي يعمل بها. وهناك عدة فوائد تعود على الفرد وعلى منظمات الأعمال من اختيار الفرد لمهنة تتفق مع ميوله، أو تعد قريبة الشبه منها مثل: الرضا عن العمل والإنجاز العالي، والاستقرار في العمل وعدم تغييره، والتوافق في العمل، والتقدم في العمل، والرضا عن حياته بشكل عام⁽⁵⁾.

وقد أثبتت عدة دراسات صدق هذه النظرية^(6,7,8,9,10,11)؛ فقد بينت هذه الدراسات أن الأفراد يختارون المهن التي تناسب خصائصهم الشخصية، كما خلصت دراسة «توكار وسوانسون» Tokar & Swanson⁽¹²⁾ إلى أن أنماط الشخصية التي اقترحها «هولاند» - وكما يقيسها اختبار البحث الموجه للذات - تتطابق مع عوامل الشخصية الخمسة الكبرى، كذلك وفرت هذه الدراسة دعماً لصدق خصائص هذه الأنماط المهنية، كما بينت هذه الدراسة أنه خلال الثلاثين عاماً الماضية كانت أشهر المحاولات لتنظيم عالم الميول المهنية هما: نموذج هولاند في أنماط الشخصية ونموذج العوامل الشخصية الخمسة الكبرى. وكشفت دراسة «جو وليونغ»⁽¹³⁾ Goh & Leong عن ارتباط دال بين أنماط الشخصية عند «هولاند» وأبعاد الشخصية عند «أيزنك».

وعلى الرغم من أن هذه النظرية فسرت أهمية الميول المهنية في الاختيار والتوافق المهني، وأنها ساعدت على بناء أداة لقياس هذه الميول، فإننا لا نستطيع اعتبارها نظرية شاملة للشخصية؛ حيث إنها تركز على جانب واحد من جوانب الشخصية وهو الميول فقط.

إن نَعْرِفَ الميول المهنية يساعد على توجيه الفرد نحو الدراسة المناسبة له، ثم يوجهه نحو اختيار المهنة المناسبة. واختيار الفرد لمهنة ما يعكس حاجة نفسية أساسية حيث إن التوافق المهني يمثل جانباً مهماً في التوافق العام للفرد في الحياة؛ ذلك لأن الشخص عندما يختار مهنة فإنه إلى حد بعيد يختار أساليب التوافق

وأنماط الحياة والأدوار التي يحس أنها قريبة ومناسبة إليه⁽¹⁴⁾. ويذكر «كونيران وهارتمان»⁽¹⁵⁾ Conneran & Hartman أنه على الرغم من أن الأشخاص الذين لم يقرروا نوع العمل الذي سيشغلونه يمكن أن يستفيدوا من الأساليب المتعارف عليها في التوجيه المهني، إلا أن الأفراد الذين لا يستطيعون بشكل جدي اتخاذ قرار نوع العمل الذي سيشغلونه يحتاجون إلى نوع من التدخل النفسي المكثف، وإذا لم يتم مساعدة هؤلاء الأفراد تزايد احتمال مواجهتهم عدم الرضا وعدم الاستقرار في العمل⁽¹⁶⁾. إن الميول المهنية تعكس اتجاهات الفرد نحو أنشطة واهتمامات معينة، فالميل كما يعرفه ربيع⁽¹⁷⁾ هو «شعور بالتفضيل لمناشط أو أشياء أو أفكار معينة».

ويرى بعض الباحثين أن قياس الميول يتصل بقياس الشخصية اتصالاً وثيقاً على أساس أن الميول بمثابة أمور مكتسبة من خبرات الحياة وظروفها، وهي تعبير عن حاجات الفرد وعن سمات شخصيته. فقد ذكر عبدالفتاح⁽¹⁸⁾ أن استخبارات الميول هي استخبارات شخصية أساساً، فهما متماثلان في الأساس الذي تقومان عليه، حيث توضحان كيف يدرك الفرد نفسه وما يحيط به، وكلتاها تمداننا بمعلومات متشابهة عن الشخص، على الرغم من اختلافهما في المحتوى. وعلى النقيض من ذلك يرى «بورغن»⁽¹⁹⁾ Borgen و «هانسن»⁽²⁰⁾ Hansen أن العلاقة بين الميول المهنية والشخصية علاقة غير واضحة.

تقوم كل من الوراثة والبيئة بدور في تشكيل الميول المهنية؛ فقد بينت دراسة «مولوني وآخرين»⁽²¹⁾ (Moloney et al., 1999) أن العوامل الوراثية تسهم بنسبة تتراوح بين 45% و 50% في تشكيل الميول المهنية، في حين أن العوامل البيئية تسهم بنسبة حوالي 35% في تكوين الميول⁽²²⁾. بينما يرى آخرون أن الميول المهنية خبرات مكتسبة من البيئة، وأن العوامل البيئية تسهم بمقدار أكبر في تشكيل الميول المهنية حوالي (64%)، وأن النسبة التي تسهم بها العوامل الوراثية لا تتعدى 36%⁽²³⁾.

وتتطور الميول المهنية مع تقدم العمر، وتكون أقل تبلوراً وثباتاً في مرحلة المراهقة؛ لأنها تتأثر بعوامل مختلفة منها الضغط الأسري، والتقاليد السائدة،

والعائد المادي، والمركز الأدبي، ومستوى الطموح، واعتبارات خيالية ومفاهيم خاطئة عن عالم المهن. ولكن الميول المهنية تستقر نسبياً عند سن الخامسة والعشرين⁽²⁴⁾. فقد ذكر جابر⁽²⁵⁾ أن الميول الأكثر عمومية لا تتغير كثيراً في سن السادسة عشرة، أما الميول المهنية فتستقر نسبياً حول سن الخامسة والعشرين، وأن البنين والبنات الذين تعدوا مرحلة البلوغ يحصلون على درجات في الاختبارات التي تحدد مستوى نضج الميول أعلى من أقرانهم الذين لم يصلوا إلى مرحلة البلوغ بعد. كما استنتج «كوب وآخرون» Kopp et al., أن العلاقة بين الميول والدراسة التي تعد لمهنة تتصل بهذه الميول تكون عادة أقوى في حالة الأفراد الأكثر ذكاءً والأكثر سناً⁽²⁶⁾.

والميول المهنية لها دور في اختيار الفرد لنوع التخصص الذي سيدرسه، ومن ثمّ لنوع الوظيفة التي سيختارها؛ فالميول المهنية لا تحدد الوظيفة بالضبط وإنما مجال الوظيفة، فاختيار الوظيفة تعبير يعكس دافعية الفرد ومعرفته وشخصيته وقدراته وتمثل الوظيفة طريقاً لحياة الفرد.

إلا أن الميول المهنية لا تكفي وحدها للنجاح في العمل، حيث إن الاستعدادات والقدرات لها الدور الأكبر في تحديد مدى النجاح في العمل، ومن ثم الرضا عنه، فالميول المهنية تحدد الأنشطة التي يميل (أو يود) الفرد أداءها وليس ما يستطيع أدائه فعلاً⁽²⁷⁾، كما أن الارتباط بين درجات الفرد على مقياس الميول المهنية وبين النجاح في العمل الذي يميل إليه ليس قوياً⁽²⁸⁾.

وتقاس الميول المهنية بثلاث طرق رئيسة:

- 1 - السؤال المباشر للفرد عن الأنشطة التي يميل إليها أو يستمتع بأدائها (الميول اللفظية المباشرة).
- 2 - استخدام المقاييس الخاصة بالميول، وهي عبارة عن قائمة من البنود، يطلب من الفرد أن يذكر: هل يفضلها أم لا (الميول المقيسة)، أو يقوم بترتيب تفضيله لها. . . .
- 3 - ملاحظة الأنشطة التي يستمتع الفرد بأدائها في وقت فراغه (الميول الظاهرية).

اختلف الباحثون في أفضل الطرق لتعرف الميول: هل السؤال المباشر أم درجة الفرد على مقياس الميول. ويرى «كروولي»⁽²⁹⁾ Crowley أن مقاييس الميول تمكننا من التنبؤ بنوع العمل الذي يحتمل أن يشغله الفرد. إن ضعف قيمة الطريقة المباشرة لقياس الميول يكمن في أنها لا تحدد بالضبط: ما العمل الذي يمكن أن يختاره الفرد، وإنما تحدد مجال العمل فقط، وأن الميول اللفظية تتغير بتقدم العمر⁽³⁰⁾. إن الميول اللفظية تعكس فقط طموحات الفرد في الحصول على مكانة مهنية والمردود المادي من الوظيفة دون إظهار ميل حقيقي للمهام التي يحتوي عليها العمل. واستجابة الفرد للسؤال المباشر عما يميل إليه عادة ما تكون غير ثابتة وغير واقعية وسطحية، لأن كثيراً من الأفراد يفتقرون إلى المعلومات الكافية والمناسبة عن الأعمال وما تحتويه من أنشطة، فهم غير قادرين على أن يحددوا ما إذا كانوا سيحبون كل ما يشمل العمل من أنشطة ومهام؛ فقد ذكر أبو حطب وآخرون⁽³¹⁾ أن من أسباب عدم الثبات والسطحية وعدم الواقعية في الميول المباشرة للأفراد ما يرجع إلى شيوع صور وأفكار جامدة ثابتة عن بعض الأعمال والمهن. وهذه الصور والأفكار تشيع خاصة بين الشباب عن طريق وسائل الإعلام والتأثير المختلفة. فالمشكلة هي أن الفرد في وضع لا يسمح له بأن يعرف ميوله في المجالات المختلفة قبل أن ينخرط في سلوك العاملين في هذه المجالات، وقبل أن تفوت الفرصة للاستفادة من معرفته حين لا يستطيع تغيير عمله أو تبديله. لذلك فالطريقة المباشرة للتعرف على الميول هي طريقة غير مناسبة ولا تصلح أن تكون بديلاً عن مقاييس الميول.

من جانب آخر يعتقد «بارتلن وهوود»⁽³²⁾ Bartling & Hood أن الميول المباشرة أكثر قدرة على التنبؤ بالاختيار المهني للفرد من مقاييس الميول المهنية، كما أنها تعكس شخصية الفرد ومعلوماته عن نفسه وظروف العمل والتوقعات الأسرية والاجتماعية، وهي أسرع وأوفر اقتصادياً في تعرف الميول المهنية⁽³³⁾. في حين أن باحثين آخرين يرون أن كلتا الطريقتين (الميول اللفظية، والميول المقيسة) فعالتان في تعرف ميول الفرد⁽³⁴⁾، وأن الارتباط يتراوح بين (0,40 و 0,60)⁽³⁵⁾، لذا فمن المفضل الاستعانة بهما معاً للحصول على صورة أوضح عن ميول الفرد المهنية.

ويعد اختبار البحث الموجه للذات من المقاييس الشائعة في قياس الميول المهنية، ويستخدم على نطاق واسع في مراكز التوجيه المهني وفي المدارس، ولكن الباحث لم يعثر على صيغة من الاختبار مقننة على البيئة الكويتية، على الرغم من الحاجة إلى مقياس ذي خصائص سيكومترية جيدة يمكن استخدامه في توجيه طلاب المدارس الثانوية والمرحلة الجامعية في الكويت، ومساعدتهم لتعرف ميولهم المهنية، ومن ثم لاختيار مهني مناسب يُقصر فترة الحيرة والتخبط التي يمر بها الأفراد الباحثون عن أعمال مناسبة لهم.

هدف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين هما:

- 1 - التحقق من الصدق والثبات في اختبار البحث الموجه للذات على البيئة الكويتية.
- 2 - دراسة الفروق بين الجنسين في الميول المهنية.

فروض الدراسة

- 1 - اختبار البحث الموجه الذات مقياس مناسب لقياس الميول المهنية في البيئة الكويتية.
- 2 - الذكور أكثر ميلاً للعمل في البيئة الحرفية والتجارية والعلمية من الإناث.
- 3 - الإناث أكثر ميلاً للعمل في البيئة الفنية والاجتماعية والتقليدية من الذكور.

منهج البحث

عينة الدراسة

تألفت عينة الدراسة من 764 من طلاب جامعة الكويت (325 ذكراً، و437 أنثى، وحالتين غير محددتي الجنس) من جميع الكليات (انظر جدول 1) ومن الفرق الدراسية المختلفة؛ (47,3% من الفرق الدراسية الأولى، 24% من الفرق الدراسية الثانية، 18,4% من الفرق الثالثة، 10,3% من الفرق الرابعة، و1,8% لم تعرف

فرقهم الدراسية). وكان (91,1%) من العينة من الكويتيين و8,2% من غير الكويتيين، و0,7 غير محددة الجنسية. [ملاحظة: استبعدت الحالات غير محددة الجنس والمؤهل من النتائج التي يدخل فيها الجنس والمؤهل بوصفهما متغيرات أساسية].

جدول (1)

توزيع أفراد العينة على كليات الجامعة المختلفة (ن = 754)

الكلية	الأدب	العلوم	العلوم الإدارية	التربية	الشرعة	الطب	العلوم الصحية	الهندسة	الحقوق	غير محددة التخصص
النسبة	36,4%	19,2%	19,2%	5,6%	2,0%	5,2%	2,9%	7,9%	0,3%	1,3%

وتراوح أعمار عينة الدراسة بين 16-30 عاماً بمتوسط قدره 20,13 عاماً وبانحراف معياري = 2,06.

أداة الدراسة

استخدم استخبار البحث الموجه للذات (Self-Directed Search) من تأليف «جون هولاند» (Holland, 1990)⁽³⁶⁾. وعلى الرغم من أن «هولاند» يعتبر مقياساً مقياساً للشخصية، حيث إن الميول المهنية هي إحدى مكونات الشخصية، إلا أن المقياس يهدف بالدرجة الأولى إلى قياس الميول المهنية.

واستخبار البحث الموجه للذات مقياس ذاتي التطبيق والتصحيح - أي يمكن للفرد أن يقوم بتصحيحه بنفسه بعد تطبيقه وتفسير الدرجة التي يحصل عليها؛ لأن الاستخبار وضع أساساً ليستخدمه الفرد في توجيه نفسه نحو المهن المناسبة له، والاستخبار مبني على نظرية «هولاند» في الاختيار المهني، والتي نشرت لأول مرة عام 1959 وخضعت لعدة تعديلات بعد ذلك.

لم يعثر الباحث على دراسة سابقة استخدمت النسخة الجديدة (نسخة 1990) من استخبار البحث الموجه للذات على البيئة الكويتية؛ لذلك تعتبر الدراسة الحالية

هي الدراسة التقنية الأولى التي تستخدم هذه النسخة من الاستخبار على البيئة الكويتية - حسب علم الباحث. وعليه فقد قام الباحث بترجمة الاستخبار إلى اللغة العربية مع مراعاة تناسب مضمون بنود الاستخبار الأصلية والمترجمة مع الثقافة الكويتية، ثم عرضت الترجمة على اثنين من أساتذة قسم علم النفس - جامعة الكويت - لمراجعة دقة الترجمة. وبعدها طبق الاستخبار على عينة الدراسة.

يتألف الاستخبار من ستة مقاييس رئيسة؛ يقيس كل منها بيئة مهنية مختلفة (الحرفية، العلمية، الفنية، الاجتماعية، التجارية، التقليدية)، وكل مقياس رئيس يتألف من ثلاثة مقاييس فرعية هي: مقياس الأنشطة (11 بنداً) لكل بيئة، ومقياس الكفاءات (11 بنداً) لكل بيئة، ومقياس الوظائف (14 بنداً) لكل بيئة، وعلى ذلك يكون مجموع بنود المقياس 216 بنداً. ويطلب من الفرد أن يختار «نعم» للأنشطة والكفاءات والوظائف التي يميل إليها، أو يختار «لا» للأنشطة والكفاءات والوظائف التي لا يميل إليها. ثم تجمع درجات الفرد على هذه المقاييس، وتنتج ست درجات تمثل درجة ميل الفرد لكل بيئة مهنية، ثم تختار أعلى ثلاث درجات تمثل نمط الشخصية أو ميول الفرد المهنية.

إن الدرجات التي تمثل ميول الفرد لها عدة فوائد منها: أنها توفر اقتراحات مهنية محتملة ليفكر فيها الفرد عند تخطيطه المهني، وهي تساهم في الاستكشاف المهني، وتعد تجربة للتعليم الذاتي، كما أنها تسهل عمل المرشد المهني عند تقديمه العون لفرد ما لديه مشكلات مهنية.

وقد أثبتت عدة دراسات^(37,38,39) أن هذا الاستخبار يساعد المستخدم على فهم أفضل للذات، ويزيد من الخيارات المهنية ومن المعلومات التي تساعد على البحث. كما بينت دراسات أخرى أن استخبار البحث الموجه للذات اقتصادي ومماثل في فعاليته للطريقة التقليدية في الإرشاد المهني^(40,41,42) وأنه يساعد الأفراد في معرفة أنفسهم، واكتساب معلومات مهنية عن فرص العمل دون الحاجة إلى وجود موجه

مهني⁽⁴³⁾. كما أثبتت دراسات عدة منها دراسة «كرولي»⁽⁴⁴⁾ BCrowley و«بنجهام وولش»⁽⁴⁵⁾ Bingham & Walsh صدق اختبار البحث الموجه للذات من حيث قدرته على تمييز المجموعات المهنية المختلفة؛ مما يعني أن الأفراد الذين يعملون في بيئات مهنية معينة يحصلون على درجات أعلى على المقاييس التي تقيس هذه البيئات.

إجراءات الدراسة

تم جمع بيانات الدراسة بشكل جماعي من الطلبة المسجلين في مقرر مدخل إلى علم النفس - وهو مقرر اختياري لجميع طلاب جامعة الكويت - وهم الذين وافقوا على المشاركة في إجراء الدراسة.

النتائج

الثبات

تم حساب ثبات اختبار البحث الموجه للذات باستخدام معامل ألفا من وضع كرونباخ للاتساق الداخلي، وقد بلغت قيمة المعامل (0,95) للعينة الكلية ولكل من عينة الذكور وعينة الإناث على المقياس الكلي. كما حسب المعامل لكل بيئة مهنية على العينة الكلية، فقد كان المعامل للبيئة الحرفية (0,89)، والبيئة العلمية (0,87)، والبيئة الفنية (0,90)، والبيئة الاجتماعية (0,87)، والبيئة التجارية (0,88)، والبيئة التقليدية (0,91). كذلك حسب معامل الثبات لكل بيئة مهنية لكل من الجنسين، فقد كان معامل الثبات لعينة الذكور على البيئات المختلفة كما يلي: البيئة الحرفية (0,88)، والبيئة العلمية (0,86)، والبيئة الفنية (0,89)، والبيئة الاجتماعية (0,88)، والبيئة التجارية (0,87)، والبيئة التقليدية (0,91)، في حين كانت معاملات الثبات لعينة الإناث على البيئات المختلفة كما يلي: للبيئة الحرفية (0,87)، والبيئة العلمية (0,87)، والبيئة الفنية (0,86)، والبيئة الاجتماعية (0,86)، والبيئة التجارية

(0,88)، والبيئة التقليدية (0,91)، وتشير معاملات ألفا هذه إلى مستوى عال من الاتساق الداخلي للمقياس.

الصدق

حُسب الصدق التكويني للمقياس باستخدام التحليل العاملي. وأسفر التحليل عن ستة عوامل دورت تدويراً متعامداً بطريقة فاريماكس (Varimax)، وعليه استبقيت منها خمسة عوامل استوعبت (65,6%) من التباين الكلي، وهي العوامل التي وصلت قيمة الجذر الكامن لكل منها إلى ما يزيد عن واحد صحيح، وتشبعت به ثلاثة تشبعات دالة تفوق (0,35) (Overall & Klett)⁽⁴⁶⁾. وحتى نعتد على عوامل أكثر نقاء اعتبر التشبع دالاً في هذه الدراسة حين يصل إلى (0,50) فأكثر. والجدول (2) يبين تشبع جميع المقاييس الفرعية التي يفترض أن تقيس بيئة معينة تشبعت تشبعاً دالاً على تلك البيئة، في حين أن المقاييس الأخرى كانت تشبعتها غير دالة على هذه البيئة، بمعنى أن معظم العوامل كانت مستقلة بعضها عن بعض.

فالعامل الأول ضم ثلاثة مقاييس فرعية هي الكفاءات الاجتماعية، والأنشطة الاجتماعية، والكفاءات التجارية، ومن ثَمَّ فهو مزيج من البيئة الاجتماعية والتجارية. في حين أن العامل الثاني تضمن أربعة مقاييس فرعية هي الأنشطة، والكفاءات، والوظائف التقليدية إضافة إلى الوظائف التجارية. أما العوامل الثالث والرابع والخامس فقد كانت أكثر وضوحاً ونقاء؛ حيث اختصت بالمقاييس الفرعية التي تشكل البيئة الفنية، والبيئة الحرفية، والبيئة العلمية كل على حدة.

أما العامل السادس فقد استبعد من النتائج النهائية لعدم تحقيقه شروط عدد التشبعات الجوهرية؛ إذ اشتمل على مقياسين فرعيين فقط هما: مقياس الأنشطة الاجتماعية ومقياس الوظائف الاجتماعية على الرغم من أنه تشبعهما كان دالاً؛ حيث وصل تشبع مقياس الأنشطة إلى (0,82)، ووصل تشبع مقياس الوظائف إلى (0,78).

جدول (2)
مصفوفة عوامل الدرجة الأولى للمقياس للعينة الكلية
(ن = 764) بعد التدوير المائل

المقاييس الفرعية	العامل 1	العامل 2	العامل 3	العامل 4	العامل 5	العامل 6
البيئة الحرفية						
الأنشطة	0,13	0,03	0,07-	*0,87	0,01	0,08
الكفاءات	0,21	0,05	0,01-	*0,81	0,14	0,09-
الوظائف	0,17-	0,25	0,15	*0,78	0,19	0,09
البيئة العلمية						
الأنشطة	0,18	0,04	0,08	0,17	*0,75	0,28
الكفاءات	0,13	0,01	0,01-	0,10	*0,87	0,13-
الوظائف	0,19-	0,32	0,45	0,17	*0,50	0,36
البيئة الفنية						
الأنشطة	0,19	0,02-	*0,75	0,09-	0,03	0,25
الكفاءات	0,46	0,05	*0,67	0,05	0,05	0,01
الوظائف	0,07	0,18	*0,85	0,04	0,09-	0,14
البيئة الاجتماعية						
الأنشطة	0,35	0,01-	0,12	0,03-	0,08	*0,82
الكفاءات	*0,74	0,03-	0,16	0,03	0,17	0,15
الوظائف	0,09-	0,16	0,34	0,07	0,03	*0,71
البيئة التجارية						
الأنشطة	*0,61	0,41	0,05	0,08	0,18-	0,21
الكفاءات	*0,75	0,20	0,23	0,09	0,15	0,03-
الوظائف	0,14	*0,76	0,34	0,07	0,16-	0,01-
البيئة التقليدية						
الأنشطة	0,40	*0,64	0,16-	0,17	0,03	0,26
الكفاءات	0,49	*0,53	0,12	0,10	0,25	0,15-
الوظائف	0,00	*0,85	0,04	0,09	0,15	0,07
الجذر الكامن	4,85	2,34	1,74	1,60	1,27	1,10
نسبة التباين الكلي %	26,9	13,0	9,7	8,9	7,0	6,1

* ترمز هذه الإشارة إلى المقاييس ذات التشيع الدال .

إن الجدول (3) يبين العوامل المتبقية ونسبة تباينها ومضمونها والتي تمثل البيئات المهنية المختلفة.

جدول (3)

العوامل المستخلصة من التحليل العاملي للمقاييس الفرعية ومضمونها وتشبعاتها (ن = 762)

العامل الأول: «البيئة التجارية والاجتماعية»، استوعب هذا العامل 26,9% من التباين الكلي وتشبعت به ثلاثة مقاييس فرعية هي كالآتي حسب ترتيب تشبعاتها	
مضمون البند	التشبع
الكفاءات التجارية	0,75
الكفاءات الاجتماعية	0,74
الأنشطة التجارية	0,61
العامل الثاني: «البيئة التقليدية والتجارية»، استوعب هذا العامل 13,0% من التباين الكلي، وتشبعت به أربعة مقاييس فرعية	
مضمون البند	التشبع
الوظائف التقليدية	0,85
الوظائف التجارية	0,76
الأنشطة التقليدية	0,64
الكفاءات التقليدية	0,53
العامل الثالث: «البيئة الفنية»، استوعب هذا العامل 9,7% من التباين الكلي، وتشبعت به ثلاثة مقاييس فرعية.	
مضمون البند	التشبع
الوظائف الفنية	0,85
الأنشطة الفنية	0,75
الكفاءات الفنية	0,67
العامل الرابع: «البيئة الحرفية»، استوعب هذا العامل 8,9% من التباين الكلي، وتشبعت به ثلاثة مقاييس فرعية.	
مضمون البند	التشبع
الأنشطة الحرفية	0,87
الكفاءات الحرفية	0,81
الوظائف الحرفية	0,78

تابع/ جدول (3)
العوامل المستخلصة من التحليل العاملي للمقاييس الفرعية ومضمونها
وتشبعاتها (ن = 762)

العامل الخامس: «البيئة العلمية»، استوعب هذا العامل 7,0% من التباين الكلي، وتشبع به ثلاثة مقاييس فرعية.	
مضمون البند	التشبع
الكفاءات العلمية	0,87
الكفاءات العلمية	0,75
الأنشطة العلمية	0,50

الجدول (3) يؤكد ما ظهر في الجدول (2)؛ حيث إن المقاييس الفرعية التي تشكل كلاً من البيئة الفنية والعلمية والحرفية والتقليدية تجمعت معاً بوضوح وشكلت عوامل مستقلة، بينما اختلطت المقاييس الفرعية التي تكون البيئة التجارية والاجتماعية معاً في عامل واحد، كما اختلط مقياس الوظائف التجارية مع المقاييس الفرعية للبيئة التقليدية. واعتماداً على هذه النتائج فإن التحليل العاملي أظهر صدق المقياس بدرجة لا بأس بها عدا البيئة الاجتماعية والتجارية. وهكذا تؤيد نتائج الثبات والصدق صحة الفرض الأول للدراسة.

صدق الشكل السداسي الذي اقترحه «هولاند»

للتحقق من صدق بناء الشكل السداسي الذي افترضه «هولاند» حُسبت معاملات الارتباط بين البيئات المهنية المختلفة للعينة الكلية ولعينة الذكور وعينة الإناث كل على حدة. وعلى الرغم من أن معظم الارتباطات بين البيئات المتجاورة كانت أقل منها بين البيئات المتقاربة أو المتقابلة، وأن الارتباطات بين البيئات المتقاربة أقل منها بين البيئات المتقابلة. إن أغلب علاقات الارتباط غير المتسقة مع الشكل السداسي كانت متصلة بالبيئة الفنية والحرفية، وهذا يعني أن الشكل السداسي لم يظهر بالوضوح نفسه الذي افترضه «هولاند»، ويصدق ذلك على كل من العينة الكلية وعينة الذكور وعينة الإناث. فقد كانت (67%) من علاقات

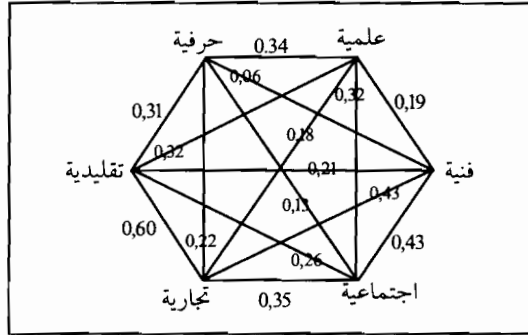
الارتباط متفقة مع افتراض «هولاند» للشكل السداسي للعينة الكلية، في حين كانت (60%) لعينة الذكور، و(53%) لعينة الإناث، وهذا يعني أن الشكل السداسي أكثر وضوحاً في عينة الذكور منه في عينة الإناث (انظر الجداول 4، 5، 6).

جدول (4)

الارتباطات بين البيئات المهنية المختلفة للعينة الكلية (ن = 764)

البيئات المتجاورة	حرفية/علمية	حرفية/تقليدية	علمية/فنية	فنية/اجتماعية	اجتماعية/تجارية	تجارية/تقليدية
	0,34	0,31	0,19	0,43	0,39	0,60
البيئات المتقاربة	حرفية/فنية	حرفية/تجارية	علمية/اجتماعية	علمية/تقليدية	فنية/تجارية	اجتماعية/تقليدية
	0,06	0,22	0,32	0,32	0,43	0,26
البيئات المتقابلة	حرفية/اجتماعية	علمية/تجارية	فنية/تقليدية			
	0,13	0,18	0,21			

جميع الارتباطات دالة عند 0,001 عدا الارتباطات بين البيئتين الحرفية والفنية فهو غير دال.



شكل (2): الشكل السداسي الذي يوضح الارتباطات بين البيئات المهنية للعينة الكلية

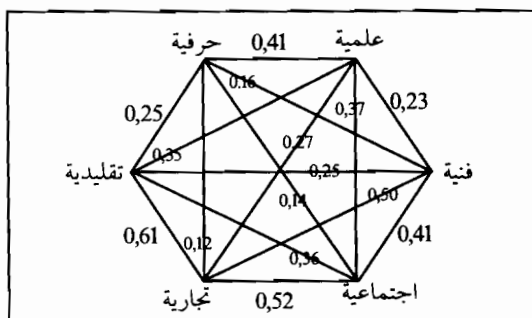
- 2 - البيئات المتجاورة: هي التي تكون متجاورة في الشكل السداسي.
- 3 - البيئات المتقاربة: هي التي يبعد بعضها عن بعض بيئة واحدة على الشكل السداسي.
- 4 - البيئات المتقابلة: هي التي تكون متقابلة على الشكل السداسي.

جدول (5)

الارتباطات بين البيئات المهنية المختلفة لعينة الذكور (ن = 325)

البيئات المتجاورة	حرفية/علمية	حرفية/تقليدية	علمية/فنية	فنية/اجتماعية	اجتماعية/تجارية	تجارية/تقليدية
البيئات المتقاربة	حرفية/فنية	حرفية/تجارية	علمية/اجتماعية	علمية/تقليدية	فنية/تجارية	اجتماعية/تقليدية
البيئات المتقابلة	حرفية/اجتماعية	علمية/تجارية	فنية/تقليدية			
	0,41	0,25	0,23	0,41	0,52	0,61
	0,16	0,12	0,37	0,35	0,50	0,36
	0,14	0,27	0,25			

جميع الارتباطات دالة عند 0,001 عدا الارتباطات بين البيئتين الحرفية والفنية فهو دال عند 0,01، وكذلك الارتباط بين البيئتين الحرفية والتجارية وبين البيئتين الحرفية والاجتماعية فهو دال عند 0,05.



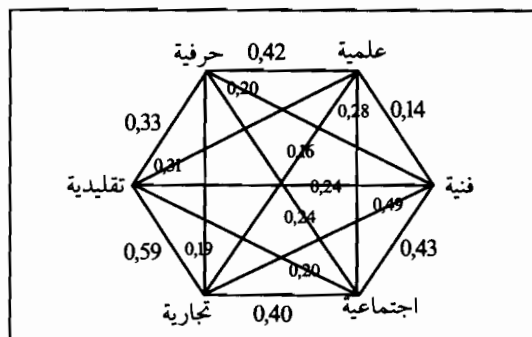
شكل (3): الشكل السداسي الذي يوضح الارتباطات بين البيئات المهنية لعينة الذكور

جدول (6)

الارتباطات بين البيئات المهنية المختلفة لعينة الإناث (ن = 437)

البيئات المتجاورة	حرفية/علمية	حرفية/تقليدية	علمية/فنية	فنية/اجتماعية	اجتماعية/تجارية	تجارية/تقليدية
البيئات المتقاربة	حرفية/فنية	حرفية/تجارية	علمية/اجتماعية	علمية/تقليدية	فنية/تجارية	اجتماعية/تقليدية
البيئات المتقابلة	حرفية/اجتماعية	علمية/تجارية	فنية/تقليدية			
	0,42	0,33	0,14	0,43	0,40	0,59
	0,20	0,19	0,28	0,31	0,49	0,20
	0,24	0,16	0,24			

جميع الارتباطات دالة عند 0,001 عدا الارتباط بين البيئتين العلمية والفنية فهو دال عند 0,01.



شكل (4): الشكل السداسي الذي يوضح الارتباطات بين البيئات المهنية لعينة الإناث

الفروق بين الجنسين

أوضحت نتائج هذه الدراسة أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث في الميول المهنية. ويبين جدول (7) أن الذكور أكثر ميلاً للبيئة التقليدية والتجارية والحرفية، في حين أن الإناث كن أكثر ميلاً للبيئة الفنية، والعلمية، والاجتماعية.

جدول (7)

الفروق بين الذكور (ن = 325) والإناث (ن = 437) في الميول المهنية (المقياس الكلي)

البيانات	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	مستوى الدلالة
البيئة الحرفية					
ذكور	17,67	7,3		646	0,001 دال عند
إناث	11,50	6,4			
البيئة العلمية					
ذكور	15,41	6,7		725	0,001 دال عند
إناث	16,76	7,2			
البيئة الفنية					
ذكور	13,49	7,5		722	0,001 دال عند
إناث	17,41	8,0			

تابع/ جدول (7)

الفروق بين الذكور (ن = 325) والإناث (ن = 437) في الميول المهنية
(المقياس الكلي)

البيانات	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	مستوى الدلالة
البيئة الاجتماعية					
ذكور	19,68	7,1		675	دال عند 0,01
إناث	21,25	6,7			
البيئة التجارية					
ذكور	17,73	7,0		713	دال عند 0,001
إناث	15,07	7,3			
البيئة التقليدية					
ذكور	13,41	7,8		679	دال عند 0,01
إناث	11,76	7,5			

وعند مقارنة الذكور والإناث على المقاييس الفرعية (الأنشطة، والكفاءات، والوظائف) المكونة للمقياس الكلي كانت النتائج مختلفة إلى حد ما؛ فقد كشف الذكور أنهم أكثر ميلاً للقيام بالأنشطة الحرفية والتجارية والتقليدية، في حين أن الإناث أظهرن أنهم أكثر ميلاً للأنشطة الفنية والاجتماعية، ولم تظهر فروق بين الجنسين في الميول للأنشطة العلمية، (انظر جدول 8).

جدول (8)

الفروق بين الذكور (ن = 325) والإناث (ن = 437) على مقياس الأنشطة

البيانات	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	مستوى الدلالة
البيئة الحرفية					
ذكور	6,87	2,7		713	دال عند 0,001
إناث	4,37	2,8			

تابع / جدول (8)

الفروق بين الذكور (ن = 325) والإناث (ن = 437) على مقياس الأنشطة

البيانات	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	مستوى الدلالة
البيئة العلمية	5,55	2,6	0,46	718	غير دال
	5,46	2,8			
البيئة الفنية	4,75	2,6	10,36	704	دال عند 0,001
	6,77	2,7			
البيئة الاجتماعية	7,48	2,6	3,37	664	دال عند 0,001
	8,12	2,4			
البيئة التجارية	7,32	2,6	6,63	729	دال عند 0,001
	5,97	2,9			
البيئة التقليدية	4,76	3,1	3,48	683	دال عند 0,001
	3,97	3,0			

ومن جانب آخر اتضح أن الذكور لديهم كفاءة أعلى على القيام بالمهام التي تنتمي للبيئة الحرفية والتجارية والاجتماعية، في حين أظهرت الإناث كفاءة أعلى على القيام بالمهام التي تنتمي للبيئة الفنية. ولم يختلف متوسط الجنسين في كفاءة القيام بالمهام التي تنتمي إلى البيئة التقليدية والعلمية، (انظر جدول 9).

جدول (9)

الفروق بين الذكور (ن = 325) والإناث (ن = 437) على مقياس الكفاءات

البيانات	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	مستوى الدلالة
البيئة الحرفية	6,74	2,99	10,66	628	دال عند 0,001
	4,56	2,52			

تابع/ جدول (9)

الفروق بين الذكور (ن = 325) والإناث (ن = 437) على مقياس الكفاءات

البيانات	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	مستوى الدلالة
البيئة العلمية	5,68	2,92	1,61	693	غير دال
	6,03	2,89			
ذكور					
إناث					
البيئة الفنية	4,68	2,86	2,82	707	دال عند 0,01
	5,28	2,93			
ذكور					
إناث					
البيئة الاجتماعية	7,87	2,63	2,23	705	دال عند 0,05
	7,44	2,68			
ذكور					
إناث					
البيئة التجارية	6,29	2,81	3,17	734	دال عند 0,01
	5,60	3,13			
ذكور					
إناث					
البيئة التقليدية	5,27	2,54	1,20	726	غير دال
	5,04	2,74			
ذكور					
إناث					

كما ظهرت فروق بين الجنسين في الوظائف التي يميلون للانخراط فيها. وتتفق هذه الفروق مع الفروق في الميول الكلية؛ فالذكور يميلون أكثر للعمل في مهن تنتمي للبيئة الحرفية والتجارية والتقليدية، بينما الإناث كن أكثر ميلاً للعمل في المهن العلمية والفنية والاجتماعية، (انظر جدول 10).

جدول (10)

الفروق بين الذكور (ن = 325) والإناث (ن = 437) على مقياس الوظائف

البيانات	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	مستوى الدلالة
البيئة الحرفية	4,19	3,2	7,41	612	دال عند 0,001
	2,60	2,6			
ذكور					
إناث					

تابع / جدول (10)

الفروق بين الذكور (ن = 325) والإناث (ن = 437) على مقياس الوظائف

البيانات	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	مستوى الدلالة
البيئة العلمية ذكور إناث	4,15 5,24	3,3 3,4	4,42	714	دال عند 0,001
البيئة الفنية ذكور إناث	4,17 5,35	3,4 3,9	4,42	740	دال عند 0,001
البيئة الاجتماعية ذكور إناث	4,39 5,78	3,9 3,9	4,83	699	دال عند 0,001
البيئة التجارية ذكور إناث	4,17 3,50	3,5 3,2	2,64	671	دال عند 0,01
البيئة التقليدية ذكور إناث	3,34 2,75	3,9 3,5	2,17	651	دال عند 0,05

مناقشة النتائج

أظهرت النتائج أن اختبار البحث الموجه للذات استطاع بوضوح تمييز أربعة من أنماط الشخصية التي اقترحها «هولاند» وهي: الحرفية، والعلمية، والفنية، والتقليدية، في حين أن النمطين الاجتماعي والتجاري لم يظهرهما بوصفهما أنماطاً مستقلة وإنما اختلطا معاً. هذه النتيجة توصلت إليها دراسات سابقة استخدمت صيغاً مختلفة من الاختبار وفي بيئات ثقافية مختلفة، منها دراسة «حسن» Hassan⁽⁴⁷⁾ على البيئة الكويتية، ودراسة «آرماندو وآخرون»⁽⁴⁸⁾ Armando et al. في البرتغال، ودراسة «تاك وكيلنج»⁽⁴⁹⁾ Tuck & Keeling في نيوزيلاندا، ودراسة

«جين»⁽⁵⁰⁾ Jin في تايوان. فقد بينت جميع الدراسات السابقة أن النمط الاجتماعي والتجاري لم يظهر مستقلين كما هو الحال بالنسبة للأنماط الأخرى، وقد يعود ذلك إلى مشكلة في تصميم المقياس، أو إلى أن النمط التجاري يتصف بسمات تماثل النمط الاجتماعي من حيث الاتصال بالآخرين والتأثير عليهم والاقناع واللباقة. أضيف إلى ذلك أن الشكل السداسي، الذي يبين علاقة البيئات المهنية بعضها ببعض كان قريباً إلى حد ما مما اقترحه «هولاند» وليس مطابقاً له تماماً، وهذا ما أكدته دراسات أخرى^(51,52,53). ومن ثم يمكن القول بصفة عامة أن استخبار البحث الموجه للذات له خصائص سيكومترية جيدة تجعله أداة صالحة ومناسبة لقياس الميول المهنية بين الطلاب في جامعة الكويت، عدا الميول الاجتماعية والتجارية، حيث تحتاج بنود هذين المقياسين إلى أن تكون أكثر تميزاً، كما أن ترتيب بيئات الأعمال على الشكل السداسي منحرف قليلاً عما هو مفترض، لذلك يجب ألا يعول كثيراً عند تفسير درجة الفرد على مدى تطابقها مع الشكل السداسي. على الرغم من ذلك فيمكن استخدام استخبار البحث الموجه للذات بثقة في عملية توجيه الأفراد ومساعدتهم على اختيار المهن المناسبة لهم، وبخاصة في الفترات التي تكون فرص العمل فيها غير متوافرة بكثرة في سوق العمل، حيث يكون ترك الفرد لعمله والبحث عن عمل آخر بديل ليس بالأمر الميسور؛ فمساعدة الفرد على اكتشاف ميوله وقدراته تقلل من فترة التخطي في اختيار العمل المناسب.

كما بينت النتائج أن هناك فروقاً بين الجنسين في الميول المهنية، فقد كان الذكور أكثر ميلاً للبيئتين التجارية والحرفية، في حين كانت الإناث أكثر ميلاً للعمل في البيئتين الفنية والاجتماعية، وهذا يتفق مع الدور والتوقعات الاجتماعية من كل من الذكور والإناث في المجتمع الكويتي. وتحقق هذه النتائج الفرضين الثاني والثالث لهذه الدراسة، حيث إن البيئتين التجارية والحرفية تحتاجان إلى خصائص شخصية

ذكورية، في حين أن البيئتين الفنية والاجتماعية تحتاجان إلى سمات شخصية أنثوية. وهذا ما أيدته كثير من الدراسات على الرغم من اختلاف العينات المستخدمة والخلفية الثقافية لها⁽⁵⁴⁾، كما أظهرت دراسة أحمد صالح⁽⁵⁵⁾ على عينات مصرية أن الذكور يمتازون عن الإناث في درجاتهم في الميل الخلوي، والميكانيكي، والحسابي، والعلمي، والكتابي، أما الإناث فإنهن يمتزن عن الذكور في الميل نحو العمل في مجال الخدمة الاجتماعية. كما وجد الشرقاوي⁽⁵⁶⁾ في دراسة على طلاب جامعة الكويت أن الميل الميكانيكي والحسابي والعلمي لدى الذكور أعلى منه لدى الإناث، في حين أن الإناث تفوقن على الذكور في الميل للخدمة الاجتماعية، وتوصل جابر وآخرون⁽⁵⁷⁾ إلى نتائج مماثلة على عينة من طلاب دولة قطر.

لكن من اللافت للنظر أن الفروق بين الجنسين ظهرت كذلك في بيئات غير تقليدية لكلا الجنسين، فقد كان الذكور يميلون أكثر من الإناث للعمل في البيئة التقليدية، والتي يتوقع أن تكون بيئة أنثوية، بينما الإناث كن أكثر ميلاً للبيئة العلمية والتي يعتقد أنها بيئة ذكورية، وهذا يتعارض إلى حد ما مع ما توصل إليه كل من «جيناكوس وسايك»⁽⁵⁸⁾ Ginakos & Subich؛ فقد وجدوا أن الإناث يملن أكثر إلى اختيار المهن الاجتماعية، في حين أن الذكور يميلون أكثر لاختيار الأعمال العلمية، ولكنه يتفق مع نتائج «هانا وكاهان»⁽⁵⁹⁾ Hannah & Kahn، حيث اختارت طالبات المرحلة الثانوية المهن الأنثوية والذكورية على حد سواء، بينما اختار الذكور المهن الذكورية فقط.

الفروق السابقة يمكن إرجاعها إلى عدة أسباب منها: أنه عندما يصل الذكور والإناث إلى مستوى تعليم معين تكون تطلعاتهم المهنية متماثلة⁽⁶⁰⁾. فقد ذكر «وايت وآخرون»⁽⁶¹⁾ White, et al., أن المهن النمطية المرتبطة بالجنس بدأت تقل، بمعنى أن الفروق بين المهن الأنثوية والذكورية قلت. ولكن على الرغم من زيادة اهتمام الإناث بالمهن العليا التخصصية إلا أن معظم الإناث ما زلن يفضلن

الانخراط في المهن الأنثوية⁽⁶²⁾، وهذا ما أيده «أوكونيل وآخرون» O'Connell, *et al.*،⁽⁶³⁾ فقد ذكروا أن اختيار الإناث للمهن غير التقليدية لا يتعارض مع تخطيطهن حياة أسرية تقليدية.

إن الميل العلمي لدى الإناث يعكس ارتفاع مستوى الطموح والدافع للإنجاز لديهن، كما أن ميل الذكور للبيئة التقليدية قد يكون مرده إلى أن معظم الأعمال التي تنتمي إلى هذه البيئة لا تحتاج إلى استعداد خاص، ومن ثم يسهل الانضمام إليها، كما أن العائد المادي منها لا يختلف عن العائد المادي لمعظم الأعمال الأخرى التي تحتاج إلى استعداد أو تأهيل خاص؛ هذا في دولة الكويت على الأقل.

إن الفروق في نتائج الجنسين فيما يخص المقاييس الفرعية يعكس بوضوح تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية على تشكيل الميول، فعلى الرغم من أن الذكور قرروا أنهم لا يميلون للقيام بالأنشطة التي تنتمي إلى البيئة الاجتماعية أو الانخراط في أعمال تنتمي إلى البيئة الاجتماعية، إلا أنهم ذكروا أنهم قادرون على القيام بالمهام الاجتماعية بدرجة أكبر مما ذكرته الإناث ولكنهم لا يميلون إليها أو يفكرون في الانخراط فيها. ويعني ذلك أن القدرة على القيام بنشاط ما يختلف عن الميل إلى هذا النشاط أو الرغبة في اختيار عمل يشتمل على هذه المهام؛ أي أن الدرجة في الميل إلى نشاط ما لا يتلازم بالضرورة مع الدرجة نفسها في الاستعدادات والقدرات. أضف إلى ذلك أن الاختيار المهني لوظيفة المستقبل يتأثر بالتوقعات الثقافية والاجتماعية لدور كل من الذكور والإناث.

ولم تظهر فروق بين الجنسين في الميل أو الكفاءة للقيام بالأنشطة العلمية، مما يعني تقارب كفاءة كل من الذكور والإناث. ولكنهم يختلفون في اختيارها بوصفها احتمالات لوظائف مستقبلية. فالإناث فضلن اختيار المهن العلمية أكثر من الذكور، وهذا يعكس مرة أخرى زيادة تطلعات الإناث للمهن التي كانت إلى

عهد قريب منها مقصورة على الذكور. وهذا يفند نظرية «غوتفريدسون»⁽⁶⁴⁾ Gottfredson التي تفترض أن نوع الجنس هو العامل المهم الذي يحدد الاختيار المهني، فالأفراد يختارون المهن التي تناسب جنسهم بالدرجة الأولى، ثم على أساس المكانة الاجتماعية، ثم العائد من العمل.

ولم يختلف الجنسان في إظهار الكفاءة للقيام بالمهام التي تنتمي إلى البيئة التقليدية، وهذا يؤكد ما سبق ذكره من أن معظم المهام التقليدية لا تحتاج إلى استعدادات أو قدرات خاصة.

إن عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في إظهار الكفاءة للقيام بالأعمال التقليدية والعلمية، وكذلك في الأنشطة العلمية يدعم الفكرة بأن الفروق بين الجنسين في الميول تتناقص مع التقدم في العمر، فأغلب أفراد عينة الدراسة تخطوا مرحلة المراهقة، وأن من يصلون إلى مستوى تعليم متماثل من الذكور والإناث تزداد درجة التشابه في بنية الميول لديهم^(65,66).

الهوامش والمراجع

- (1) - Holland, J.L. **Self-Directed Search**. Psychological Assessment Resources, U.S.A. (1990)
- (2) - Eberhardt, B.J., & Muchinsky, P.M. Structural Validity of Holland's Hexagonal Model: Vocation Classification through the Use of Biodata. **Journal of Applied Psychology**, (1984), 69, 174 - 181.
- (3) - Swanson, J.L. The Structure of Vocational Interests for African - American College Students. **Journal of Vocational Behavior**, (1992), 40, 144 - 157.
- (4) - Tracey, T.J., & Rounds, J.B. Evaluating Holland's and Gati's Vocational-Interest Models: A Structural Meta-Analysis. **Psychological Bulletin**, (1993), 13, 199 - 209.
- (5) - Holland, J.L. **Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments**. Englewood Cliffs, J.J.: Prentice-Hall, Inc., (1985).
- (6) - Atanasoff, G., & Slaney, R. Three Approaches to Counselor - Free Career Exploration Among College Women. **Journal of Counselling Psychology**, (1980), 27, 332 - 339.
- (7) - Fishburne, F.J., Jr., & Walsh, W.B. Concurrent Validity of Holland's Theory for Non-College-Degreed Workers. **Journal of Vocational Behavior**, (1976), 8, 78 - 84.
- (8) - Khan, S.B., & Alvi, S.A. A Study of the Validity of Holland's Theory in a Non-Western Culture. **Journal of Vocational Behavior**, (1990), 36, 132 - 146.

- (9) Matthews, D.F., & Walsh, W.B. Concurrent Validity of Holland's Theory for Non-College-Degreed Working Women. **Journal of Vocational Behavior**, (1978), 12, 371 - 379.
- (10) Ward, C., & Walsh, W. Concurrent validity of Holland's theory for Non-College - Degreed Black Women. **Journal of Vocational Behavior**, (1981), 18, 356 - 361.
- (11) Wiggins, J.D. the Relation of Job Satisfaction to Vocational Preferences among Teachers of the Educable Mentally Retarded. **Journal of Vocational Behavior**, (1976), 8, 13 - 19.
- (12) Tokan, D.M., & Swanson, J.L. Evaluation of the Correspondence between Holland's Vocational Personality Typology and the Five - Factor Model of Personality. **Journal of Vocational Behavior**, (1995), 46, 89 - 108.
- (13) Goth, D. Leong, F. The Relationship Between Holland's Theory of Vocational Interests and Eysenk's Model of Personality. **Personality & Individual Differences**, (1993), 15, 555 - 562.
- (14) فؤاد أبو حطب، سيد عثمان، آمال صادق: التقويم النفسي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ط3، 1993.
- (15) Conneran, J.M., & Hartman, B.W. The Concurrent Validity of the Self Directed Search in Identifying Chronic Career Indecision Among Vocational Education Students. **Journal of Career Development**, (1993), 19, 197 - 208.
- (16) Hartman, B.W., Fuqua, D.R., & Hartman, P.T. The Predictive Validity of the Career Decision Scale Administered to High School Students. **Psychological Reports**, (1983), 52, 95 - 100.
- (17) محمد شحاته ربيع: قياس الشخصية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، (1994).
- (18) فاروق عبدالفتاح: التفضيل المهني، دراسة مقارنة في المجتمع المصري والسعودي. رسالة الخليج العربي، 8، 32، 89 - 123، (1987).
- (19) Borgen, F.H. New Approaches to the Assessment of Interests. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.), **Advances in Vocational Psychology**: Vol. 1. The Assessment of Interests. Hillsdale. NJ: Erlbaum, (1986), (pp. 31 - 54).
- (20) Hansen, J.C. the Measurement of Vocational Interests: Issues and Future directions. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), **Handbook of Counseling Psychology**. New York: Wiley, (1984), (pp. 99 - 136).
- (21) Moloney, D. P., Bouchard, J.R. T., & Segal, N.L. A Genetic and Environmental Analysis of the Vocational Interests of Monozygotic and Dizygotic Twins Reared Apart. **Journal of Vocational Behavior**, (1991), 39, 76 - 109.
- (22) Eberhardt, B.J., & Muchinsky, P.M. Biodata Determinants of Vocational Typology: An Integration of two Paradigms. **Journal of Applied Psychology**, (1982), 67, 714 - 727.
- (23) Betsworth, D.G., Bouchard, T.J.Jr., Cooper, C., Grotevant, H.D., Hansen, J.C., Scarr, S., Weinberg, R.A. Genetic and Environmental Influences on Vocational Interests Assessed Using Adoptive and Biological Families and Twins Reared Apart and Together. **Journal of Vocational Behavior**, (1994), 44, 263 - 278.
- (24) جابر عبدالحاميد جابر: «الفروق بين الميول المهنية لعينات من طلاب وطالبات التعليم الإعدادي والثانوي والجامعي بالمجتمع القطري»، بحوث ودراسات في الاتجاهات والميول النفسية، المجلد السابع، ج 2، (1981)، ص 7 - 42.
- (25) الفروق في الميول المهنية، ص 11.
- (26) السيد عبدالقادر زيدان: «دراسة استطلاعية حول الميول المهنية في مدرسة ثانوية»، مجلة التوثيق التربوي لدول الخليج العربي، المجلد 3، (1981)، ص 10 - 30.
- (27) دراسة استطلاعية، ص 15.

- Kline, P. Personality and Individual Assessment. In Holdsworth, R. (Eds.). **Psychology for Careers Counselling**. Macmillan education, London, (1988). (28)
- Crowley, T. **The Occupational Interests Surveyor, The Manual**. Hobsons, Cambridge, (1990). (29)
- Connolly, T.G. **Interests and Occupations**. The Careers Research and Advisory Centre, Cambridge, (1986). (30)
- التقييم النفسي، ص 486. (31)
- Bartling, H., & Hood, A. An 11 - Year Follow-Up of Measured Interest and Vocational Choice. **Journal of counseling psychology**, (1981), 28, 27 - 35. (32)
- Whitney, D.R. Predicting From Expressed Vocational Choice: A Review. **Personnel and Guidance Quarterly**, (1969), 48, 279 - 286. (33)
- Bond, S., Bordieri, J., & Musgrave, J. Tested Versus Self-Estimated Aptitudes and Interests of Vocational Evaluation Clients. **Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin**, (1989), 22, 105 - 108. (34)
- Nelson, A.G. Discrepancy Between Expressed and Inventoried Vocational Interests. **Vocational Guidance Quarterly**, (1971), 20, 21 - 24. (35)
- **Self-Directed Search**. (36)
- Nelson, R.E. **A Comparison of the Effects of Three Groups Counseling Techniques on Measures of Self-Information, Cognitive Self-Information Seeking Behavior and Group Process Factors**. Ph.D. dissertation, University of Missouri - Columbia, (1975). (37)
- Spokane, A.R. **Career Intervention**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall, (1991). (38)
- Zener, T.B., & Schuelle, L. Effects of the Self-Directed Search on High School Students. **Journal of Counseling Psychology**, (1976), 23, 353 - 359. (39)
- Avallone, V.L. A Comparative Study of the Effects of Two Vocational Guidance Systems: The Self-Directed Search and a Traditional Vocational Guidance Model (Doctoral dissertation, University of Northern Colorado, 1974). **Dissertation Abstracts International**, (1974), 35, 2670a - 2671A, (University Microfilms No. 74 - 24, 472). (40)
- Krivatsy, S.E. & Maggon, T.M. Differential Effects of Three Vocational Counseling Treatments. **Journal of Counseling Psychology**, (1976), 23, 112 - 118. (41)
- Nolan, J.J. The Effectiveness of the Self-Directed Search Compared With Group Counseling in Promoting Information - Seeking Behavior and Realism of Vocational Choice (Doctoral dissertation, University of Maryland, College Park, 1974). **Dissertation Abstracts International**, (1974), 35, 195A. (University Microfilms, No. 74 - 10, 569). (42)
- Shivy, V.A., Phillips, S.D., & Koehly, L.M. Knowledge Organization as a Factor in Career Intervention Outcome A Multidimensional Scaling Analysis. **Journal of Counseling Psychology**, (1996), 43, 178 - 186. (43)
- Crowley, A. (1979). Work Environment Preference and Self-Concepts: An Investigation of Holland's theory. **British Journal of Guidance and Counselling**, (1979), 7, 57 - 63. (44)
- Bingham, R., & Walsh, W. Concurrent validity of Holland's Theory for College Degreed Black Women. **Journal of vocational behavior**, (1978), 13, 242 - 250. (45)
- Overall, & Klett. **Applied Multivariate Statistics**. McGraw Hill: New York, (1972). (46)
- Hassan, H. **The Relationship Between Job Satisfaction and Vocational Interest. Testing Holland's Theory in Kuwait**. Unpublished Ph.D, Hull University, U.K, (1993). (47)
- Armando, J., Ferreira, A., & Hood, A. The Development and Validation of a Holland- (48)

- Type Portuguese Vocational Interest Inventory. **Journal of Vocational Behavior**, (1995), 46, 119 - 130.
- Tuck, B.F., & Keeling, B. Sex and Cultural Differences in Factorial Structure of the Self-Directed Search. **Journal of Vocational Behavior**, (1980), 16, 105 - 114. (49)
 - Jin, S.R. Holland Typology: an Empirical Study of its Factorial Structure. **Bulletin of Educational Psychology**, (1986), 19, 219 - 253. (50)
 - Feldman, S., & Meier, E.I. Measuring Women's Interests Using Holland's Vocational classification. **Journal of Vocational Behavior**, (1976), 9, 345 - 353. (51)
 - Fouad, N.A., & Dancer, L.S. Cross Cultural Structure of Interests: Mexico and the United States. **Journal of vocational Behavior**, (1992), 40, 129 - 143. (52)
 - Prediger, D. Dimension Underlying Holland's Hexagon: Missing Link Between Interests and Occupations? **Journal of Vocational Behavior**, (1982), 21, 359 - 287. (53)
 - Smart, J.C. Life History Influences on Holland Vocational Type Development. **Journal of Vocational Behavior**, (1989), 34, 69 - 87. (54)
 - أحمد زكي صالح: علم النفس التربوي، الطبعة العاشرة، القاهرة: النهضة المصرية، (1972). (55)
 - أنور محمد الشرقاوي: «دور الأساليب المعرفية في تحديد الميول المهنية لدى الشباب الكويتي من الجنسين»، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 8، 31، 162 - 117، (1982). (56)
 - جابر عبد الحميد جابر، إبراهيم زكي قشقوش، محمد أحمد سلامة: «دراسة تحليلية لمحددات التفضيل الدراسي وكل من الميول المهنية واللامهنية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية في دولة قطر»، بحوث ودراسات في الاتجاهات والميول النفسية، (1982)، ص 153 - 220. (57)
 - Gianakos, I., & Subich, L.M. Student Sex and Sex Role in Relation to College Major Choice. **Career Development Quarterly**, (1988), 36, 259 - 269. (58)
 - Hannah, J.S., & Kahn, S.E. The Relationship of Socioeconomic Status and Gender to the Occupational Choice of Grade 12 Students. **Journal of Vocational Behavior**, (1989), 34, 161 - 178. (59)
 - التفضيل المهني، ص 120. (60)
 - White, M.J., Kruczek, T.A., Brown, M.T., & White, G.B. Occupational Sex Stereotypes among College Students. **Journal of Vocational Behavior**, (1989), 34, 289 - 298. (61)
 - Croxton, J.S., Van Rensselaer, B.A., Dutton, D.L., & Ellis, J.W. Mediating Effect of Prestige on Occupational Stereotype. **Psychological Reports**, (1989), 64, 723 - 732. (62)
 - O'Connell, L., Betz, M., & Kurth, S. Plans for Balancing Work and Family Life: Do Women Pursuing Nontraditional and Traditional Occupations Differ? **Sex Roles**, (1989), 20, 35 - 45. (63)
 - Gottfredson, L. Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. **Journal of Counseling Psychology Monograph**, (1981), 28, 245 - 279. (64)
 - الفروق بين الميول المهنية، ص 40. (65)
 - التفضيل المهني، ص 120. (66)

