

## تعريب وتقنين قائمة التفضيلات المهنية (VPI) على طلبة الصف الثالث الثانوي في المملكة العربية السعودية

حسين سالم الشرعه<sup>(1)</sup>، وعبد الرحمن سالم الشهري<sup>(2)</sup>

الجامعة الأردنية

(قدم للنشر في 04/02/1432هـ؛ وقبل للنشر في 04/01/1433هـ)

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى تعريب الخصائص السيكومترية لقائمة التفضيلات المهنية (Vocational Preference Inventory) وتقنينها وتحريها في البيئة السعودية، واشتقاق معايير للأداء، بحيث يمكن الاعتماد عليها في مساعدة الأفراد لاتخاذ القرار المهني أو الأكاديمي، وتم اختيار عينة بالطريقة العشوائية شكلت ما نسبته حوالي (25%) من مجتمع الدراسة، حيث بلغت (765) طالبا وطالبة. وأشارت نتائج العينة الاستطلاعية إلى أن لأنماط القائمة (الأحد عشر نمطاً) ثبات استقرار تراوح بين (0.64-0.79)، وبلغ للذكور بين (0.51-0.78)، أما الإناث فقد تراوح بين (0.60-0.84). كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن معامل ثبات الاتساق الداخلي لأنماط القائمة (الأحد عشر نمطاً) للعينة كاملة تراوح بين (0.50-0.86)، بينما بلغ للذكور بين (0.62-0.87)، وللإناث بين (0.51-0.86)، كما تم التحقق من صدق القائمة من خلال إيجاد قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والأنماط التي تنتمي إليها، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha < 0.05$ )، وهذا يبين أن ما تقيسه الفقرة يقيسه النمط. وتبين من نتائج التحليل العاملي للقائمة أن هناك أحد عشر عاملاً قد فسرت من التباين ما نسبته (41.43%). وأن الفقرات قد تشبعت على أنماطها. وقد تم اشتقاق معايير الأداء لأنماط القائمة، وبذلك فإن نتائج الدراسة تشير إلى توفر خصائص سيكومترية مقبولة لأنماط قائمة التفضيلات المهنية لـ(جون هولاند) في البيئة السعودية.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد المهني، الشخصية المهنية، القياس.

## Developing An Arabic Version of Vocational Preference Inventory (VPI) for the Third Secondary Grade Student in Saudi Arabia

Hussein Salem Sharah<sup>(1)</sup>, and Abdulrhman Salem Alshehri<sup>(2)</sup>

The University of Jordan

(Received 08/01/2011; accepted 29/11/2011)

**Abstract:** This study aimed at Arabitization, standardizing and investigating the psychometric characteristics of the vocational preferences' inventory (VPI) in the Saudi environment. The sample of the study consisted of (765) which equal (25% of the population), who were chosen by the simple random method, the sample consisted of (360 males and 405 females). The results of the pilot sample showed that the reliability of The (11) patterns of the inventory ranged between (0.64- 0.79) for all sample, and between (0.51-0,78) for males, and between (0,60-084) for females. In addition, the results showed that the reliability for inventory patterns ranged between (0,50 – 0,86) for all sample, and between (0.62-0,87) for males, and between (0,51-0.86) for females. The validity of inventory items were evaluated by using parsons correlation, all correlations were positive and statistically significant. The results of factor analysis of the list indicated that there are (11) factors which had variation (41,43%) and the items were distributed equally on their patterns. Consequently, the performance standards for inventory patterns were calculated.

**Key words:** Career Counseling, Vocational personality, Meagurment.

(1) Professor, Department of Counseling and Special Education,  
Faculty of Education, University of Jordan  
Amman, Jordan, p.o box: (11942)

البريد الإلكتروني: husseinsarah@gmail.com

(2) Teacher of Mathematics Department of Education and in Qurayyat Saudi  
Arabia

(1) أستاذ بقسم الإرشاد والتربية الخاصة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية  
عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، ص ب (11942)

(2) معلم رياضيات بإدارة التربية والتعليم في القرية بالمملكة العربية السعودية

## مقدمة:

الاتجاه المهني الذي سيمارسه، حيث أكد عدد من الباحثين على أهمية المرحلة الثانوية في عملية الاختيار المهني (نزال، 2005م؛ Ginzberg, 1980 ; Rottinghaus, 2006).

وقد انبثق عن هذه النظرة الشمولية تطور ملحوظ في الإطارين النظري والتطبيقي لميدان التوجيه والإرشاد المهني، وظهور نظريات متخصصة تعالج وتفسر جوانب الإرشاد المهني، وقضايا الاختيار والتفضيل المهني، وكذلك شهدت تطوراً في الإجراءات التطبيقية لعملية اتخاذ القرار المهني. ونشطت حركة القياس المتعلقة بتحديد ميول الفرد وقدراته واهتماماته المهنية، فظهرت مقاييس وقوائم متعددة لمساعدة الأفراد على التعرف إلى قدراتهم وميولهم المهنية، وأصبح القياس من الوسائل الضرورية في عملية اتخاذ القرار (الداهري، 2005م؛ التلاهي، 2008م).

وحتى يستطيع المرشد التربوي القيام بدوره في مساعدة الطلبة على معرفة ذواتهم تمهيداً لاتخاذ القرار الأكاديمي أو المهني، فإنه لابد من توفر أدوات قياس مناسبة تساعد على معرفة الذات، ولهذا فوجود مقاييس في الإرشاد المهني ضرورة حيث إن للقياس دوراً في التعرف على شخصية الفرد، ومنها الشخصية المهنية (Livingston et al., 2005).

وتعد قائمة التفضيلات المهنية Vocational Preference Inventory (VPI) والتي أعدها جون

كثيراً ما يعاني الطلبة في المدارس من عدم القدرة على اتخاذ القرارات فيما يتعلق باختيار نوع الدراسة أو المهنة التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم، خاصة بعد إنهاء مرحلة التعليم الثانوي، ويعود ذلك لعدد من العوامل المتسببة في إعاقة النضج المهني، واتخاذ القرارات المهنية المناسبة لدى الطلبة، ومن هذه العوامل افتقارهم للمعلومات، والمعرفة عن ذواتهم، وقدراتهم، وميولهم؛ وكذلك تأثير الآباء والبيئة المحيطة في تكوين اتجاهات سلبية لدى الطلبة نحو بعض المهن (الرواد، 1996م؛ أبو أسعد والحواري، 2008م).

فالمهنة بالنسبة للفرد ليست وسيلة لكسب العيش فقط وتحقيق حاجات مادية، وإنما وسيلة لإشباع كثير من الدوافع والحاجات النفسية كالحاجة للأمن، والانتماء، والتعبير عن الذات. ويشير (الشرعة، 1993م ب) إلى أن اختيار مهنة أو تخصص أكاديمي معين لا يحدد بالامتيازات المادية أو الاقتصادية التي توفرها المهنة فقط، وإنما يعتمد على إشباع حاجات نفسية واجتماعية للفرد كالإحساس بالتقدير الشخصي، والهوية، والعلاقات الاجتماعية المناسبة.

وتعد نهاية المرحلة الثانوية من التعليم المدرسي من أهم مراحل الإعداد الفعلي لمهنة المستقبل، أي أن قبول الطالب في تخصص أكاديمي معين قد يؤدي إلى تحديد

مقولب، مكرر، ثابت مستقل عن خبراتهم المهنية.  
3. يتم الاختيار المهني بناء على معرفة الفرد  
بيئات العمل المختلفة.  
4. يتجه الأفراد نحو المهن التي تناسب  
شخصياتهم.

#### أنماط الشخصية المهنية والبيئات المهنية المطابقة لها:

صنف هولاند أنماط شخصيات الأفراد المهنية إلى  
سنة أنماط (Brown,2007; Nathan & Hill, 2006;  
Roth, 2006)، كذلك يمكن تصنيف البيئات المهنية إلى  
ست بيئات، ويلاحظ أن لكل شخصية مهنية بيئة مطابقة  
لها، ويأخذ التوجه نحو البيئات المهنية المختلفة شكلاً  
هرمياً، تأخذ البيئة المهنية الأكثر تطابقاً مع شخصية الفرد  
المهنية رأس الهرم، وقاعدة الهرم البيئة الأقل تطابقاً مع  
شخصيته المهنية، وفيما يلي عرضاً مختصراً لأنماط  
الشخصية المهنية والبيئات المهنية المطابقة لها (Shurf,  
2006; Holland, 1997).

#### 1- الشخصية والبيئة المهنية الواقعية Realistic:

تميل الشخصية الواقعية للأعمال التي تحتاج إلى  
قوة جسدية أكثر من التركيز العقلي، وتفضل التعامل مع  
المحسوسات أكثر من المجردات، وتفتقر إلى مهارات  
الاتصال الاجتماعي، والبيئة المهنية المفضلة لأصحاب  
النمط الواقعي هي البيئة التي تحتاج إلى مهارات يدوية،  
وتقنية، وميكانيكية كالمهن الزراعية والصناعية.

هولاند (Holland, 1985) من أهم أدوات قياس الميول  
المهنية.

بنيت هذه القائمة على مفاهيم النظرية الشخصية  
في القياس والإرشاد المهني لجون هولاند، وتعد هذه  
النظرية من أبرز النظريات التي تناولت موضوع اتخاذ  
القرار المهني، وعلاقته بشخصية الفرد المهنية، حيث بنى  
هولاند نظريته في أنماط الشخصية المهنية على قاعدة  
أساسية، وهي أن اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره  
بها يعتمد على ملاءمة المهنة لشخصيته، ويعد هولاند أن  
الأفراد الذين يمارسون نفس المهن يتشابهون في  
شخصياتهم (الشرعة، 1993م؛ Walsh & Savickas,  
2005).

ولقد جاءت هذه النظرية بعد عدة بحوث مطولة  
مختلفة حول المهن التي يرغب فيها الأفراد، ويرى  
هولاند أن معظم الناس تستحوذ عليهم المهن التي  
يفضلها المجتمع.

#### افتراضات نظرية هولاند:

وضع هولاند الافتراضات الآتية كملخص  
للإطار النظري في عملية التفضيل المهني (Holland,  
1997).

1. التفضيل المهني سلوك تعبيرى يعكس فيه  
الفرد شخصيته، وميوله، وقدراته.
2. يستقبل الأفراد أسماء المهن المختلفة بشكل

## 2- الشخصية والبيئة المهنية العقلية Intellectual:

تميل هذه الشخصية إلى التفكير أكثر من العمل، وإلى الفهم أكثر من السيطرة، كذلك يميل إلى التعامل مع الأفكار، والرموز، والكلمات، وتتجنب المواقف الاجتماعية، ويتطلب العمل في البيئة المهنية العقلية قدرة علمية، وتحليلية، وعقلية، ورياضية مبدعة كالحاسوب والمهن الرياضية والإحصائية.

## 3- الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية Social:

تميل هذه الشخصية إلى النشاطات ذات الطابع الاجتماعي، والمواقف التي تحتاج مهارات اتصال اجتماعي كمهارات اللفظية والعاطفية، وتحمل المسؤولية قيمها إنسانية، ويتطلب العمل في البيئة الاجتماعية مهارة عالية في الاتصال بالآخرين وبناء العلاقات الاجتماعية كبيئة التعليم.

## 4- الشخصية والبيئة المهنية التقليدية Conventional:

تميز هذه الشخصية بقدرة عالية على ضبط النفس والاهتمام الشديد بالأنظمة، وتجنب الأنشطة التي تتطلب مهارات اجتماعية عالية، ويتطلب العمل في البيئة المهنية التقليدية وضع المعطيات بشكل منهجي منظم، ودقة في الأداء، واتباع التعليمات، كمهن المحاسبة، والبنوك، والأعمال التجارية.

## 5- الشخصية والبيئة المهنية المغامرة Enterprising:

تميز هذه الشخصية بالقدرة على استخدام

المهارات اللفظية والاجتماعية للسيطرة والقيادة والبحث عن المكانة والقيادة الاجتماعية، ويتطلب العمل في البيئة المغامرة مهارات إقناع الآخرين وقيادتهم، ومن الأمثلة عليها الأعمال السياسية والإدارات الرسمية وغير الرسمية والمكاتب العقارية.

## 6- الشخصية والبيئة المهنية الفنية Artistic:

تميز هذه الشخصية باستخدام المشاعر والأحاسيس، وتجنب المواقف التي تحتاج إلى مهارات تنظيمية وقوة جسدية، ومهارات لفظية عالية، وقدرة متدنية على ضبط النفس، ويتطلب العمل في البيئة الفنية استخدام مهارات إبداعية تعتمد على الحس، والمشاعر، والتخيل للتعبير عن الذات، ومن الأمثلة الأعمال الأدبية، والموسيقية، والفنون بشكل عام.

أجريت العديد من الدراسات المتعلقة باتخاذ القرار المهني وأهميته في حياة الإنسان، وسيتم تناول بعض هذه الدراسات لتوضيح أهمية القرار المهني والأكاديمي، مع التركيز على الدراسات التي استخدمت قائمة التفضيلات المهنية.

قام الشرعة (1993م أ) بدراسة طولية هدفت إلى معرفة مدى الثبات أو التغيير في الميول المهنية لدى طلبة المرحلة الجامعية عبر ثلاث سنوات من حياتهم الجامعية بما فيها من جوانب تعليمية ومن تنوع وتجدد في الخبرات، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت قائمة هولاند في

الاجتماعية عند هولاند والشخصية الانبساطية-  
الانطوائية عند مايرز.

وأجرى ديلون وويسمان (Dillon & Weissman, 2001) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين أنماط الشخصية المهنية عند هولاند، وقائمة سترونج كامبل (ScII)، وأنماط الشخصية عند يونج، وذلك على عينة من طلبة الجامعة بلغت (394)، وقد أشارت النتائج إلى وجود ارتباطات دالة إحصائياً بين أنماط الشخصية عند هولاند وبين أنماط الشخصية عند يونج على النحو التالي:

1. النمط الواقعي ارتبط بنمط الشخصية الحس-التفكير.

2. النمط العقلي ارتبط بنمط الشخصية الحدس-التفكير.

3. النمط الاجتماعي ارتبط بنمط الشخصية الانبساط-الشعور.

4. النمط التقليدي ارتبط بأنماط الشخصية الانبساط والحسي والحكم.

كما سعت دراسة قوتفروودسن وبروكس (Gottfredson & Brooks, 2002) إلى التعرف على العلاقة بين الشخصية والميول المهنية، وذلك على عينة من طلبة الجامعة بلغت (725)، واستخدمت الدراسة قائمة هولاند للتفضيلات المهنية واختبار الشخصية

التفضيل المهني Vocational Preference Inventory بصورتها المعربة والمعدلة للبيئة الأردنية، وطبقت الأداة مرتين، بفواصل زمني قدره ثلاث سنوات، بلغ عدد أفراد العينة بصورتها النهائية أي بعد التطبيق الثاني (283) طالباً وطالبة. أشارت نتائج معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لأنماط الميول المهنية الست إلى وجود ثبات في هذه الميول لدى أفراد العينة بشكل عام، وقد كان الثبات أكثر وضوحاً على النمط العقلي، كذلك أشارت النتائج إلى وجود ثبات في أنماط الميول المهنية عند دراسة العينة على اعتبار الجنس مع بقاء النمط العقلي الأكثر ثباتاً، ومع ذلك فقد لوحظ بأن حجم الثبات على النمط المغامر كان أعلى لدى الذكور مقارنة مع الإناث، بينما حجم الثبات على النمطين الاجتماعي والفني أعلى لدى الإناث.

وهدف دراسة ماتين وبارتون (Matin & Barton, 1998) إلى التعرف على مدى التطابق بين الشخصيات المهنية عند هولاند والأنماط الشخصية عند مايرز-برجز، وذلك على عينة من طلاب الجامعة بلغت (168)، واستخدمت الدراسة قائمة التفضيلات المهنية لهولاند VPI واختبار مايرز-برجز (MBTI) لأنماط الشخصية. وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الشخصية الفنية عند هولاند والشخصية الحدسية عند مايرز، بينما كانت هناك علاقة سالبة بين الشخصية

وتكونت عينة الدراسة من (348) مهنيًا. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن النمط المهني (المغامر) أحتل المرتبة الأولى، ثم النمط المهني (الاجتماعي) والتقليدي في المرتبة الثانية، وارتبطت هذه الأنماط المهنية أكثر من غيرها بعلاقة ارتباطية موجبة مع الرضا الوظيفي. وتوصلت الباحثة إلى أن البيئات الثلاثة (المغامرة، والاجتماعية، والتقليدية) والتي أثرت في برنامج الإدارة المهنية ومشروعها، اختلفت عما كان متوقع لها نظرياً، وهذا يدل على أن الأنماط المهنية لهولاند بحاجة إلى تطوير، وتجديد، وتحديث.

وسعت دراسة المسعودي (2007م) إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لاختبار البحث الموجه ذاتياً (SDS) للميول المهنية في البيئة السعودية، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة بلغت (1738) طالباً وطالبة من المرحلة الثانوية في منطقة تبوك، وأشارت النتائج إلى أن الاختبار يتمتع بمستوى ثبات مرتفع بلغ (0.95)، وتم التحقق منه بطريقتي الاتساق الداخلي بمعادلة (KR20)، وبطريقة الاختبار وإعادة الاختبار. كما أشارت النتائج أن للاختبار دلالات صدق محك مقبولة، حيث تم حساب معاملات الارتباط بينه وبين قائمة التفضيلات المهنية، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.48-0.84)، وكذلك أشارت نتائج التحليل العاملي إلى وجود خمسة عوامل تشبعت عليها

PINEO، وأوضحت النتائج وجود ارتباط موجب ودال بين سمة الانبساطية والنمط المهني الاجتماعي، بينما ارتبطت سمة العصابية ارتباطاً سالباً بجميع أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند.

وقد أجرى تيكسيرا (Teixeira, 2003) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التفضيلات المهنية ومقياس جاكسون للاهتمام المهني، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغت (122) طالباً في المدارس الثانوية في منطقة ليبسون، وتوصلت الدراسة إلى أن هنالك ارتباطاً عالياً بين مقياس التفضيلات المهنية ومقياس جاكسون للاهتمام المهني؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.73).

وفي دراسة قام بها مارتينيز وفايس (Martinez & Vais, 2006) هدفت جزئياً إلى تكييف مقياس هولاند للبيئة الإسبانية، وشملت عينة الدراسة (1460) طالباً من مختلف المستويات التعليمية، وأشارت النتائج إلى توفر دلالات صدق وثبات عالية لقائمة هولاند في البيئة الإسبانية.

قامت بريرا (Pereira, 2007) بدراسة هدفت إلى التعرف على علاقة أنماط الشخصية المهنية بالرضا الوظيفي، وفيما إذا كانت عوامل قيادة الفريق، وتحديات العمل، وكيفية التوظيف، والتدريب المهني، والمؤهل العلمي تتدخل في تشكيل الرضا الوظيفي والنجاح.

الأكاديمي والمهني المناسب؛ وذلك لانتقالهم من عالم المدرسة إلى عالم العمل أو الدراسة ما بعد الثانوية، وتعرف الطلبة على ميولهم يمكن أن يساعد في توجيههم إلى نوع التعليم أو المهنة التي تتفق مع تلك الميول إذا توفرت فيهم شروط القدرة والاستعداد؛ ليكونوا أكثر تكيفاً مع أنفسهم ومحيطهم، مما يثير فيهم الدافعية والرغبة في التغيير، ويشبع حاجاتهم النفسية، ويحقق لهم امتيازات مادية واجتماعية، وحتى يتعرف الطلبة على ميولهم المهنية فإنه لابد من توفر وسائل وأساليب تساعد على اكتشاف تلك الميول وتحديدتها، ومن هنا فإن الدراسة الحالية تحاول تقديم وسيلة أو أداة تساعد في التعرف على الميول المهنية، علماً بأن التعرف على هذه الميول مقدمة أساسية لاتخاذ قرار مهني أو أكاديمي سليم، ولهذا جاءت هذه الدراسة لتعريب قائمة التفضيلات المهنية (VPI) لطلبة الصف الثالث الثانوي وتقنينها بما يتناسب والبيئة السعودية، والتحقق من خصائصها السيكومترية.

#### أهمية الدراسة:

يعد التفضيل المهني من أقوى دوافع السلوك، ولذا يلعب دوراً هاماً في نجاح الأفراد في مهنتهم، وفي شعورهم بالرضا والارتياح، لذا يمكن أن تختلف ميول الناس وتفضيلاتهم المهنية اختلافاً ملحوظاً. وتعد نظرية جون هولاند وتصنيفاته لأنماط

الاختبارات الفرعية، وقد فسرت هذه العوامل ما نسبته (71%) من التباين الكلي.

كما أجرى كل من تومي ولفنسون وإدوارد وبالمر (Toomey, Levinson, Edwad & Palmer, 2009) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند ببيئة العمل، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغت (241) مبحوثاً من أعضاء الرابطة الوطنية لعلم النفس في أمريكا، وتوصلت الدراسة إلى أنه كلما زاد التشابه بين نمط الشخصية المهنية والمهنة الممارسة كلما تحقق الرضى والاقتناع بالمهنة الممارسة.

يتضح من استعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية أهمية التعرف على الميول والتفضيلات المهنية للأفراد كمدخل أساس لاتخاذ القرار المهني والأكاديمي، وكذلك التكيف مع المهنة أو التخصص والاستمرارية في ذلك. كذلك أشارت الدراسات بشكل عام إلى قدرة قائمة التفضيلات المهنية على تمييز الميول المهنية لدى الأفراد، وبذلك فإنه يمكن الوثوق بنتائجها كوسيلة لمساعدة متخذي القرار المهني أو الأكاديمي للوصول إلى قرار سليم.

#### مشكلة الدراسة:

يعد الصف الثالث الثانوي في السعودية حالة أو مستوى انتقالي بالنسبة للطلبة، ولهذا يعد الطلبة في هذا المستوى من أكثر الفئات حاجة إلى اتخاذ القرار

- الشخصية المهنية من الأسس العملية الهامة التي يركز عليها المرشد في مساعدة الطلبة في معرفة ذواتهم المهنية وما يناسبها من بيئات، وبالتالي اتخاذ القرار المهني المناسب. وقد ترجمت مفاهيم هذه النظرية بأداة قادرة على مساعدة الأفراد لاكتشاف ميولهم المهنية، وتحاول الدراسة الحالية إيجاد صورة عربية من قائمة التفضيلات المهنية، والتي تهدف لمساعدة الأفراد على اتخاذ القرار الأكاديمي والمهني؛ وذلك لما لهذا القرار من أهمية في حياة الفرد والمجتمع على حد سواء.
- ولهذا فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في المساهمة بإيجاد أدوات تتمتع بالصدق والثبات الكافيين؛ ليتمكن المرشدون التربويون والمهتمون بقضايا اتخاذ القرار المهني والأكاديمي من استخدامها بثقة، والاطمئنان إلى نتائجها.
- ويمكن أن يستفاد من هذه الأداة في مجالات البحث التربوي، خاصة في الإرشاد المهني، وفي تدريب المرشدين التربويين وإعدادهم لممارسة مهنة الإرشاد. علمًا بأن البيئة السعودية بحاجة إلى أدوات قياس تتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة لتلك البيئة، خاصة أدوات تتعلق باتخاذ القرار المهني.
- ومن مبررات اختيار القائمة لتقنينها على البيئة السعودية:
1. عدد فقراتها قليل؛ حيث إن عددها (160) العربية السعودية؟
- فقرة.
2. تكون الإجابة عن فقراتها بنعم أو لا.
  3. يحتاج المستخدم للقائمة وقت قصير لإكمال الإجابة عنها.
  4. غير متحيزة لمجموعة عرقية، أو دينية، أو ثقافية.
  5. ملائمة في أكثر من محطة من محطات حياة الإنسان الأكاديمية والمهنية.
  6. تساعد في تصنيف خيارات الفرد المهنية والتخصصية بصورة واضحة.
- هدف الدراسة:
- تهدف هذه الدراسة إلى تعريب وتقنين قائمة التفضيلات المهنية (VPI) لـ(جون هولاند، (Holland, 1985)، واشتقاق معايير للأداء، بحيث يمكن الاعتماد عليها في مساعدة الأفراد لاتخاذ القرار المهني أو الأكاديمي.
- أسئلة الدراسة:
- إن الدراسة تسعى للإجابة عن السؤالين التاليين:
1. ما دلالات الخصائص السيكومترية لقائمة التفضيلات المهنية (VPI) في البيئة السعودية؟
  2. ما معايير أداء طلبة الصف الثالث الثانوي على قائمة التفضيلات المهنية لـ(جون هولاند) في المملكة العربية السعودية؟



- التعريفات المفاهيمية والإجرائية: Conventional.
- التفضيل المهني Vocational Preference
5. الشخصية والبيئة المهنية المغامرة
6. الشخصية والبيئة المهنية الفنية Artistic.
- حدود الدراسة:
- أ/ اقتصرَت الدراسة الحالية على طلبة الصف الثالث الثانوي الطبيعي والشرعي (العلمي والأدبي) في منطقة القريات بالمملكة العربية السعودية (ذكوراً وإناثاً) للعام الدراسي 2009/2010م
- ب/ تحددت الدراسة الحالية باستقصاء أثر تغير النوع الاجتماعي واستبعاد المتغيرات الأخرى كما في البيئة الأصلية للقائمة كمتغير العمر والعوامل الاجتماعية والثقافية.
- المنهجية والتصميم
- مجمع الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الارتباطي التحليلي كون هذه المنهجية هي الأكثر شيوعاً واستخداماً في تقنين المقاييس، فقد تم إيجاد معاملات الارتباط للتأكد من صدق القائمة وثباتها، واستخدام التحليل العاملي للتأكد من أن الفقرات قد تشبعت على الأنماط، وقد نتج عن التحليل العاملي ما يشار إليه بمصفوفة العوامل (Factor matrix) وتتألف من معاملات ارتباط تعبر عن العلاقات بين المقاييس والعوامل المستخلصة عنها (الكيلاني، 2007م).
- عرف هولاند (Holland, 1997) التفضيل المهني بأنه سلوك يعكس فيه الفرد شخصيته، وميوله، وقدراته، واستعداداته من خلال اختياره للبيئة المهنية التي يفضلها الفرد ويرغب أن يعمل بها. ولأغراض الدراسة الحالية فإن التفضيل المهني يعرف إجرائياً بمجموع أداء الطالب على كل نمط من أنماط الشخصية والبيئة المهنية المحددة في قائمة التفضيلات المهنية لـ (جون هولاند).
- أنماط الشخصية المهنية Vocational Personality
- تركيب معقد يشتمل على العديد من الأبنية والتركيب التي من خلال قياسها بطرق مختلفة يمكن التنبؤ بسلوك الفرد، ويمكن وصف شخصيته من خلال وصف ميوله المهنية. ويمكن تصنيف الأفراد على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط من خلال البيئات التي يعيشون بها. والشخصية المهنية عند هولاند نتيجة لنوعين من العوامل الوراثية والبيئية، وتتكون أنماط الشخصية المهنية من الأنماط التالية:
1. الشخصية والبيئة المهنية الواقعية Realistic.
  2. الشخصية والبيئة المهنية العقلية Intellectual.
  3. الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية Social.
  4. الشخصية والبيئة المهنية التقليدية

بإيجاد نسخة مطورة من القائمة تألفت من (84) فقرة موزعة على ستة مقاييس يقيس كل منها نمطاً من أنماط الشخصية المهنية الستة، والتي تقابل ست بيئات مهنية، ويتألف كل مقياس من (14) فقرة. ثم أعاد هولاند تطوير القائمة عام (1985م) بحيث تكونت القائمة المعدلة من (160) فقرة موزعة على (11) نمطاً، ويمثل كل نمط ميلاً مهنيًا أو نمطاً من أنماط الشخصية المهنية التي يتميز بها الفرد، وكذلك يمثل كل نمط من أنماط القائمة بيئة من البيئات المهنية.

وفيما يلي تعريف بكل نمط من أنماط قائمة

التفضيلات المهنية (VPI):

#### 1. النمط الواقعي (Realistic):

تمثل الدرجات المرتفعة الميل لاستخدام القوة الجسدية أكثر من التركيز العقلي، والمهارات اليدوية والتقنية، والتعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات، وافتقاره إلى مهارات الاتصال الاجتماعي، والبيئة المهنية المفضلة لديه هي البيئة التي تحتاج إلى مهارات يدوية وتقنية وميكانيكية، ويندرج تحت هذا النمط الفقرات التالية: (11، 21، 31، 41، 51، 61، 71، 81، 91، 101، 111، 121، 131، 141).

#### 2. النمط العقلي (Intellectual):

تمثل الدرجات المرتفعة ميل الأفراد إلى التفكير أكثر من العمل، وإلى الفهم أكثر من السيطرة، وإلى

مجتمع الدراسة وعيبتها: تكون مجتمع الدراسة من

جميع طلبة الصف الثالث الثانوي، في المدارس الحكومية والأهلية في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية للعام الدراسي 2009/2010م، والبالغ عددهم (3143) طالباً وطالبة، منهم (1490) طالباً، و(1653) طالبة: علماً بأنه تم اختيار طلبة الثالث الثانوي لما يتوقع أن يكون لديهم من نضج شخصي، ووضوح في التوجهات المهنية، ولكونهم في فترة تحتاج إلى قرار أكاديمي أو مهني، وتم اختيار عينة الدراسة بالاعتماد على الطريقة العشوائية الطبقيّة تبعاً للنوع الاجتماعي، وعضودية على مستوى الشعبة، وبلغت نسبة عينة الدراسة إلى مجتمعها حوالي (25٪)، أي أن عينة الدراسة تألفت من (786) طالباً وطالبة، وبعد تدقيق الاستبانات تم استبعاد (21) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي ليبقى العدد النهائي (765) منهم (360) طالباً و(405) طالبة.

أداة الدراسة:

أداة التقنين في هذه الدراسة قائمة التفضيلات المهنية (VPI) Vocational Preference Inventory، والتي طورها جون هولاند (Holland,1985).

وقد قام هولاند بتطوير القائمة لأول مرة عام 1953م، ثم أعاد تطويرها عدة مرات بهدف دقة تحديد نمط الشخصية المهنية وتشخيصها. وقام عام 1977م

ويقبلون الأدوار الأنثوية، ولديهم القدرة على التواصل والارتباط مع الآخرين وتسهل قيادتهم. ويتطلب العمل في البيئة الاجتماعية مهارة عالية في الاتصال بالآخرين وبناء العلاقات الاجتماعية، وتمثله الفقرات التالية: (14، 24، 34، 44، 54، 64، 74، 84، 94، 104، 114، 124، 134، 144).

### 5. النمط المغامر (Enterprising):

تمثل الدرجات المرتفعة الميل إلى استخدام المهارات اللفظية والاجتماعية بهدف السيطرة، والقيادة والبحث عن المكانة والقيادة الاجتماعية، ويتطلب العمل في البيئة المغامرة مهارات إقناع الآخرين وقيادتهم، وتمثله الفقرات التالية: (15، 25، 35، 45، 55، 65، 75، 85، 95، 105، 115، 125، 135، 145).

### 6. النمط التقليدي (Conventional):

يتميز أصحاب الدرجات المرتفعة بقدرة عالية على ضبط النفس، والاهتمام الشديد بالأنظمة، وتجنب الأنشطة التي تتطلب مهارات اجتماعية عالية، ويميلوا أن يكونوا تقليديين ومسايرين، ويتمسكون بالعرف القائم، ويفضلون أدوار الخضوع. ويتطلب العمل في البيئة المهنية التقليدية وضع المعطيات بشكل منهجي منظم، ودقة في الأداء، واتباع التعليمات، وتمثله الفقرات التالية: (16، 26، 36، 46، 56، 66، 76، 86، 96، 106، 116، 126، 136، 146).

التعامل مع الأفكار، والرموز، والكلمات، ويفضلون التفكير بالمشكلات بدل الخوض بها، ويتجنبون المواقف الاجتماعية، ويتطلب العمل في البيئة المهنية العقلية قدرة علمية، وتحليلية، وعقلية، ورياضية، وتمثله الفقرات التالية: (12، 22، 32، 42، 52، 62، 72، 82، 92، 102، 112، 122، 132، 142).

### 3. النمط الفني (Artistic):

تمثل الدرجات المرتفعة الميل إلى استخدام المشاعر والأحاسيس، وتجنب المواقف التي تحتاج إلى مهارات تنظيمية، وقوة جسدية، ومهارات لفظية عالية، وقدرة متدنية على ضبط النفس، والاهتمام بالميول الفنية، والموسيقية، والأدبية، ولديهم نمط النضج، والقلق، والحساسية، والأنثوية، والأصالة، والتمثيل، والتعقيد، ويتطلب العمل في البيئة الفنية استخدام مهارات إبداعية تعتمد على الحس، والمشاعر، والتخيل للتعبير عن الذات، وتمثله الفقرات التالية: (13، 23، 33، 43، 53، 63، 73، 83، 93، 103، 113، 123، 133، 143).

### 4. النمط الاجتماعي (Social):

تمثل الدرجات المرتفعة ميل الأفراد إلى النشاطات ذات الطابع الاجتماعي، والمواقف التي تحتاج مهارات اتصال اجتماعية كمهارات اللفظية، والعاطفية، وتحمل المسؤولية، ويفضلون الأدوار التعليمية أو العلاجية،

حسين سالم الشرعه، وعبد الرحمن سالم الشهري: تعريب وتقنين قائمة التفضيلات المهنية...

#### 7. نمط الضبط الذاتي (Self Control):

ويعرف ببساطة على أنه الكبت الاعتيادي للدوافع وضبط السلوك، وتدلل الدرجات المرتفعة على الانضباط غير المعتاد والاستقلالية، وعدم إغضاب الآخرين، والبعد عن الاضطراب، وعدم الاندفاع وراء الدوافع، والعمل بعناية ودقة، والاهتمام بالمشكلات الصحية والطبية. وتمثله الفقرات التالية: (17، 27، 37، 47، 57، 67، 77، 87، 97، 107، 117، 137، 127، 147).

#### 8. نمط الذكورة والأنوثة (Masculinity):

ويقصد به الدرجة التي وصل إليها الفرد في النمط الجنسي التقليدي في تفكيره بشأن المهنة؛ فالذكور الذين يحصلون على درجة منخفضة في هذا النمط يكونون أكثر ميلاً للمهن التي تقبل عليها الإناث، وبالمثل الإناث اللاتي يحصلن على درجات مرتفعة يكن أكثر ميلاً للمهن التي يفضلها الذكور، وتدلل الدرجات المرتفعة على الاختيار العام للأدوار الوظيفية التقليدية للذكور، أي الاختيارات التي يفضلها الرجال عامة، بينما تدل الدرجات المنخفضة على الوظائف التي تفضلها النساء بشكل تقليدي، وتمثله الفقرات التالية: (19، 29، 39، 49، 59، 69، 79، 89، 99، 109، 119، 129، 139، 149).

#### 9. نمط المكانة (Status):

وتعني توقعات الفرد وحاجاته للمنزلة والمكانة والقوة من خلال المهنة، حيث ترتبط الدرجات المرتفعة

بالاختيارات الوظيفية ذات المكانة الاجتماعية العالية وبتوقعاته وحاجاته للمنزلة والمكانة. وتمثله الفقرات التالية: (20، 30، 40، 50، 60، 70، 80، 90، 100، 110، 120، 130، 140، 150).

#### 10. نمط الندرة (Infrequency):

تشير الدرجات المرتفعة إلى ميل الفرد نحو المهن غير المألوفة لجنسه، والمختلفة عن الصورة الثقافية النمطية لتلك المهن في مجتمعه، بينما تدل الدرجات المنخفضة على أن الفرد يرى عالم المهن بطريقة عادية ولديه تقديرات إيجابية عن قدرته وشخصيته، ويندرج تحت هذا النمط الفقرات التالية: (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 151، 152، 153، 154، 155، 156، 157، 158، 159، 160).

#### 11. نمط الخضوع (Acquiescence):

تشير الدرجات المرتفعة إلى ميل الفرد لمسايرة المجتمع وتقبل المهن دون التدقيق كثيراً بما يريد أو يرغب، أما العلامات المنخفضة فتشير إلى الميل إلى مهن فيها تحدي ومواجهة، وعدم مسايرة لما يراه المجتمع، وتمثله الفقرات التالية: (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30).

#### طريقة تطبيق القائمة:

يتم تطبيق قائمة (VPI) ذاتياً في مدة (15-30)

التصحيح المثقب، حيث يقوم المصحح بمطابقة مفتاح التصحيح على ورقة الإجابة، ويمكن تصحيحها حاسوبياً، واستخدم في هذه الدراسة التصحيح اليدوي ضمناً للدقة في إدخال المعلومات إلى الحاسوب، وبالتالي دقة النتائج.

صدق القائمة بصورتها الأصلية:

قام هولاند بإيجاد دلالات صدق المحك للقائمة، وذلك بتطبيقها متزامنة مع مقياس الكفايات الذاتية على عينة بلغت (3400) من الإناث، و(3001) من الذكور، وجاءت معاملات الارتباط بين أنماط القائمة وأبعاد الكفايات الذاتية لتؤكد دقة مضمون الأنماط، والجدول (1) يوضح ذلك.

دقيقة، حيث يقوم الفرد بقراءة التعليمات الموجودة في ورقة الإجابة ثم يقوم بقراءة الفقرة من ورقة الأسئلة، ويسجل إجابته في ورقة الإجابة المستقلة، بحيث يقوم باختيار أحد البديلين (نعم، لا)، فإذا كانت الفقرة - وهي عبارة عن مهنة معينة - تناسب الفرد ويميل لها يظلل البديل (نعم)، أما إذا كانت الفقرة لا تناسبه، ولا يشعر بميل نحوها يظلل البديل (لا)، تعطى درجة واحدة لكل فقرة، وتعطى العلامة حسب مقياس التصحيح. وبذلك فإن القائمة بعد الإجابة عنها تتضمن (11) علامة فرعية، أي أن لكل نمط من الأنماط الفرعية للقائمة مجموع علامات خاص به، ولا توجد درجة كلية للقائمة.

طريقة تصحيح القائمة:

يمكن تصحيح القائمة يدوياً أو باستخدام مفتاح

جدول (1). معاملات الارتباط بين قائمة التفضيلات المهنية هولاند ومقياس الكفايات الذاتية.

كفاية تعلم لغات	كفاية قيادية	كفاية فنية	كفاية يدوية	كفاية تربوية	كفاية إدارية	كفاية رياضية	كفاية اجتماعية	كفاية مهنية	كفاية علمية	الكفايات	
										الأنماط المهنية	
0.05-	0.02-	0.03-	0.12	0.06-	0.00	0.08	0.06-	0.36	0.15	ذكور	الواقعي
0.01	0.01	0.06	0.05	0.00	0.03	0.09	0.05	0.25	0.19	إناث	
0.14	0.11	0.14	0.11	0.08	0.07	0.11	0.13	0.18	0.41	ذكور	العقلي
0.08	0.06	0.11	0.04	0.01	0.03	0.10	0.13	0.18	0.39	إناث	
0.13	0.29	0.25	0.18	0.37	0.11	0.06	0.20	0.10-	0.04	ذكور	الاجتماعي
0.05	0.24	0.18	0.12	0.33	0.10	0.07	0.11	0.03	0.08	إناث	
0.04	0.16	0.06	0.10	0.11	0.22	0.01	0.06	0.05	0.02-	ذكور	التقليدي
0.05-	0.07	0.01-	0.08	0.04	0.22	0.01-	0.04-	0.11	0.01	إناث	
0.10	0.35	0.21	0.14	0.30	0.26	0.14	0.18	0.03	0.00	ذكور	المغامر
0.08	0.29	0.25	0.11	0.26	0.20	0.13	0.13	0.13	0.05	إناث	

حسين سالم الشرعه، وعبد الرحمن سالم الشهري: تعريب وتقنين قائمة التفضيلات المهنية...

تابع جدول (1).

كفاية تعلم لغات	كفاية قيادية	كفاية فنية	كفاية يدوية	كفاية تربوية	كفاية إدارية	كفاية رياضية	كفاية اجتماعية	كفاية مهنية	كفاية علمية	الكفايات	
										الأنماط المهنية	
0.18	0.25	0.51	0.16	0.25	0.08	0.02	0.21	0.07-	0.07	ذكور	الفني
0.16	0.20	0.45	0.07	0.18	0.06	0.06	0.20	0.07	0.11	إناث	
0.00	0.04-	0.04-	0.12-	0.05-	0.00	0.21-	0.01-	0.26-	0.13-	ذكور	الضبط الذاتي
0.08-	0.05-	0.13-	0.03-	0.01-	0.05-	0.24-	0.12-	0.25-	0.16-	إناث	
0.13-	0.09-	0.24-	0.11-	0.13-	0.02-	0.15	0.13-	0.25	0.06	ذكور	الذكورة والأنوثة
0.03-	0.07-	0.16-	0.13-	0.21-	0.01	0.12	0.05-	0.16	0.09	إناث	
0.13	0.29	0.22	0.02	0.27	0.18	0.06	0.22	0.25-	0.01-	ذكور	المكانة
0.11	0.25	0.21	0.04	0.23	0.14	0.06	0.17	0.04-	0.04	إناث	
0.02-	0.07-	0.06-	0.02-	0.06-	0.00	0.14-	0.07-	0.17-	0.15-	ذكور	الندرة
0.08-	0.08-	0.16-	0.02	0.03-	0.01-	0.15-	0.17-	0.12-	0.15-	إناث	
0.11	0.26	0.24	0.20	0.26	0.15	0.15	0.16	0.17	0.20	ذكور	الخضوع
0.11	0.22	0.25	0.13	0.21	0.14	0.15	0.17	0.18	0.20	إناث	

طلبة الجامعة، وتراوحت معاملات الارتباط بين

ثبات القائمة الأصلية:

والجدول (2) يوضح معاملات ثبات قائمة التفضيلات المهنية (VPI) بطريقة إعادة الاختبار (Holland, 1985).

أظهرت القائمة بصورتها الأصلية دلالات ثبات عالية في المجتمع الأمريكي، حيث حسبت معاملات ثبات أنماط القائمة عن طريق إعادة الاختبار لعينة من

جدول (2). معاملات ثبات قائمة التفضيلات المهنية بطريقة إعادة الاختبار.

إناث		ذكور		المقياس
العدد	معامل الثبات	العدد	معامل الثبات	
187	.87	171	.85	واقعي
158	.91	176	.91	عقلي
165	.90	183	.90	فني
167	.88	186	.90	اجتماعي
165	.86	190	.87	مغامر
161	.90	192	.88	تقليدي
172	.81	186	.85	ضبط النفس

تابع جدول (2).

إناث		ذكور		المقياس
العدد	معامل الثبات	العدد	معامل الثبات	
159	.53	175	.56	ذكورة
162	.58	174	.62	مكانة
154	.55	178	.42	نُدرة

إجراءات الدراسة الحالية:

مكافئة للنسخة الإنجليزية، وأن كل فقرة محافظة على مضمونها، قام الباحثان بعرض الترجمة على (6) من معلمي اللغة الإنجليزية واللغة العربية والتخصصات العلمية الأخرى، للحكم على فقرات الاختبار، وأنها ملائمة للبيئة السعودية، من حيث الصياغة وموافقتها للقيم الدينية والأعراف الاجتماعية.

5. مؤشرات صدق المحكمين:

لإيجاد مؤشرات الصدق الظاهري، تم عرض القائمة على (19) محكماً من أساتذة الجامعات في كل من جامعة مؤتة بالأردن، وجامعة الجوف وأم القرى والملك سعود والإمام محمد بن سعود، وجامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية، من المختصين بالإرشاد النفسي والتربوي، وعلم النفس، والقياس والتقويم، والتربية الخاصة، وتم اعتماد معيار اتفاق (84%) منهم على الفقرة لتضمينها كما هي في القائمة، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين، بحيث تم تعديل مسميات بعض المهن التي تتضمنها القائمة لتناسب البيئة السعودية، والجدول (3) يوضح تلك التعديلات.

للوصول للهدف من الدراسة وهو اشتقاق الخصائص السيكومترية لقائمة التفضيلات المهنية (VPI) لتناسب البيئة السعودية، فقد قام الباحثان بالخطوات التالية:

1. الحصول على القائمة:

قام الباحثان بمراسلة المؤسسة الأمريكية التي تمتلك حقوق ملكية القائمة وتم الحصول على القائمة والدليل من تلك المؤسسة.

2. ترجمة القائمة إلى العربية:

تمت ترجمة فقرات القائمة من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، وعرض الترجمة على ثلاثة متخصصين في الترجمة من المملكة العربية السعودية، وتم الأخذ بملاحظاتهم على أسماء المهن.

3. الترجمة من العربية إلى الإنجليزية:

تمت ترجمة القائمة من اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية للتأكد من مطابقة أسماء المهن بعد ترجمتها بصورتها الأصلية.

4. ملائمة أسماء المهن للبيئة:

للتأكد من جودة الترجمة وأن النسخة العربية

حسين سالم الشرعه، وعبد الرحمن سالم الشهري: تعريب وتقنين قائمة التفضيلات المهنية...

جدول (3). الفقرات التي تم تعديلها لتناسب البيئة السعودية.

رقم الفقرة	الفقرة الأصلية	الفقرة المعدلة	رقم الفقرة	الفقرة الأصلية	الفقرة المعدلة
1	علم في علم الجريمة	متخصص في علم الجريمة	67	بهلواني أو بهلوانية (ممثل يقوم بالأعمال المثيرة)	بهلواني (ممثل يقوم بالأعمال المثيرة)
6	مزارع خضروات	منسق حدائق	82	علم أبحاث مستقل	متخصص في البحث العلمي
12	علم أرصاد جوية	متخصص في علم الأرصاد الجوية	103	مغني مسرحي	مطرب أو منشد
14	علم اجتماع	متخصص في علم الاجتماع	104	مدير وكالة ترفيهية	مدير مؤسسة خيرية
18	كاتب أسهم	خازن	112	علم جيولوجي	متخصص في علم الجيولوجيا
21	علم في علم الأسماك والحياة البرية	متخصص في علم الأسماك والحياة البحرية	113	ملحن	ملحن أغاني أو أناشيد
22	علم أحياء	متخصص في علم الأحياء	117	متسلق جبال	مدرب تسلق جبال
27	هادم المباني	متخصص في إزالة (تدمير) المباني	122	علم نبات	متخصص في علم النبات
32	علم فلك	متخصص في علم الفلك	123	نحات أو نحاته	نحات
40	ساق في حانة	سفرجي	142	علم فيزياء	متخصص في علم الفيزياء
43	مؤلف	مؤلف في علم الموسيقى	152	قارئ أفكار	متخصص في تحليل الشخصية
52	علم أجناس بشرية	متخصص في علم الأجناس والسلالات البشرية	154	موظف شحن واستقبال بحري	موظف شحن وتفريغ بالسفن
55	منتج	منتج تلفزيوني	155	علم نفس جنائي	متخصص في علم النفس الجنائي
62	علم حيوان	متخصص في علم الحيوان	159	حارس	حارس أمن

#### 6. تطبيق القائمة على عينة استطلاعية:

تم تطبيق القائمة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة بلغت (32) طالباً و(38) طالبة مرتين بفواصل زمني مقداره ثلاثة أسابيع؛ وذلك لغايات الصدق والثبات الأوليين، والتعرف على مدى وضوح التعليقات والألفة بأسماء المهن المحددة في القائمة، وقد اتضح ما يلي:

أ- تطبيق القائمة: يحتاج المفحوصين إلى الطمأنينة في بداية التطبيق على سرية البيانات والهدف منها، وحثهم على بذل الجهد وتوخي الدقة في اختيار البديل الذي يروونه مناسباً.

ب- مدة التطبيق: اتضح أن القائمة تحتاج من (15-40) دقيقة للإجابة عنها، وهذا الوقت مقبول لضمان جدية التعامل مع القائمة من قبل المفحوصين.



المغامر بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.44-0.71)، وبين (0.33-0.70) للذكور، وبين (0.30-0.77) للإناث، كما بلغت معاملات ارتباط فقرات النمط التقليدي بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.36-0.75)، وبين (0.33-0.81) للذكور، وبين (0.34-0.69) للإناث، كما بلغت معاملات ارتباط فقرات نمط الضبط الذاتي بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.31-0.73)، وبين (0.33-0.74) للذكور، وبين (0.31-0.72) للإناث، كما بلغت معاملات ارتباط فقرات نمط الذكوة والأنثوة بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.27-0.56)، وبين (0.28-0.61) للذكور، وبين (0.33-0.55) للإناث، كما بلغت معاملات ارتباط فقرات نمط المكانة بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.23-0.57)، وبين (0.31-0.61) للذكور، وبين (0.30-0.46) للإناث، كما بلغت معاملات ارتباط فقرات نمط الندرة بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.21-0.63)، وبين (0.24-0.55) للذكور، وبين (0.30-0.59) للإناث، أما نمط الخضوع فقد بلغت معاملات ارتباط فقراته بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.20-0.41)، وبين (0.20-0.39) للذكور، وبين (0.31-0.50) للإناث.

ج- صدق القائمة: إضافة إلى الصدق الظاهري أو المحكمين المشار إليه سابقاً، تم إيجاد معاملات الصدق التمييزي للفقرات على العينة الاستطلاعية، فقد تم حساب معاملات ارتباط كل فقرة بالنمط الذي تنتمي إليه، حيث تبين أن جميع معاملات الارتباط للفقرات دالة إحصائياً عند مستوى  $(\alpha < 0.05)$ ، والجدول رقم (2) يوضح معاملات ارتباط الفقرات بأنماطها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الصدق للقائمة الأصلية، وكذلك مع نتائج دراسة مارتنزوفيس، فقد تراوحت معاملات ارتباط فقرات النمط الواقعي بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.34-0.73)، وبين (0.39-0.84) للذكور، وبين (0.33-0.76) للإناث، أما معاملات ارتباط فقرات النمط العقلي بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية فقد تراوحت بين (0.49-0.69)، وبين (0.41-0.67) للذكور، وبين (0.40-0.72) للإناث، كما بلغت معاملات ارتباط فقرات النمط الفني بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.38-0.66)، وبين (0.42-0.71) للذكور، وبين (0.32-0.77) للإناث، كما بلغت معاملات ارتباط فقرات النمط الاجتماعي بنفس النمط للعينه الاستطلاعية الكلية بين (0.41-0.82)، وبين (0.38-0.75) للذكور، وبين (0.32-0.88) للإناث، كما بلغت معاملات ارتباط فقرات النمط

حسين سالم الشرعه، وعبد الرحمن سالم الشهري: تعريب وتقنين قائمة التفضيلات المهنية...

د- ثبات القائمة: تم إيجاد معاملات ثبات القائمة عن طريق معادلة كودر ريتشاردسون (20) (KR20)، في ضوء بيانات العينة الاستطلاعية بطريقتي الثبات بمفهوم الاستقرار، والثبات بمفهوم الاتساق الداخلي والجدول (4) يوضح معاملات الثبات بالطريقتين المحددتين.

جدول (4). معاملات ثبات قائمة التفضيلات المهنية بطريقتي الاتساق الداخلي والاستقرار لكل نمط ولجميع أفراد العينة الاستطلاعية وللذكور وللإناث كل على حده.

معامل الاستقرار			معامل الاتساق الداخلي			النمط
الإناث	الذكور	جميع الطلبة	الإناث	الذكور	جميع الطلبة	
0.76	0.51	0.65	0.84	0.82	0.82	الواقعي
0.84	0.60	0.78	0.87	0.81	0.84	العقلي
0.82	0.64	0.77	0.80	0.77	0.80	الفني
0.83	0.54	0.79	0.81	0.73	0.83	الاجتماعي
0.75	0.56	0.69	0.76	0.71	0.78	المغامر
0.84	0.69	0.76	0.82	0.80	0.83	التقليدي
0.76	0.78	0.76	0.76	0.75	0.75	الضبط الذاتي
0.63	0.68	0.65	0.61	0.68	0.62	الذكورة والأنوثة
0.60	0.65	0.67	0.64	0.63	0.67	المكانة
0.63	0.66	0.64	0.62	0.61	0.60	الندرة
0.69	0.64	0.68	0.61	0.62	0.61	الخضوع

#### المعالجة الإحصائية:

لأغراض حساب مؤشرات الصدق والثبات للقائمة تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون وكودر ريتشاردسون، وكذلك تم استخدام التحليل العاملي Factor Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principle-Components Method والتدوير المتعامد، وتم حساب معايير الاداء من الرتب المئينية والعلامات الزائفة والتائية، وقد تم استخدام هذه الطرق لإيجاد

يتضح من الجدول (4) إن معاملات الثبات بطريقة إعادة الاختبار لجميع الطلبة تراوحت بين (0.64-0.79)، وهي معاملات ثبات جيدة، وبلغت للذكور بين (0.51-0.78)، أما الإناث فقد تراوحت بين (0.60-0.84)، أما بطريقة كرونباخ ألفا فقد تراوحت معاملات الثبات لجميع الطلبة بين (0.60 - 0.84)، وهي معاملات ثبات جيدة، وللذكور بين (0.61 - 0.82)، وللإناث بين (0.61 - 0.87).

توصلت إلى دلالات صدق مقبولة في أسبانيا، ونتائج دراسة المسعودي (2007م)، التي توصلت إلى دلالات صدق مقبولة لاختبار الموجه الذاتي، والذي يتضمن أول ستة أنماط من قائمة التفضيلات المهنية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأنماط مستقلة عن بعضها بعضاً، وأن فقرات القائمة دقيقة في التمييز بين هذه الأنماط، وفقرات النمط الواحد قادرة على قياس مضمون ومحتوى النمط، كذلك فإن فقرات كل نمط وهي عبارة عن مهن تعكس تماماً مضمون البيئة المهنية لذلك النمط.

ب - إجراء التحليل العاملي: أشارت نتائج الصدق العاملي من خلال إجراء التحليل العاملي Factor Analysis لاستجابات الأفراد على فقرات القائمة باستخدام طريقة المكونات الأساسية - Principle Components Method والتدوير المتعامد لزيادة التباين المفسر بواسطة أسلوب الفاريمكس Varimax؛ للتحقق من البناء العاملي إلى فرز لفقرات القائمة عن طريق الإبقاء على الفقرة التي تشبعت على أحد العوامل بمعامل لا يقل عن (0.2)، وتكون قد تشبعت على العوامل الأخرى بمعامل يقل عن (0.2)، ومن خلال استعراض نتائج التحليل العاملي وجد تداخل بعض الفقرات مع أنماط أخرى، ويعود ذلك إلى طبيعة العينة ومقدار حجمها، وقد أظهر التحليل العاملي وجود أحد عشر عاملاً تشبعت عليها الأنماط الفرعية للاختبار، وقد

مؤشرات الصدق والثبات للقائمة كونها الأكثر شيوعاً في تقنين المقاييس، إضافة إلى أن مطور القائمة استخدم هذه الطرق:

عرض النتائج ومناقشتها:

هدفت هذه الدراسة إلى تعريب وتقنين وتحري الخصائص السيكومترية لقائمة التفضيلات المهنية (VPI) في البيئة السعودية، وسيتم معالجة النتائج حسب أسئلتها:

السؤال الأول: ما دلالات الخصائص السيكومترية لقائمة التفضيلات المهنية (VPI) في البيئة السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم التحقق من صدق القائمة وثباتها بعدة طرق كما يلي:

1- صدق القائمة:

تم التحقق من صدق القائمة من خلال:

أ- الصدق التمييزي لفقرات القائمة: فقد تم حساب معاملات ارتباط كل فقرة بالنمط الذي تنتمي إليه، وتبين أن جميع معاملات الارتباط للفقرات بالأنماط التي تنتمي إليها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha < 0.05$ )، والجدول رقم (2) يوضح معاملات ارتباط الفقرات بأنماطها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الصدق للقائمة الأصلية، وكذلك مع نتائج دراسة مارتنز وفايس (Marline & Vaiis, 2006) والتي

حسين سالم الشرعه، وعبد الرحمن سالم الشهري: تعريب وتقنين قائمة التفضيلات المهنية...

(KR20): حيث تم التحقق من الثبات بعد تطبيق القائمة على عينة الدراسة الأصلية والمكونة من (765) فرداً، والجدول (6) يبين قيم معاملات الثبات.

جدول (6). معاملات ثبات (KR20) لكل نمط وجميع أفراد عينة الدراسة وللجنس (الذكور والإناث).

معامل ثبات الاتساق الداخلي			النمط
الإناث	الذكور	جميع الطلبة	
0.80	0.82	0.81	الواقعي
0.85	0.87	0.86	العقلي
0.84	0.82	0.85	الفني
0.81	0.84	0.83	الاجتماعي
0.86	0.86	0.85	المغامر
0.82	0.86	0.83	التقليدي
0.76	0.77	0.76	الضبط الذاتي
0.62	0.65	0.61	الذكورة والأنوثة
0.63	0.73	0.62	المكانة
0.52	0.68	0.50	الندرة
0.51	0.62	0.52	الخضوع

يبين الجدول (6) نتائج التحليل لمعاملات الثبات لأنماط القائمة، ويلاحظ من الجدول أن قيم معاملات الثبات لأنماط القائمة الإحدى عشرة للعينة كاملة قد تراوحت بين (0.50-0.86)، حيث كان معامل ثبات النمط الثاني (العقلي) الأعلى (0.86) يليه النمط الثالث (الفني)، والنمط الخامس (المغامر) وكان معامل الثبات لهما (0.85)، أما النمط العاشر (نمط الندرة) فكان معامل ثبات الإتساق الداخلي له الأقل (0.50). كما

فسرت من التباين ما نسبته (41.43%)، وقد تم التوصل إليه بإيجاد المكونات الأساسية وإجراء التحليل المتعامد بطريقة الفاريمكس، والجدول (5) يبين قيم الجذور الكامنة، ونسبة التباين المفسر، ونسبة التباين التراكمية للأنماط.

جدول (5). الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر ونسبة التباين التراكمية للأنماط.

النمط	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	التباين المفسر التراكمي
1	32.950	22.263	22.263
2	5.305	3.584	25.847
3	4.784	3.232	29.080
4	3.105	2.098	31.178
5	2.872	1.941	33.119
6	2.632	1.778	34.897
7	2.220	1.500	36.397
8	2.024	1.368	37.765
9	1.908	1.289	39.054
10	1.811	1.223	40.277
11	1.706	1.153	41.430

يبين من الجدول (5) أن هناك أحد عشر عاملاً فسرت من التباين ما قيمته (41.43%)، وقد جاءت هذه النتائج مشابهة مع دراسة (المسعودي، 2007م)، ومع نتائج الصدق التلازمي للقائمة بصورتها الأصلية.

2- ثبات القائمة:

تم إيجاد الاتساق الداخلي باستخدام معادلة

(الشرعة، 1993م أ)، والتي أشارت إلى ثبات الميول المهنية لدى الطلبة، ويمكن تفسير نتيجة وجود دلالات ثبات جيدة لأنماط القائمة إلى أنها عالمية ولا تخضع للتحيز الثقافي، ومما يعزز عالميتها أن جميع فقراتها تعبر عن مهن، وهذه المهن موجودة في البيئة السعودية، وربما في كل المجتمعات العالمية.

السؤال الثاني: ما معايير أداء طلبة الصف الثالث الثانوي على قائمة التفضيلات المهنية لـ(جون هولاند) في المملكة العربية السعودية؟

تم حساب الحدود الدنيا والعليا للدرجات على أنماط قائمة التفضيلات المهنية بصورتها السعودية ومقارنتها بالحدود الدنيا والعليا لأنماط القائمة بصورتها الأصلية والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7). توزيع الحدود الدنيا والعليا لدرجات الطلبة على أنماط قائمة التفضيلات المهنية بصورتها السعودية، وصورتها الأصلية.

الرقم	المقياس	درجة الذكور بصورتها السعودية	درجة الذكور بصورتها الأصلية	درجة الإناث بصورتها السعودية	درجة الإناث بصورتها الأصلية
1	واقعي R	14-0	14-0	14-0	10-0
2	عقلي I	14-0	14-0	14-0	14-0
3	فني A	13-0	14-0	14-0	14-0
4	اجتماعي S	14-0	14-0	14-0	14-0
5	مغامر E	14-0	14-0	14-0	14-0
6	تقليدي C	14-0	14-0	14-0	14-0
7	ضبط النفس Sc	14-0	14-1	14-2	14-4
8	ذكورة-أنوثة Mf	13-3	14-3	12-2	12-1
9	مكانة St	13-1	14-5	14-4	14-4
10	ندرة Inf	15-2	13-1	15-2	14-0
11	خضوع Ac	22-3	26-2	22-7	25-2

يتضح من الجدول أن معامل الثبات لعينة الذكور تراوحت بين (0.62-0.87)، حيث كان النمط العقلي الأعلى (0.87)، والأقل كان على النمط الأخير الخضوع (0.62)، ويتضح أن معاملات الثبات لعينة الإناث للأنماط تراوحت بين (0.51-0.86)، حيث كان النمط المغامر الأعلى (0.86) والأقل كان على النمط الأخير الخضوع (0.51)، وهذا يدل على أن القائمة تتمتع بدرجة ثبات جيدة.

وتتفق نتائج ثبات القائمة مع ما توصل إليه مطور قائمة التفضيلات المهنية (جون هولاند)، واتفقت مع نتائج دراسة مارتنز وفايس (Martinez and Vaiis, 2006)، والتي توصلت إلى دلالات صدق وثبات للقائمة مقبولة في أسبانيا، واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة

- يتضح من الجدول وجود تشابه كبير بين الحدود الدنيا والعليا لدرجات أفراد العينة بالصورة السعودية ولدرجات أفراد العينة بصورتها الأصلية.
- كذلك تم حساب العلامات التائية والزائية والرتب المئينية لكل نمط من أنماط القائمة للعينة ككل وللذكور وللإناث كل على حدة، وتعد الرتب المئينية والعلامات المعيارية ضرورية ومهمة في قياس التوجهات المهنية لدى الأفراد وتحديد أي التوجهات المهنية هي الأقوى لديه، مما يساعد المرشد المهني على توجيهه لاكتشاف التخصصات الأكاديمية أو المهن التي تناسب هذا النمط. فمثلاً الطالب صاحب الاستمارة رقم (30) سجل علامات خام على النمط الواقعي (3)، وعلى النمط العقلي (5)، والنمط الفني (9)، والنمط الاجتماعي (5)، والنمط المغامر (4)، والنمط التقليدي (4)، ونمط ضبط الذات (7)، ونمط الذكورة والأنوثة (9)، ونمط المكانة (9)، ونمط الندرة (5)، ونمط الخضوع (14). يلاحظ أن علاماته على النمط الفني هي الأعلى مقارنة مع علاماته على الأنماط المهنية الأخرى مع أن علامته الخام قريبة من الوسط لكن الرتبة المئينية لهذه العلامة تساوي (87.91)، وهي عالية مقارنة مع التوجهات المهنية نحو البيئة الفنية، وهذا بالتالي يعكس توجهها تخصصياً أو مهنياً لدى الطالب نحو دراسة موضوعات أو تخصصات ذات طبيعة فنية أو الالتحاق
- بمهنة ذات طبيعة فنية.
- التوصيات والمقترحات:
- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن اقتراح التوصيات التالية:
1. استخدام هذه القائمة في مجال الإرشاد المهني للطلبة من أجل اتخاذ القرار المتعلق بالتخصص أو المهنة بشكل سليم.
  2. استخدام القائمة بكل ثقة في المجالات البحثية المتعلقة بالشخصية المهنية، والميول المهنية، واتخاذ القرار المهني والأكاديمي.
  3. العمل على توعية الطلبة فيما يتصل بالمهن في المجتمع عن طريق قيام المدرسة بتنفيذ أنشطة تثقيفية للطلبة حول مكانة المهن المختلفة وحاجة المجتمع لهذه المهن.
  4. التوجه إلى المسؤولين في التعليم العالي والجامعات ليكون من أسس القبول إخضاع الطلبة لاختبار تفضيل مهني؛ لأن الطالب يبدع في المهن التي يحب والتي تتلاءم وقدراته وميوله.
  5. إجراء المزيد من الدراسات على قائمة التفضيلات المهنية لفئات عمرية أخرى.
  6. إجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين الاختيارات المهنية، وبعض المتغيرات الديموجرافية، كالعمر، والمستوى الاقتصادي-الاجتماعي، والإقامة.

## المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو أسعد، احمد؛ والهواري، لمياء. (2008م). التوجيه التربوي والمهني. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

أبو دلو، ماهر محمد. (1996م). أثر العمر والجنس على عملية الاختيار المهني عند طلبة المدارس الحكومية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

التلاهي، فاطمة محمد. (2008م). أثر مفهوم الذات والميول المهنية على النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

الداهري، صالح حسن. (2005م). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

الرواد، ذيب محمد. (1996م). أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مدارس محافظة معان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الشرعة، حسين سالم. (1993م أ). دراسة طولية في ثبات الميول المهنية. مجلة كلية التربية، 3، 148-172.

الشرعة، حسين سالم. (1993م ب). مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية. أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 9(3)، 243-275.

الكيلاي، عبدالله زيد والشرفين، نضال كمال (2007م). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية، أساسيات-

مناهجه- تصاميمه- أساليبه الإحصائية، ط2. عمان: دار

المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

المسعودي، أحمد عقيل. (2007م). الخصائص السيكومترية للاختبار المدار الذاتي/ هولاند في الميول المهنية على البيئة السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

نزال، كمال صبحي. (2005م). الميول المهنية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Al-sharah, Hussein (1993A). Longitudinal study in stability of vocational tendency (in Arabic), *Educational College Journal, Mustensria University, Iraq*, (3), 148-172.

Al-Sharsh, Hussein (1993B). The congruent between measured vocational tendencies for college students with their academic majors. *Yarmouk Research Journal, Yarmouk University*, 9(3), 243-275.

Brown, D. (2007). *Career information, career counseling, and career development*. (Ninth Edition). Boston: Pearson.

Dillon Michale, Weissman Shell. (2001). Relation ship between personality types on the strong – Campbell and Myers – Briggs instrument. *Measurement and Evaluation in counseling and Development*, 20 n.2, 68 – 79. Ginzberg, Eli. (1980). *Employing the unemployed*. Basic Book Inc Publishers, New York.

Gottfredson, Gary, D. Brooks, R. F. (2002). Personality and vocational interests: the relation of holland six interest dimensions to five rob at dimension of personality. *Journal of counseling psychology* 40(7), 518-24

Holland, John L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment*. Psychological Assessment Resources Inc.

Holland, John. (1985). *Vocational preference inventory: Professional manual*. Psychological assessment resources. Inc, Florida.

Livingston, Mary Mark J. Miller, Tommi Rear, Ernest L. Cowger. (2005). Describing a university occupation using the position classification inventory: An extension of Holland's Theory. *College Student Journal*, 9(1), 85-89.

Martinez Vicente JM, Valls Fernández F. (2006). Vocational choice and career planning. Spanish

- adaptation of Holland's Self-Directed Search (SDS-R) *Psicothema*, 18(1), 117-22.
- Matin, D.C, Barton. K.,M (1998) Holland's vocational preference inventory and the Myers – Briggs type indicator as predictors of vocational choice among master's of business administration. *Journal of vocational Behavior*, 29, 51 – 65.
- Murray, Joseph. (2001). Gender differences in undergraduate Holland personality types: vocational and cocurricular implications. *NASPA Journal*. 39 (1), 1-12
- Pereira, Ashley A. (2007). *Dominant Holland code typology among project management professionals: Practitioner-environment congruence and job satisfaction*. AAT 3258304. available on: <http://proquest.umi.com/pqdweb? index=0 did=1306864861>
- Roth, Jennifer L. (2006). *The association between vocational personality and self-efficacy for school psychologists*. AAT 3213117. available on: <http://proquest.umi.com/pqdweb?index-2 did=1147186511>
- Rottinghause, Patrick J. (2006). Commonalities between adolescents' work values and interests- *Journal of Measurement and Evaluation in Counseling and development*, (38), 211-221.
- Shurf, R. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. (Fourth Edition). Australia: Thomson, Brook/Cole.
- Teixeira, M. O. (2003). *The relationship between the vocational preference inventory and the Jackson vocational interest survey*. Available on <http://www.svb-asosp.ch/kongress/data/docs/teixeira-01.pdf>
- Toomey, Kristine D.; Levinson, Edward M.; Palmer, Eric J(2009) A test of Holland's theory of vocational personalities and work environments. *Journal of Employment Counseling*, 46(2), 82-93
- Wals, Bruce W., Savickas, Mark L. (2005). *Hand book of vocational psychology: theory, research and practice*. (3<sup>rd</sup> edition). Lawrence Erlbaum Associates. Boston.

\*\*\*