

# الميول المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية لدى طلبة جامعة ذمار وفقا لنظرية هولاند

أكرم عبد الله الأذور

أحمد عبد الله الدميني

aalador@gmail.com

dr.domainy1977@tu.edu.ye

قسم العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة ذمار، اليمن

## ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية لدى طلبة جامعة ذمار وفقا لنظرية هولاند. ولهذا الغرض تم استخدام مقياس الميول المهنية لهولاند (1985)، والذي قام بتعريبه وتقنينه وصفي عصفور (1997)، وتكون من (36) فقرة تغطي ستة أبعاد للميول المهنية هي: الميول الواقعية، التحليلية، الاجتماعية، التجارية، التقليدية، الفنية. وتكونت عينة الدراسة من (204) طالبا وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من طلبة المستوى الأول بجامعة ذمار. وقد تبين من النتائج أن درجة الموافقة على المقياس ككل كانت عالية، وأن درجة الموافقة على جميع أبعاد مقياس الميول المهنية كانت عالية ماعدا بعد الميول الفنية الذي جاء بدرجة موافقة عالية جدا. وأكدت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية وجميع أبعاده وذلك لصالح الذكور. كما أظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري: التخصص، مستوى تعليم الأب وذلك في الدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية وجميع أبعاده. وبناء على هذه النتائج تم اقتراح بعض التوصيات والمقترحات البحثية.

الكلمات المفتاحية: الميول المهنية؛ طلبة جامعة ذمار؛ نظرية هولاند.

## Professional tendencies and their relationship with some demographic and social variables among students of Thamar University according to Holland's theory

Ahmed Abdullah Al-Domainy

Akram Abdullah Al-Adwir

dr.domainy1977@tu.edu.ye

aalador@gmail.com

Department of Educational and Psychological Sciences, Faculty of Education, Thamar University, Yemen

## Abstract

The study aimed at identifying the relationship between professional tendencies and some demographic and social variables among students of Thamar University according to the Holland's theory. To achieve this purpose, we used Holland's Occupational Orientation Scale (1985) which was arabicized and standardized by Wasfi Asfour (1997). It consisted of (36) items covering six dimensions of professional tendencies: real, analytical, social, commercial, traditional and artistic tendencies. The sample of the study consisted of (204) male and female students who were randomly selected from the students of first level at Thamar University. The results showed that the degree of approval of the scale as a whole was high and the degree of approval of all dimensions was high except the artistic tendencies which was a very high degree of approval. The results also showed that there are statistically significant differences between males and females in the overall score of the Occupational Orientation Scale and all its dimensions in favor of males. The results also showed that there were no statistically significant differences in the total score of the professional orientation

scale and all its dimensions attributed to the two variables: specialization, father's education level. Some recommendations and research proposals were proposed according to these results.

---

**Keywords:** professional tendencies; Thamar University students; Holland's theory.

## مقدمة

تعد مرحلة التعليم الجامعي من المراحل التعليمية المهمة في حياة الطالب فهي أولى الخطوات الحقيقية التي يخطوها نحو المستقبل الذي ينشده ويسعى إلى تحقيقه؛ لأنها الخطوة التي يبنى عليها العمل وتحقيق الذات؛ لذلك نجد الطالب بمجرد انتهائه من دراسة المرحلة الثانوية، بل وأثناء دراسته لمرحلة الثانوية يبدأ بالتفكير في التخصص الذي سيدرسه في الجامعة، والمجال الذي سيحقق له أفضل النتائج التي توصله للانخراط في سوق العمل وبدء الحياة العملية الفعلية. وتعتبر الجامعة مركزا للإشعاع الفكري والمعرفي، وضرورة أساسية من ضروريات المجتمعات وتطورها في العصر الحديث، ووسيلة فعالة للنهوض بالشباب الجامعي الذي هو عماد الأمة، وأمانة في أعناق المجتمع، فلا شك أن الجامعة تسهم إسهاما ملحوظا في بناء شخصية الطالب، بما تقدمه من مناهج متطورة، أو ما توفره من علاقات إنسانية وتفاعل اجتماعي، ولذلك يمكن القول أن شخصية الطالب تتبلور وتنضج خلال فترة الإعداد الجامعي، وتكوين هؤلاء الطلبة يتوقف على عدة قواعد منها: المناهج الدراسية الجامعية، الأساتذة ذوي الكفاءة، الأعمال الميدانية... وغيرها (ترزولت، 2009، صص. 17-18). ولا شك أن للميول المهنية أثر كبير في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة، فهي قرار مصيري حاسم يحدد مستقبله ويرسم له معالم النجاح أو الفشل. فالميول الصحيح يحول الشباب إلى طاقات خلاقة ومنتجة، كما يحقق الميول المهني كثيرا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية. فمن الناحية الاقتصادية فإن ميول الفرد للمهنة المناسبة له يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه، وكذلك عدم اضطرابه إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى فيه وقتا طويلا، وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير على تدريبه وتعليمه. كما أن الميول الخاطئ قد يؤدي به إلى سوء توافقه مع عدم قدرته على مسايرة المجتمع بما فيه من معايير وأعراف وتقاليد والخروج عليها والصدام معها.

ويرى المعشني (2001) أن عملية اختيار الإنسان لمهنته ليست نتيجة عامل واحد أو دافع واحد، بل نتيجة تفاعل عوامل ودوافع كثيرة تهيمن على هذا الاختيار منها عوامل ذاتية تتصل بشخصيته وتكوينه النفسي، وأخرى خارجية تتصل ببيئته الاجتماعية وبمجال العمل في المهن المختلفة (ص. 36). وقد أشار الشرعة (1993) إلى أن اختيار مهنة أو تخصص أكاديمي معين لا يتحدد بالامتيازات المادية والاقتصادية التي توفرها المهنة فقط، وإنما يعتمد على إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للفرد (ص. 234). وهذا يتفق مع نتائج الدراسة التي قام بها كل من ووترز ومور (Waters & Moore, 2002) التي توصلت إلى وجود علاقة بين البطالة وحالة التوتر النفسي عند الفرد، من خلال مقارنة الحالة النفسية بين الأفراد العاطلين عن العمل والعاملين؛ إذ دلت نتائج الدراسة على أن حالة التوتر النفسي ترتفع بشكل ملحوظ لدى العاطلين عن العمل مقارنة بالعاملين. كما أكد بكر (2004) على دور المهنة في حياة الأفراد، فهي تعبر عن أسلوب حياة الفرد، كما تؤثر مواقف العمل في تشكيل أنماط الأبنية النفسية لدى أعضاء المجتمع علاوة على ذلك فإن المهنة تحقق أغراضا اقتصادية ونفسية واجتماعية، فمن الناحية الاقتصادية، إذا ما وضع الفرد في وظيفة مناسبة فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، ومن الناحية النفسية يؤدي فشل الفرد في مهنة ما إلى شعوره بالنقص والفشل والإحباط، والاضطراب والتوتر، أما اجتماعيا، فإن البطالة عند الفرد تؤدي إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى الضغوط النفسية التي يتعرض لها العاطلون عن العمل أكثر من غيرهم (ص. 268). ويشير الدايري (2005) إلى أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطا وثيقا وإيجابيا بالصحة النفسية للفرد؛ حيث يرى أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية، علاوة على ما يحققه الاختيار المهني للعمل المناسب من راحة ورخاء اقتصادي ومعيشي ينعكس عليه من خلال آثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم (ص. 63).

كما أن الميل المهني الصحيح قد يحدث أثرا إيجابيا في حالة الفرد الصحية، ويجعله فردا متوافقا يخلو من الصراعات الداخلية الشعورية واللاشعورية، ويتحلى بقدر من المرونة ويستجيب للمؤثرات المهنية بصورة ملائمة. ويتجه الكثير من الأفراد نحو مهن معينة ويلتحقون بها نتيجة ميولهم نحوها. ويقول سوبر: أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهومهم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم أو نتيجة لما يتمتع به الفرد من سمات في شخصيته. ويفترض هولاند أن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع (نقلا عن: عبد الهادي والعزة، 1999، ص. 88). وعلى الأغلب فإن الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد بعينه بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على هذا الاختيار. وقد تكون بعض تلك العوامل ذاتية تتصل بشخصية

الفرد وتكوينه النفسي الفطري أو المكتسب، أو خارجية تتصل بالبيئة الاجتماعية والثقافية وإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرص التقدم فيها. والواقع أن الإنسان يختار مهنته ونفسه زاخرة بالكثير من الدوافع والعادات الصالحة أو غير الصالحة التي اكتسبها تدريجيا من الأسرة التي نشأ فيها طفلا صغيرا أو المدرسة والزملاء الذين رافقهم. وفي ظل الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها أسرته (الداهري، 2005، ص. 55).

ويرى زهران (1997) أن وضع المرء في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي، على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضوا في المجتمع مستقلا عن أسرته، وإذا لم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده فإن سعادته لا تتحقق، وبالتالي سيترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالاطمئنان، وعلى العكس من ذلك، فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل بها يكون قادرا على التفوق فيها والترقي إلى أعلى قمة من سلم مهنته (ص. 152). ويؤكد الخطيب (1995) على أن الميل المهني المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة نظرا لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده ذلك على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الآخرين (ص. 76). كما أشار عبد الهادي والعزة (1999) إلى أن الشخص الذي يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته، فإن ذلك يؤدي إلى شعوره بالسعادة وتحقق له الرضا النفسي (ص. 72). ويؤكد أبو عطية (2002) على أن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو والاستكشاف والاستقرار والحفاظة وتقبل الأعداء يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة (ص. 163). واتفق هانسن (Hansen, 1995) وشاري (Charry, 1981) على أن للميول دورا مهما في تمكين الطلبة من اختيار نوع التخصص الدراسي المناسب، وذلك باستخدام اختبارات الميول التي تسهل عملية توزيع الطلبة على التخصصات الدراسية المتنوعة، وأشارا إلى أن أدوات قياس الميول أصبحت تستخدم في الأبحاث التطبيقية، بغرض استكشاف الميل المهني الذي يقود إلى قرارات متعلقة باختيار التخصص الدراسي، والاختيار المهني والتغيير المهني، وأخذ علماء النفس المهني يستخدمون تلك الأدوات لتحليل بنية الميول، وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل الشخصية، والرضا والنجاح الوظيفيين. ويناقش ساكس (Sax, 1974) الأسباب التي تدعو إلى استخدام مقاييس الميول؛ حيث يرى أنها تكمن في أربعة هي: الانتقاء، التسكين، معالجة المشكلات التعليمية، تقويم البرامج. وتلعب الميول المهنية دورا هاما في نجاح الطالب، أو إخفاقه في مرحلة الشباب التي يبدأ فيها تطور الميول لديه إلى أن تصبح هذه الميول حرفة يمتهنها لكسب رزقه وذلك من خلال تعليمه وتدريبه على المستوى الأكاديمي أو التقني والفني والتميز عن أقرانه بالحصول على درجات علمية مرتفعة (نقلا عن عبد الوهاب، 2008، ص. 3).

ونظرية هولاند هي نظرية مهنية للعالم الإيرلندي جون هولاند تفترض أن الاختيار المهني للإنسان ينتج عن الوراثة وعوامل بيئية وثقافية والقوى الشخصية، تحدث فيها ستة أنماط للبيئة المهنية التي توائم هذه الأنماط من الشخصية. وتعتبر نظرية هولاند أحد أهم النظريات التي يمكن الاستفادة منها في عملية الإرشاد المهني، لأنها تقدم تصنيفا للمهن المختلفة، وتساعد في التعرف على توجهات الأفراد نحو العمل، وتقدم أنماط للشخصية والمجالات المهنية الموائمة لكل نمط (حمود، 2012). كما أن البحوث النظرية والمساهمات العملية التي قام بها جون هولاند غيرت وبصورة واضحة وكبيرة طرق الإرشاد المهني لدى الطلبة، كما طورت النظرية بطريقة جيدة أنماط الشخصيات المهنية وبيئات العمل المناسبة، وقد ساعد هولاند من خلال نظريته على دقة وكفاءة البحوث في مجال الشخصية وعمل على تطوير أدوات المساعدة التي يحتاجها المرشدون في مساعدة المسترشدين في حل الصعوبات في اختياراتهم (Gottfredson, 1999, p. 42). ويرى هولاند في نظريته، أن الطالب لا يكون ماهرا في اتخاذ القرارات؛ إلا إذا ظهرت لديه الاهتمامات الذاتية، وحدث توافق بينها وبين السمات الشخصية، مع القدرة على اكتشاف مميزات المهن المرغوبة، وإسقاط المهن الأخرى. كما أكد على أن المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب العيش فقط بل إن لها دورا اجتماعيا يؤديه الفرد، وهي عالم متكامل تتشابك فيه مصالح الفرد والمجتمع (الحوارنة، 2005، ص. 3). وتعتبر نظرية هولاند من النظريات التي حاولت تجاوز المراحل النمائية، لتوضح العوامل المسؤولة عن اتخاذ القرار المهني لمهنة معينة. وقد نشأ مفهوم هولاند عن الاختيار المهني من خلال خبراته مع الأفراد الذين يقومون باتخاذ القرارات المهنية؛ حيث يعتقد أن بلوغ الشخص السن الذي يكون فيه قادرا على اختيار مهنته هو نتاج لتفاعل الوراثة مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية، بما في ذلك دور الأسرة والرفاق والراشدين الآخرين والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد والمستوى التعليمي للأسرة. كما يرى هولاند أن عملية الإرشاد المهني، ما هي إلا عملية تهدف لمساعدة الفرد على الاختيار السليم، وأن هذا الاختيار المهني الخاص بالفرد يتأثر بتفاعل عوامل وراثية بالإضافة

إلى العديد من الجوانب الثقافية والشخصية، بما في ذلك دور الأسرة والرفاق والطبقة الاجتماعية والمستوى التعليمي للأسرة (Herr & Cramer, 1984, p. 65).

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

## مشكلة الدراسة

من الملاحظ في اليمن أن هناك تزايدا في البطالة وعزوفًا من الشباب عن ممارسة بعض المهن مع وجود الطاقات البشرية المؤهلة، ولكن تأهيدا غير متوافق مع ذواتهم وقدراتهم وميولهم الداخلية. فالطالب في اليمن وكثير من الدول العربية لا يختار في الغالب التخصص الدراسي أو المهنة المناسبة؛ حيث يختار التخصص المتاح؛ أو يجبر عليه بالأحرى لعدم وجود البديل وبدون مراعاة ميول واهتمامات الطالب وقدرته العقلية والجسمية. وتعد مشكلة اختيار الطالب لنوع الدراسة والمهنة التي سيمتهنها في المستقبل من أهم المشاكل التي يواجهها عدد كبير من الطلبة في مرحلة التعليم الجامعي نظرا لعدم معرفتهم بطبيعة المواد والتخصصات التي سيقومون بدراستها؛ حيث يدرس كثير من الطلبة في تخصصات دراسية تتناقض مع طبيعة ميولهم المهنية إما بسبب المعدل الذي حصلوا عليه في الثانوية العامة، وإما بسبب الوضع المادي للأسرة من حيث عدم مقدرتها على تلبية طموح أبنائها في دراسة التخصصات التي يريدونها، وهذا التناقض يؤدي في أغلب الأحيان إلى الإخفاق الدراسي والمهني مما ينعكس سلبا على الفرد والمجتمع ويهدر الطاقات البشرية.

كما تكمن مشكلة الدراسة في نظرة الطلبة إلى المستقبل الذي ينتظرهم في ظل ما يعيشونه من أوضاع سياسية واقتصادية واجتماعية سيئة، والتي تتميز بخصائص وأحداث تكاد تنفرد بها بلادنا عن بقية مناطق العالم لما تحمله من تناقضات وخلافات بين أبناء المجتمع الواحد، ونظرا للانقسام الداخلي والحصار الذي له أثر كبير في تكوين أفكار غير واضحة لدى الطلبة عن المستقبل الذي ينتظرهم؛ لذلك أصبحت هناك ضرورة ملحة لدراسة ومعرفة اليول المهنية ومدى اختيار التخصص الدراسي المناسب الذي يتماشى مع قدرات الطالب واستعداداته وإمكانياته التي تؤهله للنجاح في حياته الدراسية، ومن ثم النجاح في المستقبل بما يحقق له الحياة الكريمة التي يتطلع إليها.

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

ويواجه الطلبة في نهاية مرحلة التعليم الثانوي مشكلة اختيار نوع التعليم الذي سوف يترتب عليه اختيارهم لدراساتهم المهنية والأكاديمية ومن ثم التحاقهم بمهنة معينة؛ حيث تكثر البطالة وتزايد في معظم مجتمعات دول العالم الثالث بسبب افتقار مدارسها إلى التوجيه والإرشاد المهني. وبدوره يهتم الإرشاد المهني بمساعدة الطلبة بشكل عام في التخطيط المستقبلي المهني واتخاذ القرارات المتعلقة بالاختيار المهني المناسب، من خلال إيقاظ اهتمامهم ولفت انتباههم إلى أهمية هذا الاختيار وما يترتب عليه من نتائج في مختلف مجالات

حياتهم. ولمساعدة الطلبة في عملية الاختيار المهني لا بد من توفر معلومات وافية عن ميولهم المهنية، وعن عالم المهن، ومن ثم تزويدهم بمعلومات كافية حول أهمية حصول الفرد على مهنة توافق ميوله ورغباته (الحوارنة، 2005، ص. 66) إلا أن نسبة كبيرة من الطلبة في المجتمعات العربية ما زالت تعاني من عدم الحصول على مثل هذه المعلومات. وهذا يتفق مع ما أشار إليه بكر (2004) الذي أكد على أن موضوع اختيار نوع الدراسة غير محدد وغير واضح بالنسبة لكثير من الطلبة، حتى ينهوا مرحلة التعليم العام فيجدوا أنفسهم مرغمين على دخول تخصص ما دون إرادتهم، ودون أن يعدوا أنفسهم للانخراط في ذلك التخصص أو العمل، فيكون اختيارهم في ضوء بريق ومغريات المهنة ومكانتها في المجتمع، أو على أساس عائدها الاقتصادي بغض النظر عن الميول، والاستعداد لها، أو نتيجة إجبار الأسرة على الدخول في مهنة معينة قد تكون مهنة الأسرة، أو مهنة فشل الأب في الانخراط بها، فدفع ابنه إليها، فيعيش ذلك الطالب في خوف وقلق من الإخفاق، وإن استطاع الاستمرارية فيها، لكن عدم الرضا المهني عن مكانة الوظيفة ودخلها وظروف العمل سيظل قائما (ص. 281). وتشير نتائج بعض الدراسات كدراستي: (النوباني، 1995؛ النجار، 2004) إلى أن اختيار كثير من الناس لمهنهم يحدث نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح الأقارب والأصدقاء، أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة ما، أو تحت ضغط الوالدين وتقاليدهم الأسرة، أو لأن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة، كل ذلك دون أن ينظر الفرد إلى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة لا بد منها لنجاحه في مهنته المستقبلية. وهذا يتفق مع ما أشار إليه أبو غزالة وزكريا (2002) في أن أعداد كبيرة من الطلاب يتابعون التعليم في المدارس الثانوية دون توجيه، كما أن عددا كبيرا منهم ينهي تحصيله الثانوي ويدخل عالم المهنة دون أن يتهيأ لذلك (ص. 42).

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

وما يؤيد مشكلة الدراسة شكوى الأهل وقلقهم على مستقبل أبنائهم، بسبب ضعف قدرة هؤلاء الأبناء على اتخاذ القرارات السليمة المبنية على أسس منطقية وحقائق كافية، مما يؤثر في تقرير مصيرهم، وخط سير حياتهم. ومع الزيادة المضطربة في أعداد السكان عموما، وأعداد الطلاب على وجه الخصوص سواء الذين يحملون شهادات جامعية أو ثانوية، وعدم توفر فرص عمل مناسبة لهم من وجهة نظرهم فإن الأمر يحتاج إلى تدخل سريع من كافة الأجهزة المعنية حتى لا نفاجا في يوم ما بنسبة غير معقولة من البطالة، وبالتالي ظهور عدد من المشكلات على مستوى الفرد والمجتمع. وقد ذكر هيلر (Heller, 1992) أن بعض الباحثين الذين اهتموا بدراسة القدرة على اتخاذ القرار لاحظوا أن معظم أفراد عيناتهم يسعون إلى القرارات الجاهزة، أو أنصاف الحلول المعتمدة على أنصاف الحقائق، كما لاحظوا فشلهم في استخدام استراتيجيات تحديد المشكلة وتطوير حلول لها، وتفضيل سلوك التجنب وكأن حولا جاهزة سوف تأتي من مكان ما. ومن بين الأسباب الهامة لهذا الضعف العام في مهارة اتخاذ القرار لدى الكبار والصغار، هو القصور في الأبحاث والدراسات التي تعمل على تنمية هذه المهارات لدى الفرد، منذ الطفولة من خلال البرامج والدورات التأهيلية المتخصصة المعدة لذلك، فإذا كان صانع القرار يملك معلومات كافية لذلك فسوف تكون القرارات أقرب إلى المنطقية (ص. 10).

ورغم اهتمام العالم من حولنا بمثل هذه الدراسات إلا أن المجتمع اليمني لم يحظ بمثل هذه الدراسات مع حاجتنا الماسة، خاصة في الوقت الحاضر الذي شهد نموا مطردا في عدد السكان وتغير في السياسة الاقتصادية المعتمدة على توطين معظم الوظائف الأمر الذي يتطلب أن يسبقه تغيير في الفكر من خلال تزويدهم بالمعلومات السليمة والمعرفة الثاقبة عن ذواتهم وقدراتهم وميولهم، وإلمامهم بكل ما يستجد عن عالم المهن، وما يتطلبه سوق العمل، بالإضافة إلى تنمية قدراتهم ونموهم المهني من خلال تحسين مستوى النضج المهني لديهم، وإكسابهم مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المناسب لقدراتهم وميولهم، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو بعض المهن. وقد لاحظنا خلال فترة تدريسي في جامعة ذمار منذ عام (2004) أن هناك اختلافا بين الطلبة في رضاهم عن التخصصات التي يدرسونها، واختلافا في نظرة هؤلاء الطلبة وتطلعهم نحو المستقبل ما بين متفائل ومتشائم من المستقبل الذي ينتظرهم بعد انتهائهم من الدراسة في ظل الظروف

التي يعايشها الطلبة في مجتمعنا وما يلفها من الضبابية والغموض وعدم وضوح الرؤية المستقبلية، وهذا ما دفعنا لإجراء هذه الدراسة التي يمكن صياغة مشكلتها بالسؤال الرئيس التالي:  
هل توجد علاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية لدى طلبة جامعة ذمار وفقا لنظرية هولاند؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:  
ما أكثر الميول المهنية شيوعا لدى طلبة جامعة ذمار وفقا لنظرية هولاند؟  
هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية لدى طلبة جامعة ذمار تعزى لمتغيرات: النوع، التخصص، مستوى تعليم الأب وفقا لنظرية هولاند؟

## أهمية الدراسة

### الأهمية النظرية

- تتجلى الأهمية النظرية لهذه الدراسة في تناولها لموضوع جديد في اليمن، وهذا الموضوع هو مشروع الحياة الذي يسعى الطالب إلى تحقيقه من خلال المهنة التي يختارها؛ حيث إن اختيار التخصص أو المهنة المناسبة أصبح الشغل الشاغل للطلاب وأولياء أمورهم.  
- أهمية الموضوع الذي تتصدى له الدراسة الحالية على مستوى الفرد والدولة؛ حيث إن موضوع البطالة أصبح هاجسا يقلق المسؤولين.  
- لا توجد أي دراسة - حسب علمنا - تناولت ظاهرة الميول المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات وفقا لنظرية هولاند في المجتمع اليمني، مما يبين أهمية إجراء هذا الدراسة.  
- تستمد الدراسة أهميتها كذلك من خلال العينة التي تجرى عليها الدراسة وهم طلبة الجامعة.  
- تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تعتمد على نظرية جون هولاند العالمية، التي تتحدث عن أنماط الشخصية، والبيئات المهنية المختلفة، وتواءم بين هذه الأنماط الشخصية والبيئات المهنية؛ حيث يمكن للطلبة أفراد عينة الدراسة التعرف على أنماط شخصياتهم والشخصيات الأخرى، والتعرف أيضا على البيئات المهنية المختلفة الأنسب لهم، وبدورهم يمكن تقديم المساعدة وبعض المعلومات لغيرهم من الطلبة أو أفراد أسرهم أو أقرانهم.  
- تساهم هذه الدراسة في تحديد حجم مشكلة الميول المهنية لدى الطلاب بتخصصاتهم النظرية والعملية.  
- توفر الدراسة قدرا من المعلومات والحقائق عن سياسة القبول والميول في المؤسسات الجامعية.

### الأهمية التطبيقية

- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تقديم برامج تساعد على عملية الميول المهنية والالتحاق بالتخصصات التي تحقق فائدة للفرد والمجتمع.  
- تساعد هذه الدراسة الباحثين على إجراء دراسات أخرى مشابهة ذات علاقة بالموضوع على مستويات تعليمية مختلفة.  
- لفت نظر القائمين على الإدارة الجامعية بضرورة الاهتمام بعملية الميول لما لها من أثار نفسية على الطلبة بمختلف مستوياتهم.  
- إعطاء الطلبة فكرة عن أهمية التخطيط السليم لاختيار التخصص المناسب بما يجعلهم قادرين على إكمال دراستهم دون ضغوطات نفسية.  
- توعية الطلاب بأنفسهم وقدراتهم واستعداداتهم من جهة، وإمدادهم بالمعلومات عن المهن وكيفية تحليلها ومصادر الحصول على تلك المعلومات وبالتالي اتخاذ القرار المهني المناسب.

## أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية لدى طلبة جامعة ذمار وفقا لنظرية هولاند؟
- التعرف على أكثر الميول المهنية شيوعا لدى طلبة جامعة ذمار وفقا لنظرية هولاند.
- الكشف عما إذا كانت دلالة الفروق في الميول المهنية لدى طلبة جامعة ذمار تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية (النوع، التخصص، مستوى تعليم الأب).

## مصطلحات الدراسة

### - الميول المهنية

عرفها صالح بأنها: "تنظيم سلوكي معقد يتعلق بمجموع استجابات قبول نحو نشاط مهني معين" (الحربي، 2008، ص. 10). ويعرفها عبد الهادي والعزة (1999) بأنها: "مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه" (ص. 113). وتتحدد هذه الميول من خلال استجابات الطلبة على مقياس الميول المهنية لهولاند. وقد تبيننا تعريف عبد الهادي والعزة، ومما دفعنا لتبني هذا التعريف بالذات هو ما وجد فيه من تعبير دقيق عن الميول المهنية بوضوح ودون إطالة فقد كان تعريفا موجزا وجامعا.

### - نظرية هولاند

هي نظرية مهنية للعالم الإيرلندي جون هولاند تفترض أن الاختيار المهني للإنسان يكون نتاج الوراثة وعوامل بيئية وثقافية والقوى الشخصية، تحدث فيها عن ستة أنماط للشخصية يقابلها ستة أنماط للبيئة المهنية التي توأم هذه الأنماط (حمود، 2012، ص. 212).

## الإطار النظري

### أولا: الميول المهنية

تمثل الميول المهنية عاملا مهما في نجاح الفرد أو إخفاقه في الدراسة أو المهنة التي ينتمي إليها، لأنها دافع داخلي يوجهه نحو بذل المزيد من الجهد في الدراسة أو العمل. كما أن للميول المهنية أهمية كبيرة في مجال اختيار المهن والإعداد لها والنجاح فيها؛ إذ إن الطفل أو المراهق الصغير قلما يهتم بالمهن التي يريد أن ينخرط فيها حينما يكبر، وحتى إذا فكر في ذلك الموضوع فإن تفكيره يكون مصبوغا بصبغة تخيلية غير واقعية، وقد يكتسب الفرد ميلا إيجابيا نحو بعض أساليب النشاط دون البعض الآخر نتيجة للخبرات المختلفة التي يمر بها في حينه (القاسم، 2001، ص. 59).

### أهمية دراسة الميول

تكتسب الميول أهمية كبيرة في حياة الأفراد؛ حيث إنها تعتبر من أهم جوانب الشخصية التي اهتم بها علماء النفس، هذا الاهتمام يعود إلى أن الأفراد يظهرون نجاحا في الأعمال والأشياء التي تتفق مع ميولهم فالليل إلى الشيء لا يقف فقط عند حبه والنجاح فيه بل يمكن أن يتخطى ذلك إلى التعلق به والإبداع فيه. لذلك فقد ظهرت أهمية الميول بعد الثورة الصناعية، ولعل من أقدم النظريات التي تناولت هذا الموضوع هي نظرية بارسونز Parsons؛ حيث افترض أن التكيف المهني يزداد عندما تتسجم خصائص الفرد وميوله مع المهنة، كما أشار سترونج Strong إلى أن الميول تعتبر مظهرا من مظاهر السلوك، وليس كيانا مستقلا بحد ذاته، كما أنها تزودنا بمعلومات إضافية لا يمكن لأي مصدر آخر أن يزودنا بها سواء كان تحليل القدرات أو الاستعدادات اللازمة لاختيار المهنة (نقلا عن إيفانس، 1993، ص. 131). ويشير عبد الهادي والعزة (1999) إلى أن الميول تشكل سمة هامة من سمات الشخصية التي اهتمت بها الدراسات النفسية، لأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بالإقبال على نواحي النشاط في المجالات المختلفة، كما أنها تساهم مع غيرها من سمات الشخصية الأخرى مثل: الاتجاهات والدوافع والقيم في التكيف التربوي والمهني، وتعتبر الميول أحد عناصر الاستعداد؛ إذ

يلاحظ انجذاب الناس للمواضيع التي يكونون مستعدين لعملها، وابتعادهم عن تلك التي لا يكونون مستعدين لها بمعنى أن الميول هي التي تحدد ما يفعله الفرد أكثر من أن تحدد الكيفية التي يتم بها العمل (ص. 190).

ولقد أكدت الكثير من الدراسات مثل دراسة وولش وبروس (1976)، ودراسة بلانتون (1967) بأنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الميول الدراسية لتخصص معين ودرجات التحصيل الدراسي، وأن القدرات والاستعدادات والتحصيل الدراسي والإعداد المهني التي يمتلكها الطالب، لا تستطيع وحدها تفسير نجاح الفرد في دراسته أو مهنته وتكيفه فيها، بل لا بد من معرفة ميول الطالب التي تعتبر عنصرا هاما في نجاحه في دراسته أو في مهنته وتكيفه معها ومن المعروف أن أكثر الطلبة الذين لديهم الدافعية والحماس لدراساتهم هم أكثر حبا وميلا للدراسة ولأوجه النشاط المدرسي ويشعرون بأن هناك صلة بين ميولهم وما يتعلمونه. (نقلا عن الدمرداش، 1977، ص. 136). ويعتبر الميل قوة باطنة توجه الفرد نحو هدف معين، وهي قابلة لأن تحتوي على الفعل المطلوب أداؤه بحيث يصبح الغرض منها غاية.

من خلال ما تم التطرق إليه آنفا، يتضح جليا أن الكشف عن الميول المهنية أمر ضروري سواء في التوجيه المهني نحو الاختصاصات والمهن المختلفة، أو في تصنيف وانتقاء الأفراد الملائمين لوظيفة ما، أو في معرفة وفهم أسباب عدم الرضا الوظيفي ومحاولة مساعدة الشخص على التكيف والاندماج مع وسطه المهني، كما تلعب الميول المهنية دورا في كل نظريات التطور المهني، ويمكن لمقاييس الميول المهنية أن تفتح آفاقا جديدة للأشخاص المترددين، فهي تمثل ما نحب أن نعمله وما لا نحب (نزال، 2005، ص. 2).

## أهداف دراسة الميول المهنية

### الأهداف التعليمية

- تحسين التحصيل العلمي.
- تحسين إعداد الطالب ومشاركته في التعليم.
- تحقيق أعلى معدلات لأداء الطلبة.

### الأهداف الاجتماعية

- تحسين مستويات العمل والأداء والارتياح الوظيفي.
- خفض معدل البطالة والأمراض النفسية كالاكتئاب.
- خفض أعمال العنف في المجتمع.

### الأهداف الاقتصادية

- الاستفادة القصوى من تكاليف التعليم.
- تحسين الدخل القومي للمجتمع.
- زيادة إنتاجية العمال لأن كلا يعمل فيما يناسبه (الردادي، 2010، ص. 3).
- أهداف متعلقة بالتوجيه التربوي والمهني: تلعب الميول دورا كبيرا في توجيه حياة الأفراد، وتتجلى أهميتها بوضوح في تعليمهم، وفيما يضعون من الخطط لحياتهم المهنية المستقبلية، وتحديد مدى نجاحهم في المهن التي يقومون بها.
- أهداف تتعلق بالاختيار والتصنيف: تساهم الميول في اختيار الموظفين الذين يلتحقون بمهن معينة، كما تساعد على تصنيف العمال حسب المجموعة المهنية المتوفرة.
- أهداف تتعلق بالدراسة التربوية والاجتماعي: استعمل الباحثون الميول من أجل اكتشاف التغيرات ومدى الاستقرار في المجتمع، وفي فهم العلاقة بين الميول وبعض التغيرات السيكولوجية المختلفة مثل: القدرات، وسمات الشخصية (عبد الهادي والعزة، 1999، ص. 109).

## أنواع الميول

تعددت الآراء في تحديد أنواع الميول وعند استعراض هذه الأنواع نجد ما يلي:

### من حيث النشأة

- ميول فطرية: وهي تولد مع الفرد كالميل إلى الحركة والميل إلى المشي، أو الميل نحو الهوايات التي يغلب عليها عنصر اللعب والسيطرة وحب الاستطلاع، أو الميل نحو الأمور الاجتماعية، وهذه الميول تكون أكثر ثباتا (عبد الوهاب، 2008، ص. 16).

- ميول مكتسبة: وهي التي تظهر في الطفل بتأثير الأسرة والمدرسة والمجتمع، وهي أقل ثباتا وأسهل تحولا وأكثر قابلية للتغيير، كالميل إلى السباحة والصيد وسباق الدراجات والمطالعة في الأدب والعلوم (الحربي، 2008، ص. 8).

### من حيث العموم

- الميول العامة: وتمثل مجموعة استجابات القبول نحو موضوع معين يحقق الرضا والسعادة للفرد حين يمارس ما يميل إليه.

- الميول المهنية: وهي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه، وقد أشار سترونغ Strong إلى أن الميول المهنية تمتاز عن الميول العامة بأنها أكثر ثباتا واستقرارا، كما دلت نتائج دراسته إلى أن الذين يعملون في مهنة من المهن يتفقون في ميولهم اتفاقا يميزهم عن الأفراد الذين يعملون في مهن أخرى (نقلا عن عبد الهادي والعزة، 1999، ص. 113).

### من حيث الذاتية

الميول الشخصية: كحفظ البقاء والرغبة في الحياة، فالرغبة في الحياة أو إرادة الحياة هي المحرك الأول لكل موجود، ومنها ما هو مادي كالميل إلى الغذاء، ومنها ما هو معنوي كالميل إلى التفكير أو الفعل.

الميول الغيرية: حيث نجد لذة في سعادة الآخرين، والألم في شقائهم، وهذا دليل على أن الإنسان اجتماعي، أو مدني بطبعه، فهي التي يتصل الفرد بها مع غيره من الناس كالعطف والصدقة والمحبة وغيرها من الميول الاجتماعية.

الميول العالية: وهي الميول العلمية والجمالية والمكبوتة في اللاوعي، ومن أهم مظاهرها زلات اللسان التي تدل على الميول المكبوتة (شحيبي، 1994، ص. 193).

### خصائص الميول المهنية

تتميز الميول بشكل عام بخصائص عامة باعتبار أنها مكتسبة، ولكن البعض منها فطري يولد بميلاد الفرد كالميل إلى الحركة واللعب، وهي تختلف باختلاف عوامل السن والجنس والبيئة المحيطة بالفرد، وتكون ذات طابع انفعالي أكثر منها عقلانية، وهي متغيرة حسب المواقف، وقد تكون إيجابية مرغوب فيها، أو سلبية غير مرغوب فيها. وقد حدد سترونغ Strong الخصائص التي تتميز بها الميول على النحو التالي:

- الميول ليست مسألة سيكولوجية منفصلة عن غيرها، ولكنها مظهر من مظاهر الشخصية المتعددة.
- الميول تعبير عن الرضا ولكنها ليست بالضرورة دليلا على الكفاية.
- يتم تقدير الميول بدقة على يدي موجه مدرب، ولكنها تكون أكثر دقة عندما تقوم على أساس التحليل الإحصائي لمئات الحالات.
- التقديرات المبنية على الميول تشير إلى ما يريد الإنسان القيام به، ولكنها لا تدل على ما يستطيع القيام به إلا بطريقة مباشرة (أبو كاشف، 1999، ص. 45).

هذا بالنسبة لخصائص الميول بشكل عام، أما عن خصائص الميول المهنية على وجه الخصوص نجد ما يلي:

- للميول المهنية نزعة شخصية سلوكية لدى الفرد للانجذاب نحو نشاط معين من الأنشطة العملية المختلفة.

- الميول المهنية قابلة للقياس والتقويم، إما من خلال الاستجابات اللفظية للأفراد المفحوصين، أو من خلال ملاحظة أوجه السلوك والنشاطات العملية التي يقوم بها الأفراد.

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

الميول المهنية تقترن بالسلوك فالطالب الذي لديه ميول عملية مهنية يتوقع منه أن يمارس العمل بطرقه المختلفة بشكل أفضل من النشاطات الأخرى الإنسانية كما تقترن الميول بمستوى الأداء في العمل مع توافر الاستعدادات لدى الفرد (العزة، 2001، ص. 326).

لذلك لا بد من الانتباه الجيد لميول الطلبة المهنية، ووضعها في عين الاعتبار عند قبولهم في تخصص أو مهنة معينة؛ حيث إن وجود الطالب في التخصص الذي يناسب ميوله المهنية بالإضافة إلى وجود القدرات التي تتناسب مع هذا التخصص لا بد وأن يؤدي في الغالب إلى نجاح الطالب في تخصصه أو مهنته التي التحق بها.

### العوامل المؤثرة في الميول المهنية

يمكن استعراض أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية على النحو التالي.

#### العوامل الذاتية

- صفات الفرد الوراثية: إن الصفات الوراثية التي يرثها الأبناء عن الآباء لا تقتصر فقط على الصفات الجسمية كلون البشرة ولون الشعر وغيره بل إنها قد تتخطاها إلى بعض الصفات الأخرى كالميول إلى مهنة معينة (الشيباني، 1987، ص. 92).

- الجنس: يعد الجنس من أهم العوامل التي تميز الأفراد ذكورا وإناثا عن بعضهم البعض في كثير من الأشياء الحياتية؛ حيث نجد أن تكوين الذكر الجسدي والعقلي يختلف عن تكوين الأنثى مما يؤثر على قدرات كل منهما فنجد أن للذكر اهتمامات خاصة تتناسب وتكوينه الجسدي، وللأنثى كذلك اهتماماتها الخاصة. ليس هذا فحسب بل إن التكوين الجسدي له أثر كبير في الميل نحو مهنة معينة، أو عمل معين أو حتى تخصص معين؛ حيث يتأثر اختيار المراهق للمهنة بالجنس ذكرا كان أم أنثى؛ إذ إن بعض المهن التي تناسب الرجل قد لا تناسب المرأة، وذلك كميل الصبيان إلى الصناعة، وميل البنات إلى الأشغال اليدوية (شحيمة، 1994، ص. 196).

- السن: يمر الإنسان في حياته بمراحل عمرية مختلفة، ولكل مرحلة من العمر الميول الخاصة التي تختلف من مرحلة إلى أخرى؛ لذا فإننا نجد ميول الشباب تختلف عن ميول الأطفال، وميول هذا وذاك تختلف عن ميول الراشدين، وفي مرحلة الشباب نفسها تختلف ميول الشباب باختلاف عمره الزمني، فكلما تقدم سن الشاب كلما زادت ميوله نضجا واستقرارا (الشيباني، 1987، ص. 92).

الرضا عن المهنة: من أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية للفرد هو الرضا عن المهنة التي ينتمي إليها، فالميل نحو مهنة ما يرتبط ارتباطا قويا بمدى الرضا عن هذه المهنة، فالتناسك يكونون أكثر سعادة في الأعمال الأكثر تنوعا والتي تتيح لهم الاستقلالية، كما أن النجاح يولد متعة أكبر في أداء العمل، ودافعا للمضي والاندماج فيه (عبد اللطيف، 2003).

#### العوامل البيئية

- الأسرة: يتأثر الفرد بأسرته بصفة عامة وبالوالدين بصفة خاصة، فمعتقدات الأطفال عن ميول آبائهم لها أهمية كبرى في تشكيل ميولهم الحقيقية؛ حيث يؤثر الآباء تأثيرا كبيرا في اختيار أبنائهم لمهنتهم سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، فالآباء الذين لهم ميول نحو هواية الرسم، أو الموسيقى، أو جمع الطوابع، أو فلاحية البساتين، أو نحو عمل معين من شأنهم أن ينقلوا مثل هذه الميول إلى أبنائهم ومن المحتمل جدا أن يكتسب أبنائهم نفس هذه الميول تقريبا (عبد الوهاب، 2008؛ الشيباني، 1987).

- المدرسة: المدرسة هي العامل البيئي الثاني بعد الأسرة من ناحية تأثير الفرد بها، فهي المكان الذي ينتمي إليه الفرد في مرحلة مبكرة من حياته؛ حيث تسهم المدرسة في تشكيل شخصيته وصقلها وتزويده بالكثير من الصفات والاهتمامات. وتؤثر المدرسة تأثيراً أساسياً في نمو اليول؛ حيث تبقى هذه اليول ثابتة في الحياة اللاحقة بحيث يجد الكثيرون في المدرسة فرصاً لاستعراض وممارسة عينة واسعة من المهن الأكاديمية والمهن التطبيقية الأخرى، ويقررون أي هذه المهن يرغبون بالاستمرار بها في حياتهم العملية بعد إنهاء سنوات الدراسة (عبد الوهاب، 2008، ص. 19).

- المجتمع: يتأثر الفرد تأثيراً كبيراً بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه؛ حيث يلعب المجتمع دوراً كبيراً في توجيه اليول والاهتمامات لدى الأفراد، وقد يتمثل هذا الدور عند الطلبة في تأكيد المجتمع على بعض التخصصات كالعلوم مثلاً دون التخصصات الأخرى. وكذلك العادات والتقاليد والمثل السائدة في المجتمع والطابع الثقافي الذي يميز الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد والعصر الذي يعيش فيه، ويبدو ذلك جلياً في اختلاف ميول أبناء البيئات الصناعية عن ميول أبناء البيئات الساحلية والريفية، وكذلك اختلاف ميول الأشخاص الذين نشأوا في بيئات يغلب عليها الحرمان، وميول الأشخاص الذين نشأوا في بيئات يغلب عليها الاعتدال والحرية (الحري، 2008، ص. 7).

## ثانياً: نظرية جون هولاند للميول المهنية

اشتهر هولاند بكتابه حول الإرشاد والاختيار المهني؛ حيث يعتبر صاحب النظرية التي تؤكد على أهمية التوافق ما بين السمات الشخصية والميول المهنية، وقد صمم اختبار مهني مهم ومميز يساعد على التعرف على نمط الشخصية وملائمتها مع البيئة المهنية الأنسب. ويفترض هولاند في نظريته أن اختيار الفرد للمهنة هو تعبير عن شخصيته، ويقسم هولاند الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط ولكل من هذه الأنماط صفاتها الخاصة بها، وكل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ نفس الاسم وتتطابق في صفات النمط نفسه، وبالتالي فإن نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربوية أو مهنية أو أكاديمية محددة تناسب نمط شخصيته (Holland, 1973; Lanzerotti & Orell, 2006). كما تفترض نظرية هولاند أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية. ويفترض هولاند أيضاً أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط، كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها ببعض، وأن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي (عبد الهادي والعزة، 1999، ص. 97). وجوهر نظرية هولاند يعتمد على ثلاثة محاور أساسية: الأول يتعلق بالبيئة، والثاني يتعلق بالفرد، أما الثالث فيتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة. وينطلق فهم هولاند للبيئة في مسارين: الأول البيئات المهنية: وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يحدد بموجبها مدى الاختيار، والثاني البيئة الاجتماعية: وهي مجموعة المؤشرات التي يحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عند الاختيار (المشعان، 1993، ص. 77).

## أنماط الشخصية الستة حسب نظرية هولاند

- الشخصية الواقعية:** وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:
- العدوانية والليل نحو الأنشطة التي تتطلب تناسقاً حركياً وقوة ومهارة جسمية.
  - يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين.
  - يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.
  - يتميزون بأنهم يميلون إلى الواقعية في تعاملهم مع مشاكل الحياة.
  - يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.
  - قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة.

- وبيئتها (النمط الواقعي): معماري- مزارع- مهندس- رائد فضاء - طيار - طبيب أسنان - سائق - كهربائي - إطفائي- جيولوجي - فنون الحرب - عمل مساج - مخبري - ميكانيكي سيارات - حداد - ممرض - صيدلي - شرطي - جراح - طبيب حيوانات - سمكري - التربية البدنية - ربة بيت - عالم أحياء - بناء - نجار- عسكري.

### **الشخصية العقلانية:** وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.  
- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالدراسة عن علل الأشياء وعلاقتها.

- يمتلكون قيم واتجاهات غير ثقيلة.  
- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.  
- وبيئتها (النمط العقلي): محلل نفسي- البحث والتطوير- العلوم- خبير تطوير الويب- علم كمبيوتر- مصمم برامج الحاسوب- اقتصاد- مهندس- أستاذ جامعي- محامي- رياضي- إحصائي- الطب- باحث في المجال الطبي- فيزيولوجي- بروفيسور- عالم نفسي.

### **الشخصية الاجتماعية:** وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:

- يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.  
- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية.

- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية.  
- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل المشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.  
- وبيئتها (النمط الاجتماعي): ناشط في العدالة الاجتماعية- العناية بالأطفال- التعليم- الاستشارات- التدريس الأكاديمي- التعليم المبكر للأطفال- علم الشيخوخة- الدراسات الدولية- الصحة- الطب- التعليم العالي- ممرض- خبير تغذية- مروض- عالم نفسي- محلل نفسي- الطب العام- الأعمال الاجتماعية- مدرب.

### **الشخصية التقليدية:** وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:

- الالتزام والتقيّد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.  
- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية.

- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيماً لفظياً وعددياً.  
- القدرة على ضبط النفس.  
- ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة.  
- يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق.  
- يميلون إلى الروتين في حياتهم.  
- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.  
- وبيئتها (النمط التقليدي): محاسب - مستشار ضريبي- خبير بشؤون التأمين- الإدارة- مسؤول إداري- مدقق حسابات- القطاع المصرفي- صراف في بنك- أعمال اقتصاد- قابض- أمين صندوق- كاتب- عالم الحاسوب- برمجة الحاسوب- تصميم الواجهة- خبير تطوير الويب- مراسل محكمة- خدمة الزبائن- مدير قاعدة البيانات- التعليم- الاستشارات- التدريس- مهندس- المالية- محلل مالي- التأمين- الخدمات المصرفية- محتمي- المكتبة وعلم المعلومات- مسؤول الأرشيف- الإدارة- محلل أبحاث.

### **الشخصية المغامرة:** وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:

- إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.  
- يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.  
- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.  
- اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.  
- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.

- وبيئتها (النمط المغامر): ناشط- مساعد إداري- أعمال اقتصاد- مدير التنفيذ- مناظر- مقاول- التخطيط للمهرجانات والملتقيات- الدراسات الدولية- التطوير العالمي- جمع التبرعات- تسيير فندق- مسؤول موارد بشرية- التأمين- العلاقات الدولية- مترجم- محامي- الإدارة- مستشار إداري- محلل أبحاث السوق- مدير مكتب- التسويق عبر الهاتف- مدرب- الأمم المتحدة- وزير.

### الشخصية الفنية: وهي الشخصية التي يتصف أصحابها بالتالي:

- يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين.  
- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.  
- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين.  
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسدية.  
- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.  
- يظهرون قليلا من ضبط النفس.  
- أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.  
- قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس.  
- وبيئتها (النمط الفني): الكتابة الإبداعية- شاعر- الفنون الجميلة- مصمم أزياء- الخياطة الراقية- مخرج أفلام- مصور- اللغات- مسرحي (عبد الهادي والعزة، 1999؛ عبد الوهاب، 2008؛ الهلال، 2007؛ الحربي، 2008، Holland، 1997).

### المفاتيح الأربعة في نظرية هولاند

**الاتفاق أو الاتساق:** وينطبق الاتساق على كل من نموذج الشخصية ونموذج المجتمع، وهناك أنماط تتفق مع أنماط أخرى، مثلا النمط الفني يتفق مع النمط الاجتماعي أكثر مما يتفق مع النمط العقلي أو للمغامر.

**التمايز:** بعض أنماط الأفراد أو البيئات تكون نقية، بمعنى أن هؤلاء الأفراد أو البيئات تشبه نمطا واحدا ولا تبدي تشابها مع الأنماط الأخرى، بينما يوجد أشخاص آخرون وبيئات أخرى تبدي تشابها مع بيئات أخرى.

**التطابق:** الأنماط المتنوعة للشخصية تتطلب بيئات متنوعة ويحدث التطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتهم مثل: تواجد الفنان في بيئة فنية، ويحدث عدم التطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات لا تتفق مع أنماط شخصياتهم مثل: تواجد الفنان في بيئة تقليدية، وذلك لأن الأفراد يزدهرون في البيئة التي تتفق معهم.

**الحساب:** يرى هولاند أن العلاقات بين أنماط الشخصية وأنماط البيئات يمكن ترتيبها على أساس أن المسافات بين الشخصيات والبيئات تتناسب عكسيا مع العلاقة بينهما، أي كلما بعدت المسافات بين نماذج الشخصيات والبيئات كلما كان ذلك دليلا على تدني العلاقة (ربيع، 2009، ص. 98).

### الدراسات السابقة

دراسة الحميدي (2010): هدفت إلى التعرف إلى اليول المهنية وسمات الشخصية الموهوبة السائدة للطلبة للتفوقين دراسيا بالمرحلة الثانوية بمدارس تعز، وقد بلغت عينة الدراسة (231) طالبا وطالبة، وقد استخدم الباحث مقياس اليول المهنية ومقياس سمات الشخصية الموهوبة. وقد أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في اليول المهنية تبعا لمتغير الجنس.

دراسة محمد (2009): هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين نمطي الشخصية الحسية والاختيار المهني لدى طلاب الجامعة، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) طالب وطالبة، وقد استخدمت الدراسة قائمة هولاند للتفضيل المهني، واختبار مايرز - بريجز لأنماط الشخصية، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في درجات الاختبار المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاختبار المهني تعزى لمتغير التخصص الدراسي، حيث كانت الفروق في البيئتين الواقعية والعقلية لصالح التخصص العلمي، وفي البيئة الاجتماعية لصالح التخصص الأدبي.

دراسة عبد الوهاب (2008): هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات النفسية، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) طالب وطالبة، وقد استخدم الباحث استبانة الميول المهنية، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

دراسة يعقوب (2007): ومن أهم أهدافها معرفة بنية الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية في السودان، وقد تكونت عينة الدراسة من (1210) طالبا وطالبة، واستخدم الباحث مقياسا للميول المهنية من إعداده، وقد أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في بعض المهن بحسب مجالاتها تعزى لمتغيرات: الجنس، نوع المدرسة، التخصص.

دراسة أبو كاشف (1999): هدفت إلى التعرف على مفهوم الذات وعلاقته بالميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى طلبة كليات المجتمع المتوسطة بمحافظات غزة، وقد بلغت عينة الدراسة (318) طالبا وطالبة، واستخدم الباحث مقياس الميول المهنية لهولاند ومقياس مفهوم الذات ومقياس الدافعية للإنجاز، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط دالة بين مفهوم الذات والميول المهنية. وكذلك وجود فروق دالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وأيضا وجود علاقة دالة إحصائية بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز.

دراسة روبي (1997): استهدفت هذه الدراسة التعرف إلى خصائص بنية الميول المهنية لدى الطلبة القطريين، وتحديد مدى التشابه والاختلاف في هذه الميول بينهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (138) طالبا وطالبة من طلبة السنة النهائية بالكلية، وقد استخدم الباحث مقياس الميول المهنية، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة محمود (1999): هدفت إلى استقصاء العلاقة بين الميول المهنية وكلا من الجنس والتخصص الدراسي والنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في الأردن، حيث تكونت عينة الدراسة من (564) طالبا وطالبة، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في اختيار التخصص لصالح الذكور.

## إجراءات الدراسة

### أولا: منهجية الدراسة

انطلاقا من طبيعة الدراسة، والأهداف التي تسعى إليها، والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات لدى طلبة جامعة ذمار، وبناء على الأسئلة التي سعت الدراسة للإجابة عليها، فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة، كما توجد في الواقع، ويسهم في وصفها وصفا دقيقا ويوضح خصائصها عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها.

### ثانيا: مجتمع الدراسة

تم تحديد المجتمع الأصلي لهذه الدراسة بجميع طلبة جامعة ذمار من كلا الجنسين، والمسجلين في جميع الكليات من مختلف التخصصات في المستوى الأول من العام الجامعي (2012-2013).

### ثالثا: عينة الدراسة الاستطلاعية

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (35) طالبا وطالبة من أقسام المستوى الأول تم اختيارهم عشوائيا من مجتمع الدراسة الأصلي لغرض التأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق، والثبات) لأداة الدراسة، وذلك للاطمئنان على صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، وقد تم استبعادهم من التحليل النهائي.

## رابعاً: عينة الدراسة الأساسية

تكونت عينة الدراسة من (204) طالبا وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من طلبة المستوى الأول بجامعة ذمار، موزعين وفق متغيرات الدراسة كما هو موضح في الجدول (1):

### جدول 1. التوزيع التكراري النسبي لأفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستوى للمتغير	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	84	41.18%
	إناث	120	58.82%
	الأثار	20	9.82%
التخصص	التربية الفنية	30	14.70%
	الحاسوب	45	22.05%
	الطب العام	26	12.74%
	الطب البيطري	20	9.82%
	طب الأسنان	28	13.72%
	الهندسة المدنية	35	17.15%
	غير متعلم	24	11.76%
مستوى تعليم الأب	أقل من الثانوية	55	26.96%
	ثانوية	70	34.31%
	دبلوم	29	14.21%
	جامعي فما فوق	26	12.74%

## خامساً: أداة الدراسة

### مقياس الميول المهنية

قمنا باستخدام مقياس الميول المهنية لهولاند (1985)، والذي قام بتعريبه وتقنينه وصفي عصفور (1997)، ويتكون من (36) فقرة تغطي ستة أبعاد للميول المهنية. وقد قمنا بإجراء كثير من التعديلات على هذا المقياس بحيث يتلاءم مع عينة الدراسة الحالية، بحيث أصبح يتكون من (48) فقرة موزعة بالتساوي على أبعاد الميول المهنية الستة وهي: الواقعية، والتحليلية، والتجارية، والتقليدية، والفنية، والاجتماعية، وقد وضعت خمسة بدائل للإجابة عن فقرات المقياس هي: عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، ومنخفضة جداً. بحيث يشير البديل عالية جداً إلى الدرجة (5)، ويشير البديل منخفضة جداً إلى الدرجة (1) وجميع الفقرات إيجابية، يستجيب للفحوص عليها بوضع علامة (×) جوار البديل المناسب لميوله المهنية. وقد روعي أثناء صياغة الفقرات البساطة والوضوح وعدم الغموض وعدم التعقيد، بحيث تتناسب مع مستوى الطلبة العمري والاجتماعي والثقافي، كما روعي فيها الإيجاز؛ حتى لا يستغرق للبحوث وقتاً طويلاً للإجابة عليها. وقد خضع هذا المقياس لإجراءات الصدق والثبات كما يلي:

**صدق المقياس:** للتحقق من صدق مقياس الميول المهنية في الدراسة الحالية قمنا بعرضه في صورته الأولية على (10) من الأساتذة المحكمين المختصين في التربية وعلم النفس، من أجل استطلاع آرائهم عن مدى صلاحية الفقرات في قياس الميول المهنية، ومدى جودة الصياغة اللغوية للفقرات، وكذلك اقتراح التعديلات المناسبة على الفقرات إن وجدت، إما بالحذف، أو الإضافة، أو التعديل، وقد كانت نسبة موافقة المحكمين على فقرات المقياس لا تقل عن (85%). ثم قمنا بعد ذلك بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية المشار إليها سابقاً، وذلك للتحقق من صدق البناء (الاتساق الداخلي) للمقياس عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وقد أشارت النتائج إلى أن قيم معاملات الارتباط لجميع فقرات المقياس قد تراوحت ما بين (0.64) و (0.74) وهي معاملات ارتباط موجبة، ودالة إحصائياً عند

مستوى دلالة (0.01)، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، ويؤكد على أن فقراته صادقة، وتقيس ما وضعت لقياسه.

**ثبات المقياس:** من خلال نتائج تطبيق مقياس الميول المهنية على العينة الاستطلاعية المذكورة، تم حساب معامل الثبات لتقدير مدى الاتساق الداخلي للمقياس؛ حيث تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمجموع فقرات كل بعد على حدة، ولمجموع فقرات المقياس ككل، وقد أشارت النتائج إلى أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ تراوحت بين (0.71) و (0.86). كما قمنا بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تجزئة المقياس البالغ عدد فقراته (48) فقرة إلى نصفين فقرات زوجية وفقرات فردية، كما تم تجزئة كل بعد من أبعاد المقياس إلى نصفين، وتم حساب معامل الارتباط بين النصفين للأبعاد وللمقياس ككل، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بين النصفين بواسطة معادلة سبيرمان - براون، لاستخراج معامل الثبات، وقد أشارت النتائج إلى أن معاملات الثبات بين النصفين بعد تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان- براون تراوحت بين (0.69) و (0.90)، وهذا إضافة إلى كون معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية قريب من معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، فهو يؤكد أن مقياس الميول المهنية يتمتع بدرجة عالية من الثبات، تزيد الباحث اطمئنانا لتطبيقه على عينة الدراسة.

## عرض النتائج وتفسيرها

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول والذي ينص على: ما أكثر الميول المهنية شيوعاً لدى طلبة جامعة ذمار وفقاً لنظرية هولاند؟  
للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل بعد من أبعاد مقياس الميول المهنية، وكذلك للدرجة الكلية للمقياس، ثم تم ترتيبها تنازلياً كما هو موضح في الجدول (2):

**جدول 2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الميول المهنية وجميع أبعاده مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية**

رتبة البعد	رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
1	6	الميول الفنية	4.33	0.51	86.52%	عالية جداً
2	2	الميول التحليلية	4.06	0.53	81.12%	عالية
3	1	الميول الواقعية	4.00	0.59	80.10%	عالية
4	4	الميول التجارية	3.84	0.59	76.81%	عالية
5	3	الميول الاجتماعية	3.41	0.75	68.12%	عالية
6	5	الميول التقليدية	3.41	0.75	68.03%	عالية
		الدرجة الكلية للمقياس	3.84	0.62	76.78%	عالية

يتضح من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي لمقياس الميول المهنية ككل قد بلغ (3.84) بانحراف معياري قدره (0.62)، وقد كان درجة الموافقة للمقياس ككل من وجهة نظر أفراد العينة عالية بنسبة مئوية بلغت (76.78%). كما يتضح أيضاً أن أبعاد مقياس الميول المهنية قد جاءت جميعها بدرجة موافقة عالية ماعدا بعد الميول الفنية الذي جاء بدرجة موافقة عالية جداً؛ حيث حصل بعد الميول الفنية على المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (86.52%)، يليه بعد الميول التحليلية بنسبة مئوية بلغت (81.12%)، وحصل بعد الميول الواقعية على المرتبة الثالثة بنسبة مئوية بلغت (80.10%)، يليه بعد الميول التجارية بنسبة مئوية بلغت (76.81%)، أما في المرتبة الخامسة فقد جاء بعد الميول الاجتماعية بنسبة مئوية بلغت (68.12%)، بينما جاء بعد الميول التقليدية في المرتبة السادسة والأخيرة بنسبة مئوية بلغت (68.03%). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة في هذه المرحلة العمرية يميلون نحو الخيال والأحلام والحس المرهف، إضافة إلى ما تتميز به هذه المرحلة من سمات كرفض السلطة ومحاولة الاستقلال وإثبات الذات والسعي نحو الإنجاز الذي من خلاله تتحقق ذواتهم والميل إلى التجديد، كما أن الرغبة في الاستقلال تصل إلى قمة حدتها في هذه المرحلة، وكثيراً ما يببالغ المراهق الكبير

في هذه الرغبة إذا علم أن بعض أصدقائه أكثر استقلالا منه، وقد ينشأ عن ذلك صراع مع الوالدين، ويكتشف المراهق أن اعتماديته في هذه المرحلة ذات طابع اقتصادي في جوهرها، ويحاول البعض حل هذا الصراع بالبحث عن مصادر دخل خاصة تعينه على الاستقلال. وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الحميدي (2010) التي جاء فيها ترتيب الميول الفنية في مرتبة متأخرة جدا، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة عبد الوهاب (2008) التي حصلت فيها الميول الاجتماعية على المرتبة الأولى في ترتيب الميول المهنية.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية لدى طلبة جامعة ذمار تعزى لمتغيرات: النوع، التخصص، مستوى تعليم الأب وفقا لنظرية هولاند؟

وللإجابة على هذا السؤال تم تناول نتائج كل متغير على حدة كما يلي:

نتائج الفروق في الميول المهنية تبعا لمتغير النوع (ذكور، أناث)

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ثم تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة على مقياس الميول المهنية وأبعاده تبعا لمتغير النوع والجدول (3) يوضح ذلك.

### جدول 3. نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في مقياس الميول المهنية وأبعاده لدى أفراد العينة تبعا لمتغير النوع

م	الأبعاد	ذكور (ن=84)		إناث (ن=120)		قيمة (ت)	القرار
		ع	م	ع	م		
1	الميول الواقعية	4.06	0.58	3.71	0.54	4.18	دالة عند 0.01
2	الميول التحليلية	4.05	0.47	3.83	0.53	3.20	دالة عند 0.01
3	الميول الاجتماعية	3.85	0.55	3.20	0.65	3.88	دالة عند 0.01
4	الميول التجارية	3.57	0.52	3.14	0.53	5.67	دالة عند 0.01
5	الميول التقليدية	4.05	0.47	3.83	0.53	3.33	دالة عند 0.01
6	الميول الفنية	4.06	0.58	3.71	0.56	4.22	دالة عند 0.01
	الدرجة الكلية	3.94	0.523	3.57	0.56	4.08	دالة عند 0.01

يتضح من الجدول (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية وجميع أبعاده، وذلك لصالح الذكور. ويمكن تفسير هذه النتيجة لما يتمتع به الطلبة الذكور في المجتمع اليمني من حرية الحركة والتنقل والخروج إلى الشارع والاطلاع على كل ما هو متاح من المهن في الميدان وفي السوق المحلية، في حين نجد أن الإناث في هذا المجتمع لديهن مساحة محدودة من الحرية؛ حيث نجد أن أغلب الإناث يملن إلى الأعمال النظرية كالتدريس وغيره. فالمجتمع اليمني جزء من المجتمعات الشرقية الذكورية التي تميز بين الذكر والأنثى في المعاملة، وبالتالي تسمح للذكر بحرية الحركة والتنقل والاطلاع. إضافة إلى أن التكوين الجسمي له أثر كبير في الميل نحو مهنة معينة، أو عمل معين، أو حتى تخصص معين. كما يتأثر اختيار المراهق للمهنة بالجنس ذكرا كان أم أنثى؛ حيث إن بعض المهن التي تناسب الرجل قد لا تناسب المرأة، كميل الإناث إلى الأشغال اليدوية، وميل الذكور إلى الصناعة. ونرى أن هذه النتيجة أيضا لها ما يبررها من ناحية أن الذكور في المجتمع اليمني تقع على عاتقهم المسؤولية الكبرى في الإنفاق على البيت، وتحمل أعبائه ومصاريفه لذا نجد الذكور تظهر لديهم الميول المهنية أكثر، وذلك بعكس الفتاة التي لا يطلب منها غالبا تحمل مثل هذه الأعباء. كما يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى نمط التربية الذكورية في المجتمعات الشرقية عامة وفي المجتمع اليمني خاصة والذي يعطي الذكر أولوية في العمل وغيره من المجالات. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات (محمد، 2009؛ عبد الوهاب، 2008؛ يعقوب، 2007؛ أبو كاشف، 1999).

## نتائج الفروق في الميول المهنية تبعا لمتغير التخصص

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ثم تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة على مقياس الميول المهنية وأبعاده تبعا لمتغير التخصص والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول 4. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لمعرفة دلالة الفروق في مقياس الميول المهنية وأبعاده لدى أفراد العينة تبعا لمتغير التخصص

م	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القرار
1	الميول الواقعية	بين المجموعات	0.615	6	0.153	0.548	غير دالة
		داخل المجموعات	52.222	198	0.280		
		المجموع	52.837	204			
2	الميول التحليلية	بين المجموعات	0.995	6	0.248	0.962	غير دالة
		داخل المجموعات	48.369	198	0.260		
		المجموع	49.363	204			
3	الميول الاجتماعية	بين المجموعات	0.924	6	0.231	1.094	غير دالة
		داخل المجموعات	39.716	198	0.211		
		المجموع	40.640	204			
4	الميول التجارية	بين المجموعات	0.734	6	0.184	0.516	غير دالة
		داخل المجموعات	66.552	198	0.356		
		المجموع	67.287	204			
5	الميول التقليدية	بين المجموعات	1.821	6	0.455	0.516	غير دالة
		داخل المجموعات	88.003	198	0.471		
		المجموع	89.824	204			
6	الميول الفنية	بين المجموعات	2.374	6	0.594	1.622	غير دالة
		داخل المجموعات	68.793	198	0.366		
		المجموع	71.167	204			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.244	6	0.310	0.951	غير دالة
		داخل المجموعات	11.141	198	0.324		
		المجموع	61.853	204			

يتضح من الجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير التخصص في الدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية وجميع أبعاده. ويمكن تفسير هذه النتيجة لما يعيشه الشباب اليمني من معاناة وضغوط مشتركة لا تفرق بين تخصص وآخر، بل إن جميع التخصصات في هذا البلد أصبحت كثيرة، وقد أصبح الطالب يرى أن ميوله المهنية متشابهة مع الجميع من حيث الحصول على المهنة التي تناسبه، وذلك لعدم توفر فرص عمل كافية في ظل الحصار والانقسام، وبالتالي لم يكن للتخصص أي دور في التمييز بين أفراد عينة الدراسة من حيث ميولهم المهنية. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراستي (محمد، 2009؛ يعقوب، 2007) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير التخصص.

## نتائج الفروق في الميول المهنية تبعا لمتغير تعليم الأب

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ثم تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة على مقياس الميول المهنية وأبعاده تبعا لمتغير تعليم الأب والجدول (5) يوضح ذلك.

**جدول 5. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لمعرفة دلالة الفروق في مقياس الميول المهنية وأبعاده لدى أفراد العينة تبعا لمتغير تعليم الأب**

م	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) القرار
1	الميول الواقعية	بين المجموعات	0.494	4	0.165	0.589
		داخل المجموعات	52.344	200	0.280	
		المجموع	52.838	204		
2	الميول التحليلية	بين المجموعات	0.279	4	0.093	0.195
		داخل المجموعات	89.545	200	0.476	
		المجموع	89.824	204		
3	الميول الاجتماعية	بين المجموعات	0.450	4	0.150	0.422
		داخل المجموعات	66.836	200	0.356	
		المجموع	67.287	204		
4	الميول التجارية	بين المجموعات	1.183	4	0.394	1.122
		داخل المجموعات	66.103	200	0.352	
		المجموع	67.287	204		
5	الميول التقليدية	بين المجموعات	1.821	4	0.455	0.516
		داخل المجموعات	88.003	200	0.471	
		المجموع	89.824	204		
6	الميول الفنية	بين المجموعات	0.396	4	0.150	0.680
		داخل المجموعات	52.838	200	0.297	
		المجموع	53.234	204		
الدرجة الكلية		بين المجموعات	0.572	4	0.347	0.58
		داخل المجموعات	63.970	200	0.340	
		المجموع	64.446	204		

يتضح من الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير تعليم الأب في الدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية وجميع أبعاده. ويمكن تفسير ذلك بأن مستوى تعليم الأب في هذا العصر لم يعد له الأثر الكبير في تحديد الميول المهنية للطلبة، بل إن الكثير من الآباء المتعلمين في هذا العصر لا يكتفون بميول أبنائهم المهنية ولا ينتبهون لطبيعة المهنة أو التخصص الذي يمكن أن ينتمي إليه الابن، وفي المقابل نرى الكثير من الآباء غير المتعلمين أصبحوا يعتبرون أن تعليم الابن والانتباه له ولمهنته يعتبر تعويضا لهم على ما لم يحصلوا عليه من تعليم، كما أن هناك الكثير من العوامل الأخرى التي أصبحت تؤثر في ميول الطلبة غير تعليم الأب، وخاصة في عصر الانفتاح والعولمة الذي نراه على العالم من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة والانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي، حيث أصبحت جميعها تنافس الأسرة على تشكيل أفكار الطلبة وتوجيههم نحو ميولهم المهنية.

### خلاصة

يمكن تلخيص نتائج الدراسة في الاستنتاجات التالية:  
 أظهرت النتائج أن درجة موافقة أفراد العينة على مقياس الميول المهنية ككل كانت عالية، وأن درجة موافقتهم على جميع أبعاد المقياس كانت عالية ماعدا بعد الميول الفنية الذي جاء بدرجة موافقة عالية جدا. جاءت مجالات مقياس الميول المهنية وفق أهميتها على الترتيب التالي: الميول الفنية، التحليلية، الواقعية، التجارية، الاجتماعية، وأخيرا الميول التقليدية.  
 وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية وجميع أبعاده وذلك لصالح الذكور.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري: التخصص، مستوى تعليم الأب وذلك في الدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية وجميع أبعاده.

## التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة نوصي بما يلي:
- الاهتمام بالتعرف على الميول المهنية لدى الطلبة في المراحل المبكرة من حياتهم بحيث نستطيع توجيه هذه الميول توجيهها صحيحا يحقق للطلبة حياة تعليمية جيدة ومن ثم حياة اجتماعية ومهنية وعملية كريمة.
  - دعوة القائمين على الكليات الفنية والجامعات الأخذ بعين الاعتبار ميول الطلبة المهنية من حيث وضعها كألوية للقبول في التخصصات المختلفة، إلى جانب الاعتبارات الأخرى للقبول، أو حتى على أقل تقدير تحديد نسبة في القبول لهذه الميول المهنية.
  - اعتماد الكليات الفنية والجامعات على مرشدين مهنيين يقومون بتوعية الطلبة قبل التخرج من الكلية أو الجامعة نحو طبيعة السوق المحلي وكيفية استثمار الطلبة لتخصصاتهم وتوظيفها أفضل توظيف.
  - عقد لقاءات وورش عمل في الكليات والجامعات يدعى إليها المتخصصون وأرباب العمل من السوق المحلي بحضور الطلبة لاطلاعهم على كل ما هو جديد في جميع المجالات التخصصية.
  - وضع توصيف للمهن في مدارس التعليم الثانوي حتى يكون الطالب على دراية بالمهن التي تتفق مع ميوله وقدراته واستعداداته.
  - توفير أدلة الجامعات والكليات الحكومية الخاصة بالطلبة في المدارس الثانوية حتى يكونوا على اطلاع بجميع التخصصات الجامعية والمسارات الدراسية.
  - تدريب الطلبة على كيفية استخدام المقاييس الخاصة باكتشاف السمات والميول، حتى يتمكنوا من معرفة سماتهم الشخصية وميولهم المهنية.
  - إدخال موضوع الميول المهنية وكذلك مهارات اتخاذ القرار المهني في المناهج الدراسية في جميع المراحل التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعليم.
  - الاهتمام بالأنشطة اللاصفية وخاصة ما يتعلق بالمجال المهني كالزيارات الميدانية وتنفيذ المشروعات المهنية لمساعدة الطلاب على اكتشاف ميولهم وقدراتهم.
  - ضرورة وجود تعاون مستمر بين الوزارات المعنية كوزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي، ووزارة التخطيط، ووزارة العمل، ووزارة الصناعة والتجارة، ووزارة الشباب، ووزارة التعليم الفني والتدريب المهني للمساهمة في تحديد حاجة سوق العمل المحلي من المهن والوظائف.
  - العمل على تقديم خدمات الإرشاد المهني كجزء من العملية التربوية للمدرسة من خلال إدخال مادة التربية المهنية ضمن المقررات الدراسية في مراحل الدراسة المختلفة.
  - توفير مرشد طلابي في جميع المدارس يكون مدرب على تقديم خدمات الإرشاد المهني، وتطبيق الاختبارات النفسية والمهنية المقتنة لمعرفة ميول وقدرات الطلبة لتسهيل عملية الإرشاد المهني ومساعدتهم على اتخاذ القرارات المناسبة.
  - قيام وسائل الإعلام المرئي والمسموع بدورها في نشر الوعي المهني بين أفراد المجتمع لتوضيح أهمية التخصصات الدراسية والمهنية المختلفة.
  - التوعية الميدانية المستمرة من خلال ورش العمل والندوات حول المهن التي يحتاجها سوق العمل.
  - ضرورة تنمية ميول الطلبة المهنية من خلال موضوعات المواد الدراسية والأنشطة اللاصفية داخل المدرسة.
  - إتاحة الفرصة للطلبة بالقيام بالزيارات الميدانية إلى أماكن العمل من أجل تنمية معرفتهم، حول عالم المهن المختلفة.

## المقترحات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، نقترح القيام بالأبحاث والدراسات التالية:
- العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات مثل: التحصيل، الدافعية للإنجاز، الابتكار لدى طلبة الجامعة وفقا لنظرية هولاند.

- أثر متغير النوع ومستوى تعليم الوالدين على الميول المهنية لدى طلبة الجامعة وفقا لنظرية هولاند.
- أنماط الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية وعلاقتها بمهن الآباء.
- دور المدرسة التربوي والمهني في بناء اتجاهات مهنية نحو اختيار مهنة المستقبل لدى طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية.

## المراجع

- أبو عطية، سهام درويش (2002). مبادئ الإرشاد النفسي. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو كاشف، جمال (1999). مفهوم الذات وعلاقته بالميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى طلبة كليات المجتمع المتوسطة في محافظات غزة [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الأقصى.
- أبو غزالة، هيفاء وزكريا، زهير عبد الهادي (2002). أنا ومهنتي - دليل المعلم. وزارة التربية والتعليم، عمان.
- إيفانز، كارل (1993). الاتجاهات والميول في التربية (صحي عبد اللطيف المعروف، مترجم). دار المعرفة.
- بكر، محمد عبد الله (2004). أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، 32(2)، 263-288.
- البلوشي، راشد بن غريب (2007). بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيالات وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة عمان.
- ترزولت، عمروني حورية (2009). التوجيه في المؤسسات الجامعية الجزائرية رصد للواقع وتوجه نحو المستقبل، مجلة عالم التربية، 9(27).
- الحربي، إيناس محمد رجاء الله (2008). مقياس الميول المهنية. جامعة أم القرى.
- حمود، محمد عبد الحميد الشيخ (2012). الإرشاد المهني: نشأته - أهميته - تقنياته - نظرياته وتجارب عالمية. دار الكتاب الجامعي.
- الحميدي، جمهور ناجي سرحان (2010). الميول المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية الموهوبة للطلبة المتفوقين دراسيا بمدينة تعز [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة تعز.
- الحوارنة، إباد نايف (2005). أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول الثانوي في محافظة الكرك [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة.
- الخطيب، محمد شحات حسين (1995). التوعية المهنية المبكرة للطلاب، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية، 1(2).
- الداهري، صالح حسن (2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. دار وائل للنشر والتوزيع.
- الدمرداش، سرحان (1977). المناهج المعاصرة (ط.4). مكتبة الفلاح الكويتية.
- الرادادي، محمد بن صالح (2010). التوجيه المهني والتميز، تم الاسترجاع من موقع المرشد /http://www.morshed.org
- ربيع، محمد شحاته (2009). علم النفس الصناعي والمهني. دار المسيرة.
- روبي، أحمد (1997). الميول المهنية وعلاقتها بالتوجه نحو القوة الاجتماعية لدى طلاب وطالبات الكلية التكنولوجية بجامعة قطر. مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 11(42)، 68-91.
- زهران، حامد عبد السلام (1997). الصحة النفسية والعلاج النفسي (ط.3). عالم الكتب.
- زهران، حامد عبد السلام (1998). التوجيه والإرشاد النفسي (ط.4). عالم الكتب.
- شحيمي، محمد (1994). دور علم النفس في الحياة المدرسية. دار الفكر اللبناني.
- الشرعة، حسين سالم (1993). مدى توافق الاهتمامات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية. أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، 9(3)، 243-275.
- الشيباني، عمر محمد التومي (1987). الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب (ط.3). الدار العربية للكتاب.
- عبد اللطيف، شريف سنوسي (2003). التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات لتنمية الميول المهنية لدى الشباب - دراسة ميدانية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 15(1).
- عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد (1999). التوجيه المهني ونظرياته. مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.
- عبد الوهاب، أحمد فؤاد (2008). العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات النفسية لدى طلبة كلية مجتمع تدريب غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأقصى.

- العزة، سعيد (2001). الإرشاد النفسي أساليبه وتقنياته. مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.
- عطية، سلوى (2007). اتخاذ القرار المهني. مركز الإرشاد والتطوير المهني، قطر.
- القاسم، بديع محمود (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- محمد، درويش محمد (2009). الاختيار المهني وتفضيل نمط الشخصية لدى طلاب الجامعة. بحث مقدم للمؤتمر العلمي النفسي التربوي بكلية التربية، دمشق، سوريا.
- المشعان، عويد سلطان (1993). التوجيه المهني. مكتبة الفلاح.
- المعشني، أحمد علي (2001). خدمات الإرشاد النفسي والتوجيه الدراسي والمهني في المرحلتين الثانوية والجامعية في محافظة ظفار [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القديس يوسف.
- النجار، يحيى محمود حويطي (2004). فعالية برنامج مقترح في التوجيه المهني لتخفيف مستوى مشكلات الاختيار المهني لطلاب الصف العاشر الأساسي [رسالة ماجستير غير منشورة]. البرنامج المشترك بين جامعتي عين شمس وجامعة الأقصى.
- نزال، كمال صبحي (2005). الميول المهنية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في الأردن [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. الجامعة الأردنية.
- النوباني، مصطفى طه مصطفى (1995). العوامل المؤثرة في اختيار التخصص لدى طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية.
- الهلال، حسين (2007). منهج الأنماط والبيئات المهنية. جامعة الملك سعود.
- يعقوب، عبد الله إبراهيم الدومة (2007). اكتشاف بنية الميول المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية في السودان - ولاية الخرطوم نموذجا [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 15-40.
- Herr, E. L & Cramer, S. H. (1984) *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches (2ed)*. Brown and Company.
- Heller, F. (1992). *Decision Making and Leadership*. Cambridge University Press.
- Holland, J. (1973). A theory of vocational choice. *Journal counseling Psychology*, 10 (1)
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Psychological Assessment Resources.
- Lanzerotti, M. & Orrel, J. (2006). *The APS Career Development Resource Guided APS committee on career Development One Physics Ellipse*. College Park.
- Waters, L. & Moore, K. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 15-32.