

## The level of professional personality patterns among graduate students

Esraa Thamer Ramadan<sup>1</sup>, Prof. Dr. Nabil Abdel Aziz Abdulkarim<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Department of Educational and Psychological Sciences, College of Education for women, Tikrit University, Tikrit, Iraq.

\* Corresponding author: [nssaon@tu.edu.iq](mailto:nssaon@tu.edu.iq)

Received: 10/09/2022

Accepted: 16/06/2023

### Abstract

The research aims to identify: The level of professional personality patterns among postgraduate students. Differences with statistical significance for the professional personality according to the variable (gender – specialization). The current research sample consisted of (300) students from the University of Diyala, and the researcher adopted the cognitive flexibility scale prepared by (Salah, 2009) and consisting of (72) paragraphs. One and two samples, Cronbach's alpha coefficient) and the results were shown as follows: Postgraduate students have a high professional personality. There are no statistically significant differences in the level of professional personality according to the variables (gender - specialization), and in light of the research results, the researcher formulated a number of recommendations and suggestions.

**Keywords:** professional personality, University students, Gender, specialization, Academic stage.

### مستوى انماط الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا

اسراء ثامر رمضان<sup>1\*</sup>، أ. د نبييل عبد العزيز عبد الكريم<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قسم العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية للبنات، تكريت، العراق.

\* البريد الإلكتروني للمؤلف المراسل: [nssaon@tu.edu.iq](mailto:nssaon@tu.edu.iq)

### الخلاصة

يهدف البحث التعرف على: مستوى انماط الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا. الفروق ذات الدلالة الاحصائية للشخصية المهنية وفق لمتغير (الجنس – التخصص). تكونت عينة البحث الحالي من (300) طالب وطالبة من طلبة جامعة ديالى، وقامت الباحثة بتبني مقياس المرونة المعرفية المعد من قبل (صلاح، 2009) والمكون من (72) فقرة، كما استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية الأتية (معامل الارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين، معامل الفاكرونباخ) وظهرت النتائج بالآتي: ان طلبة الدراسات العليا يتمتعون بشخصية مهنية عالية. عدم ظهور اختلافات ذات دلالة احصائية في مستوى الشخصية المهنية وفق متغيرات (الجنس – التخصص).

**الكلمات المفتاحية:** أنماط الشخصية، طلاب الجامعة، الجنس، التخصص، المرحلة الأكاديمية.

### المقدمة

### المبحث الاول

### التقديم للبحث

**اولا: مشكلة البحث**

اختيار المهنة لدى شريحة من طلبة الجامعة وأن استقرارهم يعني المجتمع وتعاستهم تنعكس سلبا عليه وحيث أنهم شريحة من شرائح المجتمع التي يقع على عاتقها قيادة المجتمع والمؤسسات المختلفة في أي بلد لذلك فإن توجيههم المهني يعتبر مشكلة يعاني منها طلبة الجامعة عند توزيعهم على الكليات والاقسام التي تفرض عليهم من قبل دائرة القبول المركزي في وزارة التعليم ولضعف التخطيط والتنسيق بين وزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط في توزيع الطلبة حسب حاجة المؤسسات والدوائر الحكومية وسوق العمل نجد أن هناك اعدادا كبيرة في اختصاصات مختلفة وهي فائضة عن حاجة السوق والدوائر الحكومية، إذ أدى ذلك الى زيادة البطالة في معظم مجتمعات دول العالم الثالث بسبب افتقار المؤسسات التعليمية الى عامل الاخذ برغبة الطالب وتوجهه المهني مما أدى الى نتائج سلبية في مختلف مجالات الحياة ولمساعدة هذا الشريحة المهمة للمجتمع لأبد من توفير معلومات وافية عن ميولهم المهنية وعن عالم المهن ثم تزويدهم بمعلومات كافية عن حاجة السوق للاختصاصات التي يدرسونها ومستقبل هذه الاختصاصات. ولما كانت المهنة هي الهدف الذي يجعل الطالب لهو دور فعال في مجتمعه المحلي وأسرته مما يحقق بذلك ثقته بنفسه وتقديره لذاته وطموحاته في المستقبل حتى يصبح عضوا في المجتمع حيث أن سوء الاختيار المهني سيعود سلبا عليه وأسرته ومجتمعه على حدا سواء فإذا لم تحقق المهنة القبول النفسي والاستحسان الاجتماعي الذي يرغب الفرد فيه فإن سعادته ستكون مهددة بالخطر ويؤدي بالتالي الى عدم التوافق وعدم الشعور بالرضا المهني.

من خلال ما تقدمت به الباحثة لذا تطرح الدراسة التساؤل الآتي : ما مستوى انماط الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا، وهل تختلف هذه الانماط تبعا لمتغير (الجنس والتخصص) ؟

**ثانيا : أهمية البحث :**

أن الاستقرار المهني الناتج عن شعف الفرد الانسجامي يؤدي الى نتائج في الاداء ترفع من قيمة الفرد الذاتية والمهنية وتعزز تقديره لذاته ومن خلال نظرية هولاند فإنه يرى (الاختيار المهني مرتبط بخصائص شخصية الفرد وان هذا الاختبار يعكس محاولة الفرد استخدام انماط سلوكية في حياته العملية النابعة من نمط شخصيته (Holland, 1997) . كما ركز علماء النفس ومنهم علماء النفس المهني على أهمية توافر التوافق بين انماط الشخصية المهنية والانسجام وتحقيق النجاح في الحياة المهنية النابعة عن الرضا الوظيفي (Holland,1997).

لذا فإن الطالب الذي لديه شعف انسجامي يتلائم مع نمط شخصيته المهنية ويكون أكثر انتاجا ورضا ورفاهية ومعنى للحياة والعكس صحيح فإن الطالب الذي لديه شعف قهري فإن نمط شخصيته المهنية يكون غير واضح فإنه لا يستطيع اختيار نوع المهنة أو التخصص الأكاديمي الذي يتلائم مع نمط شخصيته فإن التكيف في المرحلة لدى طلبة الدراسات العليا مع نوع التعليم ومؤشر للاستقرار النفسي والتكيف المهني الذي يحققه مستقبلا من خلال المهنة التي يلتحق بها (زهرا، 1988).

**ثالثا: اهداف البحث**

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

1. مستوى الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا.
2. الفروق في الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا بحسب متغير الجنس (ذكور- وإناث) والتخصص (علمي وانساني).

**رابعا: حدود البحث :**

يتحدد البحث الحالي بطلبة الدراسات العليا بحسب النوع (الذكور- والإناث) والتخصص(العلمي والانساني) في العام الدراسي (2021-2022) في كليات جامعة تكريت.

**خامسا: تحديد المصطلحات :****الأنماط :-**

- بأنها فئة أو صنف من الأفراد يشتركون في الصفات العامة وأن اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتساقهم بهذه الصفات.
- هي أي صفة أو علامة مميزة للفرد اجتماعية أو اخلاقية أو مزاجية التي يتميز بها عن غيره.
- هي جملة من الصفات والخصائص الاجتماعية والاخلاقية والمزاجية التي تميز الفرد عن غيره.(بدران,2004,ص4)

**أنماط الشخصية :-**

- بأنها تجمع سمات أو اتجاهات بحيث يمكن تمييزها عن غيرها من التجمعات .(احمد عبد الخالق,2003,ص42)
- هي مجموعة من الأنماط التي يتصف بها الأفراد ويشتركون مع بعضهم البعض فيها بصفة عامة مع اختلاف بعضهم عن بعض في درجة الاتساق.(بدران,2004,ص4)

**ب- المهنة:-**

- بأنه اعتقاد الفرد ومعرفة بنوع الدراسة التي تلائم نمط شخصيته والتي يرى بأنه ينجح فيها.(نزال,2005,ص4)
- هو تفضيل الفرد لمهنة أو وظيفة معينة بناء على أفكار مسبقة أو تصورات معينة أو خصائص شخصية ونفسية ويقصد بالميول المهنية - حسب تصنيف جون هولاند(John Holland ,1966) أحد مظاهر الشخصية .

**المبحث الثاني:****اطار نظري ودراسات سابقة**

**اولا: اطار نظري:****نظرية هولاند**

تبنت الباحثة نظرية هولاند (1959)<sup>1</sup> نظرية في النمو المهني ناقش من خلالها انماط الشخصية المهنية والاختيار المهني من خلال توافها مع البيئة المهنية, وقد أشار من خلال هذه النظرية أن الشخصية هي من نواتج التفاعل بين العوامل البيئية والعوامل الوراثية وكما أكد على وجود فروق فردية بين الافراد في توجهاتهم المهنية ( Holland , 1977).

وقد أشار هولاند الى وجود ثلاثة اسئلة تزودنا بالمعلومات المهنية من خلال الاختبار المهني الذي اعده هولاند وهي :-

- أ- ما هي صفات الشخصية والصفات البيئية التي تعود للاقتناع باتخاذ قرار حول العمل أو عدم القدرة على اتخاذ قرار .
- ب- ما هي مواصفات بيئة العمل التي تقود الى التوازن في العمل .
- ت- ما هي الطرق الفعالة لتقديم المساعدة للأخرين الذين يشعرون بوجود صعوبات في المهنة عندما لا تتوافق الصفات الشخصية مع بيئة العمل .

**- فرضيات النظرية :-**

صنف الأفراد حسب واحد من الأنماط الشخصية الستة وهي ( الواقعي, الاجتماعي, المغامر, التقليدي, العقلي, الفني ) ويوصف كل نمط بأنه عبارة عن تليخيص لما نعرفه في المجموعات المهنية المحددة وأي نمط هي نتاج لتفاعل ظواهر عن طريق تعدد القوى الشخصية والحضارية في نظير الأشياء المتماثلة, والطبقة الاجتماعية, والصفات البيولوجية المتوارثة, والثقافة.

ومن اهم الفرضيات التي تضمنتها النظرية (Holland , 1977):-

1. يتعلم الفرد عن طريق الاخرين تفضيله لبعض الممارسات والانشطة الاخرى التي تصبح ضمن اهتماماته القوية التي تقوده الى مجموعات تنافسية خاصة .
2. اهتمام الفرد وتنافسه يخلق نزعة أو استعداد شخصي خاص يقوده الى الادراك والتفكير ثم التصرف بطريقة خاصة .
3. هنالك ست بيئات مهنية وكل منها يسيطر عليها من قبل احد انماط الشخصية وكل بيئة مناهة بوضع فيزيائي خاص بها مثلا البيئة الواقعية محكومة بالانماط الواقعية للناس معنى أن السمات الشخصية للنمط الواقعي يفترض وجود بيئة مهنية تنسجم مع سمات الشخصية في النمط الواقعي للفرد .
4. الأفراد يبحثون عن البيئة وتجعلهم يدربوا قدراتهم ومهاراتهم وقدراتهم ويعبرون عن اتجاهاتهم وقيمهم وبأخذوا ادوارا معقولة منها الانماط الواقعية هنا تبحث عن بيئة واقعية وأن الأفراد يتجهون الى البيئة تتوفر ما يشبع حاجاتهم الاجتماعية والنفسية ومتطلبات المهنة التي سيختارها .
5. يتحدد السلوك عن طريق التفاعل بين البيئة والشخص وتنتيجة ذلك التفاعل يمكن التنبؤ بها بالنتائج والنمط في شخصيته .

وقد اوضح هولاند (Holland,1977) معرفة اهمية الذات في تشكيل الهوية المهنية والقرار المهني ومعرفة الفرد لذاته عبر وسائل متعددة ومنها :-

1. معرفة نقاط القوة والضعف لديه وعلاقتها بالمهنة التي يختارها مثلا اذا كانت مهنة الطب تتطلب العمل ليلا والفرد لا يرغب في العمل ليلا يمكن أن يدرك في ذاته وجود الامر في نمط شخصيته.
2. معرفة المهن المحيطة ببيئة الفرد ومتطلبات معرفة الذات عند هولاند ويتعرف الفرد على انواع المهن الموجودة في بيئته.
3. الضغوط الاجتماعية يرى هولاند دور الضغوط الاجتماعية في المعوقات توضع امام الفرد وادراكه لها والعمل في التعامل معها من اجل اتخاذ قرار مناسب وخاصة تأثير الوالدين
4. فرص موجودة للمهن في المجتمع تتطلب معرفة الذات للفرد بطبيعة الفرص الموجودة في العمل وامكانية التطور في المهنة التي سيختارها.

وأكد هولاند أن الافراد الذين يتلقون معلومات في المهن الموجودة في بيئتهم ومعلومات حول ذاتهم يصبح لديهم فرص اكثر ايجابية في اتخاذ قرارات مستقبلية لاختيار المهنة مقارنة مع الذين لا يمتلكون معلومات حول المهن او حول ذاتهم ويرى هولاند يمكن ان تصنف الاشخاص على اساس شبيههم بنمط او اكثر من انماط الشخصية وكان التشابه الشخصي

<sup>1</sup> جون هولاند هو أستاذ في جامعة جونز كينز في الولايات المتحدة الأمريكية قسم علم النفس.

لنمط معين كبيراً كان شبيهاً لذلك النمط في سماته الشخصية من جهة السلوك المرافق للنمط المهني من جهة أخرى. (غرايبي، 1999)

وأوضح المفهوم الأساسي للأنماط البيئية لهولاند والتأثيرات البيئية أن الأفراد يتم جذبهم إلى دور معين في البيئة المهنية وأن متطلبات الشخصية تزودهم بالرضا وأكد هولاند على فكرة المزاوجة بين الأنماط المهنية والأنماط الشخصية والبيئات المهنية وأن كل نمط في الشخصية يقابله بيئة مهنية مناسبة للنمط في الشخصية وهذا التوافق يجعل الفرد قادراً على اتخاذ قرار إيجابي بما يتعلق بالمشكلات المهنية من حيث الاختيار المهني والاستقرار والتحصيل والانجاز ولكن كيف أتى هولاند بفكرة هذه الأنماط والبيئات. (Zunker , 1994) , (رواشدة , 2007)

**الأنماط الشخصية الستة التي أشار إليها هولاند :-**

قام أوزبو ( 1973 ) بتلخيص الأنماط الستة التي أشار إليها هولاند بما يلي :-

### 1- النمط الاجتماعي ( Social Type ):

يهتم هذا النمط مجموعة النشاطات المرتبطة بالآخرين وتشمل على المساعدة وتقديم المعونة الذين يرغبون في التطور ويهتمون بالنشاطات المعرفية والأكاديمية التي يعبرون عنها من خلال المساندة وانهم يختارون بعدد من المميزات وهي :-

- يتفاعلون مع البيئة المحيطة عن طريق استخدام بعض مهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين .
- لديهم القدرة على التفاعل الاجتماعي .
- يفضلون العمل في الوظائف التربوية، والعلاجية، والدينية .
- لديهم اهتمامات كبيرة بالمشكلات الاجتماعية .
- يبتعدون عن ممارسة المهارات الجسمية، والمشكلات العقلية المعقدة .
- لديهم تقبل لذواتهم .
- يمتلكون المرونة في التعامل مع الأشياء .
- لديهم القدرة على تحمل المسؤولية .

### 2- النمط الواقعي (Realistic Type):-

الأفراد في هذا النمط يفضلون الأنظمة اليدوية عند استخدام المواضيع والأجهزة والأدوات ويعبر عنها بالحركي ولديهم ضعف وفقر في التفاعلات الشخصية ويميلون إلى المهن الميكانيك، والهندسة، والزراعة، ويتميز الأفراد في هذا النمط بما يلي :-

- يتعاملون مع البيئة المحيطة بطريقة موضوعية ومحسوسة .
- يبتعدون عن الأنشطة التي تتطلب منهم استخدام مهارات اجتماعية .
- لديهم استقرار انفعالي ومادي.
- يتسمون بالسلوك الذكوري .
- يدركون أنفسهم بانهم اقوياء .

### 3- النمط المغامر (Enterprising Type):-

يميل الأفراد في هذا النمط إلى النشاطات المرتبطة بالمعالجات اليدوية والميكانيكية في مجال الربح الاقتصادي والأهداف المنظمة ولديه القناعة واصحاب هذا النمط يتميزون بما يلي :-

- لديهم تفاعل مع البيئة عن طريق ممارسة سلوكيات الأنشطة وتتيح لهم التعبير عن سلوك المغامرة .
- يمتلكون حب السيطرة .
- اندفاعيين .
- يمتلكون القدرة على اقناع الآخرين .
- يمتلكون الثقة بالنفس .
- متقبلين لذواتهم .
- لديهم الجرأة .

### 4- النمط التقليدي (Conventional Type):-

يعبر اصحاب هذا النمط من خلال النشاطات التي تهتم بالأوامر والأنظمة والنظام والقوانين ويعبر عنها بالشخص المطيع اضافة الى ممارسة الأنشطة التي تؤدي الى الاستحسان الاجتماعي ويتميز الأفراد في هذا النمط بما يلي :-

- يفضلون ممارسة النشاطات بشكل روتيني وتقليدي .
- لديهم التزام بالنظام والترتيب .
- لا يفضلون التعامل المرن .
- يفضلون الالتزام بالأنظمة والتعليمات .
- لديهم القدرة على ضبط النفس .
- يبتعدون عن الغموض والحرية .
- يمتلكون قدرات ممتازة ومتطورة .

#### **5- النمط العقلي ( Investigative Type ):-**

يفضلون هذا النمط بالأنشطة العلمية، الفيزيائية، البيولوجية، الدراسات العلمية، ويمارسون التحليل والتفكير ويعبر عنه بالعقلي ويمتاز الأفراد في هذا النمط بما يلي :-

- تفاعلهم مع البيئة عن طريق استخدام الذكاء .
- يفضلون استخدام الافكار .
- يمارسون المهام النظرية .
- يبتعدون عن تجنب المواقف الاجتماعية .
- ذكوريون .
- مثابرون .
- يميلون الى العزلة .
- يتميزون بدقة الاعمال في المجالات العلمية والأكاديمية .
- يسوا قياديين .

#### **6- النمط الفني (Artistic Type):-**

يمارس اصحاب هذا النمط الأنشطة اللانظامية ويميلون الى الغموض ويتجهون الى ممارسة الوظائف التي تكون فنية ويعبر عنه بالجمالي ويتميز الأفراد في هذا النمط بما يلي :-

- تفاعلهم العالي مع البيئة عن طريق الأبداع الفني .
- يعتمدون في حل مشكلاتهم على الانطباعات والتخيلات الذاتية اثناء البحث .
- يبتعدون عن الأنشطة الرجولية والادوار الذكورية .
- يعبرون عن أنفسهم طريق الأدب والفن .
- لا يملكون القدرة على ضبط الذات .
- يشعرون بأنهم غير اجتماعيين .
- حساسون .

-اصحاب خيال عالي ( Osipow,1983 )

#### **البيئات المهنية التي تقابل الأنماط الشخصية**

قدم هايس وآخرون (1968) البيئات المهنية هي التي تقابل الأنماط الشخصية بما يلي:-

#### **1-البيئة الاجتماعية (Social Environment):-**

وهذه البيئة تتطلب على تفسير سلوك الاخرين وتعديله والرغبة في التعامل مع الاخرين كما أن هذه البيئة تقدم فرصا للأفراد لتقديم المساعدة والاهتمام وتعليم الاخرين كما أنها تعزز المهارات الاجتماعية وتدفع الأفراد الى حب أنفسهم وفهم الاخرين والمساعدة الاجتماعية ومن الأماكن المناسبة للعمل في هذه البيئة المؤسسات الاجتماعية، والمؤسسات التعليمية والطبية، ومن الوظائف المناسبة لهذه البيئة التعليم الجامعي، والتعليم، والتمريض، والطب والخدمة الاجتماعية .

#### **2- البيئة الواقعية (Realistic Environment):-**

يمارس الأفراد في هذه البيئة الأنشطة الجسمية ومجموعة من المهارات الميكانيكية أضافة الى الجهد الجسدي الواضح وتسمح هذه البيئة للأفراد عرض أمكانية اظهار كفاءاتهم في النشاطات التي يحبونها ويمارسونها وتبعدهم عما يكرهون من كفاءات غير ملائمة في العلاقات الاجتماعية وتوفر هذه البيئة للأفراد الانسجام بالنشاطات العلمية وعدم الاختلاط بالأخرين ومن الأماكن المناسبة للعمل في هذه البيئة مزرعة، محطة بنزين، محل ميكانيكي، وشركة مقاولات بناء أما الوظائف فمنها كهربائي، مهندس، ميكانيكي، خياط، نجار.

**3- البيئة المغامرة (Enterprising Environment):-**

هذه البيئة توفر مهارات لفظية مع القدرة على اقناع الآخرين, وتفرض هذه البيئة القيام بالمعالجات اليدوية لتحقيق الأهداف المنظمة مع تقدير قوة المسؤولية مع العمل بقواعد القيادة كما أنها تساهم في تعزيز الطموح لدى الأفراد ومن هذه البيئات مكتب عقارات, شركة دعائية معرض للسيارات, مدير مبيعات, مكاتب محاماة, وافراد هذه البيئة يفضلون الوظائف مثل علاقات عامة, مندوب مبيعات, مدير فندق .

**4- البيئة التقليدية (Conventional Environment):-**

هذه البيئة تتطلب القيام بالعمل المنظم والروتيني مع استخدام المعلومات اللفظية والارقام وتشجع البيئة الأفراد على إيجاد انفسهم للنشاطات ذات العلاقة بالأوامر ونظام المعالجات اليدوية للمعلومات ويحبون الأوامر وتعمل على توفير القدرة والوعي على التأثير وضبط النفس والدقة لأفرادها ومن الأماكن المناسبة لهذه البيئة مكتب بريد, بنك, غرفة ملفات, شركة محاسبة, أرشيف ومن الوظائف المناسبة سكرتيرة, محاسب, أعمال كتابية .

**5- البيئة العقلية (Mental Environment):-**

هذه البيئة العقلية تتطلب من الفرد استخدام القدرات المجردة والابداعية, وهي تتطلب العمل بالأفكار والأشياء بدل العمل مع الناس وكما أنها تهتم بالأبداع في مجال الفيزياء وعلم الأرض وتهتم في المفاهيم النظرية وتمكن هذه البيئة أفرادها من القيام بالتحليل والدقة وأن أفرادها يفضلون العمل منها عالم فيزياء, كيميائي, بيولوجي, مبرمج كمبيوتر .

**6- البيئة الفنية (Artistic Environment):-**

تستخدم هذه البيئة الابداع والحدس واعتماد المعايير الذاتية هو ما يميز أفراد هذه البيئة, وتعطيهم الحرية وممارسة الأنشطة المنهجية وغير المنهجية ويفضلون العمل في المسرح, والفنون عام, ومخرج تلفزيوني, ومؤلف اغاني, "ولتوضيح العلاقة بين الأنماط المهنية والبيئات المهنية قام هولاند بوضع مفاهيم أساسية توضح هذه العلاقة مثلها بشكل سداسي (Holland , 1977)".

**1-الاتفاق:** ينطبق هذا المفهوم على الأنماط التي يكون فيها ترابط قوي فمثلا نلاحظ ارتباط النمط العقلي مع النمط الواقعي ونلاحظ ارتباط النمط الفني مع النمط الاجتماعي بينما لا نلاحظ الترابط مثلا بين النمط الفني والنمط العقلي .

**2-التطابق:** بحيث يتطابق النمط مع البيئة فالنمط الاجتماعي يكون في بيئة اجتماعية والنمط الفني يكون في بيئة فنية والنمط الواقعي يكون في بيئة واقعية وهكذا وبالعكس ذلك فأن التعارض يكون النمط الشخصية في بيئة مختلفة فالنمط الاجتماعي يوجد في بيئة واقعية والنمط المغامر يكون في بيئة عقلية .

**3-المسافة بين الأنماط:** اذا كانت المسافة قصيرة دلت على تشابه كبير بين النمطين كما في النمط العقلي والواقعي واذا كانت المسافة بعيدة دلت تناقض وتعارض كما في النمط العقلي والنمط المغامر .

ثانيا: دراسات سابقة:

**1- دراسة لارسون وآخرون (Larsoni , et . al , 2002) "العلاقة بين أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند**

**والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لأيزنك"**

هدفت الى الكشف عن العلاقة بين أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لأيزنك على مجموعة من الدراسات السابقة بلغت (24) وأظهرت الدراسة وجود ارتباط قوي بين الأنماط المهنية والعوامل الخمسة الكبرى وهي النمط الفني مع عامل الانفتاحية, والنمط المغامر مع عامل الاقناع, والنمط الاجتماعي مع عامل الانبساطية, أما النمط العقلي فكان مع عامل الانفتاحية .

**2- دراسة (Staggs ,et . al ,2003) "العلاقة بين الاهتمامات المهنية والشخصية على عينة من الطلبة**

**الجامعيين"**

هدفت الى فحص العلاقة بين الاهتمامات المهنية والشخصية على عينة من الطلبة الجامعيين واختار الباحث عينة من (200) طالبا وطالبة في ولاية ايوا, ولتحقيق ذلك استخدم الباحث قائمة هولاند في التفضيل المهني وتوصلت النتائج الى وجود ارتباط بين النمط المغامر والاجتماعي مع البيئة المهنية المغامرة والاجتماعية ووجود ارتباط بين الطيبة والنمط الاجتماعي والانفتاح بين النمط الفني والنمط العقلي .

**الفصل الثالث: منهج البحث واجراءاته**

**أولا : منهج البحث:** استعملت الباحثة في بحثها منهج البحث الوصفي التحليلي للأسباب, بعده انطب مناهج البحوث الوصفية لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات من اجل وصف وتحليل الظاهرة المدروسة, إذ أن المنهج الوصفي يمكن استخدامه في دراسة السمات والمهارات والميول والاتجاهات, وتعتمد دراسة الظاهرة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا وتحليل الأسباب والنتائج, (دواد, عبد الرحمن, 1990, ص 182).

**ثانياً : مجتمع البحث:** تكون مجتمع البحث من جميع طلبة الدراسات العليا في جامعة تكريت والمقبولين للعام الدراسي 2021-2022 وحسب الجنس (ذكر واثني) والتخصص (علمي وانساني) <sup>2</sup>.

**ثالثاً: عينة البحث:** ويقصد بها العينة التي سيتم تطبيق ادوات البحث عليها, وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بلغ عدد افرادها (300) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا وللتخصص العلمي والانساني

**رابعاً: اداة البحث**

بما ان البحث الحالي يهدف للتعرف على مستوى انماط الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا لذا يتطلب البحث توفر اداة هي : **مقياس انماط الشخصية المهنية:**

لغرض تحقيق الهدف الثالث من اهداف البحث والمتضمن قياس مستوى الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة تكريت ارتأت الباحثة تبني مقياس هولاند (Holland) للأنماط المهنية, والذي قام صلاح (2009) <sup>3</sup> بتعريبه وتعديله وتطبيقه على البيئة الفلسطينية.

**أ. مبررات اختيار المقياس:** وقع اختيار الباحثة على مقياس صلاح (2009) لعدة اسباب منها:

- مقياس حديث ويناسب متغير البحث الحالي (الشخصية المهنية).
- الباحث اتبع الخطوات العلمية من حيث ترجمة مقياس (Holland) الى اللغة العربية كون المقياس عالمي قائم على نظرية هولاند (1959)
- مطبق على البيئة الفلسطينية والتي تتشابه الى حد ما مع البيئة العراقية من حيث اللغة والتقاليد والعادات.

**ب. وصف المقياس:** يتكون هذا المقياس من (72) فقرة ويقس ستة انماط هي:-

- ✓ **النمط الواقعي:** ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى جهد عضلي, ويقاس بالفقرات (1 - 12).
- ✓ **النمط العقلي:** ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى جهد عقلي, ويقاس بالفقرات (13 - 24).
- ✓ **النمط الاجتماعي:** ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى التعاون وتتصف بمساعدة الآخرين وتخفف الأهم, ويقاس بالفقرات (25 - 36).
- ✓ **النمط التقليدي:** ويتكون من (12) فقرة, ويدل على المهن التي تحتاج إلى دقة في الأداء واتباع التعليمات, ويقاس بالفقرات (37- 48).
- ✓ **النمط المغامر:** ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى مهارات تبادلية, ويقاس بالفقرات (49 - 60).
- ✓ **النمط الفني:** ويتكون هذا النمط من (12) فقرة ويدل على المهن التي تحتاج إلى الإبداع والقدرات الفنية, ويقاس بالفقرات (61 - 72).

وقد وضع في المقياس اسم المهنة ثم توضيح بسيط لطبيعة المهنة بين قوسين, وذلك من أجل مساعدة المفحوص على فهم طبيعة المهنة, وقد درجت مستويات الإجابة بنعم أو لا, وأعطيت الإجابة نعم (2) درجة والإجابة لا (1) درجة وبذلك تتراوح الدرجة الكلية لكل نمط بمتوسط (18), وبهذا يكون الذي يحصل على درجة (18) فأكثر على النمط الفرعي يكون لديه ميول مهنية ملائمة في ذلك النمط, وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس لجميع الأنماط ما بين (72 - 144) وبمتوسط نظري (108), وبهذا يكون الذي يحصل على درجة (108) فأكثر في المقياس الكلي يكون لديه ميول مهنية ملائمة.

**ت. صدق المقياس:** لغرض التحقق من صدق المقياس وانه يقاس ما اعد لأجله, قامت الباحثة بعرض المقياس بصيغته الاولية على نخبة من اهل الاختصاص في مجال العلوم التربوية والنفسية بلغ عددهم (20) خبير لغرض ابداء آرائهم وملاحظاتهم بما يخص فقرات المقياس ومدى ملائمتها لعينة البحث, وسلامتها اللغوية, واجراء التعديلات التي يرونها ضرورية, وقد ابدى جميع المحكمين موافقتهم على فقرات المقياس.

**ث. تطبيق المقياس على عينة استطلاعية:** من اجل ان تضمن الباحثة دقة ووضوح الفقرات وتحديد الزمن اللازم للإجابة عن فقرات المقياس, انتقت الباحثة عينة استطلاعية متكونة من (40) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا من غير عينة التطبيق النهائي, ولم يتبين وجود اي غموض او تساؤل من قبل العينة الاستطلاعية اي ان جميع الفقرات كانت واضحة للطلبة كما ان الوقت الذي استغرقته العينة للإجابة عن جميع فقرات المقياس كان يتراوح ما بين (30 - 40) دقيقة وبمتوسط (35) دقيقة.

**ج. ثبات المقياس:** لحساب ثبات مقياس الشخصية المهنية, اعتمدت الباحثة معادلة الفا كرونباخ, وطريقة إعادة الاختبار.

<sup>2</sup> كتاب جامعة تكريت/ قسم شؤون الدراسات العليا/ شعبة التسجيل والقبول ذي العدد 9147/7/3 في 2021/7/27  
<sup>3</sup> احمد يوسف حسين صلاح , بكالوريوس لغة عربية من جامعة اليرموك في الاردن, دبلوم عالي ارشاد نفسي من الجامعة الاردنية.

❖ **معادلة (الفا كرونباخ):** لحساب ثبات مقياس هذا البحث بهذه الطريقة طبقت الباحثة المقياس على عينة الثبات البالغ حجمها (100) طالب وطالبة وهي نفس عينة الثبات لمقياس الشغف الاكاديمي. وبلغ معامل الثبات لفقرات لمقياس الشخصية المهنية (0,87). وتعد هذه المعاملات جيدة، إذ يشير عيسوي (1985) إلى أن معامل الثبات الذي يتراوح بين (0,70-0,90) هو مؤشر جيد للمقياس الثابت (عيسوي، 1985 : 58).

❖ **اعادة الاختبار:** ولغرض حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار طبقت الباحثة المقياس على عينة الثبات البالغ حجمها (100) طالب وطالبة اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية المتساوية من طلبة الدراسات العليا في جامعة تكريت. وذلك بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، صححت الاستجابات في التطبيق الثاني واستخرج معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات التطبيقين الأول والثاني، وبلغ معامل الثبات لفقرات لمقياس الشخصية المهنية (0,82)، وبذلك يتميز مقياس البحث الحالي بالاستقرار عبر الزمن.

ح. **مقياس الشخصية المهنية بشكله النهائي:** أصبح مقياس الشخصية المهنية بشكله النهائي والذي تبنته الباحثة مكونا من (72) فقرة ، اما بدائل الاستجابة على فقرات المقياس فكان (نعم او لا)، وبذلك تكون الدرجة العليا للمستجيب من خلال جمع الدرجات التي يحصل عليها هي (144) درجة واقل درجة هي (72) والوسط الفرضي للمقياس (108) درجة، وبهذا أصبحت الأداة بصيغتها النهائية جاهزة للتطبيق على عينة البحث الأساس.

#### الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

#### 1. الهدف الاول: مستوى الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة تكريت .

لتحقيق هذا الهدف تم حساب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة البحث على مقياس الشخصية المهنية فبلغ المتوسط الحسابي (140,34) وانحراف معياري (3,63) وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة، وجدول (1) يبين ذلك.

#### جدول (1)

نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للفروق بين درجة المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي على مقياس الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية عند مستوى دلالة (0,05)	
					المحسوبة	الجدولية
300	140,34	3,63	108	299	1,96	154,30

يتضح من جدول (1) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي على وفق متغير الشخصية المهنية لدى أفراد عينة الدراسة، وذلك لصالح المتوسط الحسابي، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، وهذا يعني ان طلبة الدراسات العليا يتمتعون بشخصية مهنية عالية، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن الأفراد الذين يتلقون معلومات حول المهن الموجودة في بيئتهم ومعلومات حول ذاتهم يصبح لديهم فرصة أكثر إيجابية في اتخاذ قرارات مستقبلية لاختيار المهنة بالمقارنة مع أولئك الذين لا يمتلكون معلومات عن المهن أو حول ذاتهم. ويرى هولاند (Holland) أننا يمكن أن نصنف الأشخاص على أساس شبههم بنمط أو أكثر من أنماط الشخصية، وكلما كان التشابه الشخصي لنمط معين كبيراً كان شبيهاً لذلك النمط في سماته الشخصية من جهة والسلوك المرافق لذلك النمط المهني من جهة أخرى.

#### 2. الفروق في الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا بحسب متغير الجنس (ذكور- وإناث) والتخصص (علمي وإنساني).

للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات الشخصية المهنية وفقاً لمتغيرات (الجنس، التخصص) تم استخدام تحليل التباين الثنائي، للتوصل إلى النتائج وجدولين (2) و(3) يوضحان ذلك.

#### جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات افراد العينة في مقياس الشخصية المهنية تبعا لمتغيرات (الجنس، التخصص)

الجنس	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	علمي	89	140,03	3,63

3,82	140,45	74	انساني	
3,71	140,22	163	المجموع	
3,90	139,81	70	علمي	إناث
2,97	141,19	67	انساني	
3,53	140,48	137	المجموع	
3,74	139,93	159	علمي	المجموع
3,45	140,80	141	انساني	
3,63	140,34	300	المجموع	

جدول (3)

نتائج تحليل التباين الثاني لدرجات الشخصية المهنية وفقا لمتغيرات (الجنس، التخصص)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	4,91	1	4,91	0,37	غير دال
التخصص	60,41	1	60,41	4,62	دال
الجنس * التخصص	16,86	1	16,86	1,29	غير دال
الخطأ	3864,34	396	13,05		
الكلية	5913098,000	300			

\*القيمة الفائية الجدولية تساوي (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجتي حرية (296,1).

- ومن ملاحظة القيم الواردة في الجدولين (2) و (3) لمتغير الشخصية المهنية نستنتج :  
أ- الجنس (ذكور ، إناث):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الشخصية المهنية على وفق الجنس (ذكور، إناث) إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الطلبة الذكور (140,22) وبانحراف معياري (3,71) اما الطلبة الاناث فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهن (140,48) وبانحراف معياري (3,53) وهذا يعني انه لا توجد اختلافات بين الذكور والاناث في متغير الشخصية المهنية وربما تفسر هذه النتيجة إلى أن شعور كلا الجنسين بأحقية اختيار المهن التي تتناسب مع قدراته، وذلك لأنهم وصلوا الى مرحلة من النضج والشعور بالمسؤولية في تقرير المصير إضافة إلى النظر للفرد على أنه ذاتية متميزة كذلك الفروق الفردية بين الأفراد والاحترام للفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة التي تناسبه.

ب- التخصص (علمي - أنساني) :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الشخصية المهنية على وفق التخصص (علمي- أنساني) إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الطلبة التخصص العلمي (139,93) وبانحراف معياري (3,74) اما طلبة التخصص الانساني فقد بلغ المتوسط الحسابي (140,80) وبانحراف معياري (3,45) وهذا يعني انه لا توجد اختلافات بين طلبة التخصص العلمي وطلبة التخصص الانساني في متغير الشخصية المهنية وربما تفسر هذه النتيجة إلى أن جميع طلبة الدراسات العليا لديهم شخصية مهنية تحفزهم وتجعلهم أكثر قدرة على اختيار المهن التي تتناسب مع قدراتهم وتدعم اتجاهاتهم وتزيد ثقتهم بأنفسهم في اتخاذ القرارات بحرية وتحمل المسؤولية اتجاه تصرفاتهم وتجعلهم قادرين على التأثير في الآخرين والعمل الذي يقوم به مهما اختلفت المستويات الدراسية كل من التخصص العلمي والانساني.

أما بالنسبة للتفاعلات بين متغير الشخصية المهنية وبين متغيرات (الجنس، التخصص)

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تفاعل (الجنس) إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0,37) وهي أصغر من القيمة الجدولية (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجتي حرية (396,1).
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تفاعل (التخصص) إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (4,62) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجتي حرية (396,1).
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تفاعل (الجنس والتخصص) إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (1,29) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجتي حرية (396,1).

ثانيا: الاستنتاجات

على ضوء النتائج التي حصلت عليها الباحثة فإنه يمكن ان نستنتج ما يأتي:-

1. ان طلبة الدراسات العليا يتمتعون بشخصية مهنية عالية.

2. ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية للجنس والتخصص في الشخصية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا.

### ثالثاً: التوصيات

في ضوء ما أشارت به نتائج البحث يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. ضرورة تبني وزارة التعلم العالي والبحث العلمي معايير تعتمد على مراعاة ميول الطلبة قبل الاختيار المهني.
2. تزويد الطلبة بالأساليب الصحيحة لكيفية تحقيق التوازن بين الدراسة في مرحلة الدراسات العليا وجوانب الحياة الأخرى بحيث لا يحدث صراع بينهما يؤثر على صحتهم النفسية.

### رابعاً: المقترحات

نتيجة لما أثمرت عنه البحث الحالي يمكن اقتراح إجراء دراسات أخرى آملاً أن تكون ضمن الاهتمامات البحثية المستقبلية :

1. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على طلبة الدراسات الجامعية الأولية.
2. اعداد دراسة مقارنة بين طلبة الدراسات العليا في الجامعات العراقية على نفس المتغيرات.

### المصادر العربية:

1. أحمد عبد الخالق (2003): الأبعاد الأساسية للشخصية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر.
2. بدران، ع (2004): الشخصية، مكتبة الإيمان، المنصورة، مصر.
3. داوود، عزيز حنا، عبد الرحمن، انور حسين (1990) **مناهج البحث التربوي**، بغداد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد .
4. رواشدة، ر. (2007): العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
5. زهران، ح. (1988): التوجيه والإرشاد النفسي، ط 6، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
6. صلاح، احمد حسين (2009): الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقاً لنظرية هولاند، رسالة ماجستير، جامعة القدس، كلية الدراسات العليا، فلسطين.
7. عيسوي، عبد الرحمن محمد، (1985). القياس والتجريب في علم النفس والتربية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعة.
8. غرابية، ي. (1999): سمات الشخصية السائدة لدى العاملين في بعض المهن التي تمثل تطبيقات هولاند. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد -الأردن.
9. نزال، ك. (2005): الميول المهنية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول ثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

### المصادر الاجنبية

1. Holland, J and Holland, J (1977): Distribution of personalities with occupational and field of study. The vocational Guidance Quarterly, 15 (2) 226-231.
2. Holland, J. L. (1997): Making Vocational Choices. A theory of vocational personalities and work environment (3ed) Odessa, Fl. Psychological Assessment Resources.
3. Larson.M; Brogen, F.H; Rotting Hans and Patrick, J.(2002): Meatanalysis of Big six interests and Big five personality factors. Journal of Vocational Behaviour, 61 (2) 217-239.
4. Osipow, S. H. (1983): Theories of career Development, Prentice- Hall. Inc. New Jersey.
5. Stages; G. D; Larson, L.M. and Borgen, F. H. (2003): convergence of specific factors in vocational interests and personality. Journal of career Assessment, 11, (3) 243- 261.
6. Zunker, V. G. (1994): Career Counseling Applied concepts Life planning. California. Brooks Cole Publishing co.