

اشتقاق معايير مرجعية المعيار لمقياس الميول لجون هولاند الشكل R لعينة من تلاميذ السنة أولى ثانوي بولاية تلمسان مستغانم وسيدي بلعباس.

بلعيد سارة<sup>1\*</sup> ، قيدوم أحمد<sup>2</sup>

<sup>2.1</sup> مخبر تحليل المعطيات الكمية والكيفية جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2019-03-06 ؛ تاريخ المراجعة : 2019-09-14 ؛ تاريخ القبول : 2019-09-30

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى اشتقاق معايير مرجعية المعيار أو الجماعة لمقياس الميول لجون هولاند الشكل R باعتبار أن الدرجة التي يحصل عليها الفرد في اختبار ما ليس لها معنى ويصعب تفسيرها أو مقارنتها مع درجات الأفراد الآخرين على الاختبار نفسه ما لم يتم إسنادها لنظام مرجعي. أجريت الدراسة على عينة مكونة من 559 تلميذ من قسم السنة أولى ثانوي بكل من ولاية تلمسان مستغانم وسيدي بلعباس تم اختيارهم وفقا للطريقة العشوائية الطبقية. ولمناقشة وتحليل نتائج الدراسة تم الاعتماد في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي وبرنامج الحزمة الإحصائية لمعالجة البيانات SPSS بالاعتماد على الرتب المئينية وفي ضوء نتائجها يتم تحديد مستويات معيارية للحكم على مدى امتلاك الفرد للسمة محل القياس موزعة على ثلاث مستويات (ضعيف-متوسط-قوي).

الكلمات المفتاحية: المعايير؛ مرجعية المعيار؛ الرتب المئينية؛ الميول عند هولاند.

### Abstract:

The objective of this study is to derive the standard or norm-referenced measurement for John Holland's scale of interest « form R » Considering the degree to which an individual obtains as a result of his performance on the test is meaningless and difficult to interpret or compare with the scores of other individuals on the same test unless they are Attributed to a reference group. The study was applied to a sample of 559 students from the first year secondary department in the state of Tlemcen Mostaganem and Sidi Bel Abbes selected according to the random method. To discuss and analyze the results of the study and We have based on the analytical descriptive approach and the statistical data package (SPSS) program. Based on the results of the percentiles We have determinates standard levels to judge the extent to which an individual has a certain type of interest distributed over three levels (low-medium- high).

**Keywords:** Norms; Norm-Referenced; Percentiles Ranks; interest of Holland.

### I- تمهيد :

إن الاختبارات أو المقاييس النفسية هي إجراءات منظمة لقياس عينة من سلوك الفرد، لذلك ينبغي أن تصمم وتستخدم للغرض أو الأغراض التي أعدت من أجلها بهدف الحصول على درجات يمكن تفسيرها تفسيراً له مغزى في ضوء إطار مرجعي مناسب لها (حبال ياسين، 2017، ص: 87). فهذا التقدير الكمي المعبر عن أداء المفحوص يتفاوت من شخص لآخر بسبب الفروق بينهم والتي تظهر في اختلاف أدائهم على الاختبار. والمعايير هي جزء أساسي من عملية إعداد وتقنين الاختبارات، وعملية التقنين هي مجموع الإجراءات التجريبية الموحدة التي يمر بها الاختبار حتى يصل لصورته النهائية (محمد شحاتة ربيع، 2008، ص.ص 51-52).

فمفهوم معايير الاختبارات Test Norms يعد من المفاهيم الأساسية المتعلقة بتفسير درجات الاختبارات مرجعية الجماعة أو المعيار Norms-Referenced Tests، فالدرجة التي يحصل عليها الفرد نتيجة أدائه على اختبار ما والتي تسمى بالدرجة الخام لا يكون لها معنى ويصعب تفسيرها ما لم يتم إسنادها إلى نظام مرجعي، فهذا النظام هو الذي يسمح

باستخلاص معلومات من درجات الاختبار. والنظام المرجعي المناسب لهذا النوع من الاختبارات يعتمد على استخدام معلومات يتم الحصول عليها من جماعة معينة تسمى الجماعة المرجعية وهذه الجماعة تكون خصائصها محددة ومعلومة لمستخدمي الاختبارات. فلكي يحدد على وجه الدقة مركز الفرد بالنسبة لجماعته المرجعية ينبغي تحويل هذه الدرجات الخام إلى درجات معيارية أو تائية، إلى مئينيات ورتب مئينية وغيرها من الدرجات المحولة (صلاح الدين محمود علام، 2000، ص234). ومن أهم الدراسات المماثلة التي هدفت لاشتقاق معايير لمقياس الميول لجون هولاند لطلبة المرحلة الثانوية على البيئة السعودية بحساب الرتب المئينية لأداء عينة الذكور والإناث والعينة ككل وقد أوضحت النتائج مستوى يختلف في الواقع عن مستوى الأداء في البيئة الأصلية للمقياس وقد يرجع ذلك لاختلاف الفئات العمرية بين العينتين (حيث جاء المدى العمري في البيئة الأصلية بين 14-18 سنة أما المدى العمري في هذه الدراسة فقد جاء بين 16-18 سنة) واختلاف البيئة الاجتماعية أيضا.

ومنه عند تكييف أو بناء الاختبارات والمقاييس النفسية وتفسير الدرجات يجب أن نأخذ بعين الاعتبار بالإضافة إلى صدق الاختبار وثباته، الوحدات المختلفة التي صيغت بها هذه الدرجات، لأن الدرجة التي يحصل عليها الفرد ليس لها معنى ودلالة ما لم يتوفر لدينا معيار خاص لمقارنتها بمعايير المجموعة (ليون تايلر، 1988، ص60). ومقياس هولاند للميول من المقاييس التي طورت إلى عدة طبقات حتى وصلت لطبعتها الأخيرة (طبعة 1994) والتي أثبتت نجاحا في تطبيقها على بيئتها الأصلية أو عند تكييفها على بيئات أخرى، ويعتبر الهدف الرئيسي من تطبيقه على عينة من البيئة الجزائرية إخراج صورة منه تتناسب وخصائصها حتى يتسنى استخدامه في تعريف الأفراد بمجالاتهم التعليمية والمهنية، ولتحديد معايير يتم من خلالها تصنيف الأفراد إلى مجموعات حسب ما يمتلكون من خصائص، ومنه تم طرح الإشكالية التالية:

- ما المعايير التي تفسر درجات عينة الدراسة على مقياس الميول لجون هولاند ؟

فرضيات الدراسة:

- لكل درجة خام رتبها المئينية التي على ضوءها يتم مقارنة أداء الفرد بأداء غيره من نفس مجموعته.  
- يوجد ثلاث مستويات معيارية (ضعيف-متوسط-قوي) من خلالها يمكن تحديد موقع الفرد ضمن مجموعته وذلك حسب درجة ميله لنمط معين.

أهداف وأهمية الدراسة:

- توفير مقياس يمكن أهل الاختصاص من مستشارين في مجال الإرشاد والتوجيه التربوي والمهني وأيضا تلاميذ، من التعرف على أنماط الميول المختلفة كما طرحها هولاند وتحديد أي الأنماط يتطابق مع الخصائص والسمات النفسية لهم حتى يتسنى توجيههم للتخصص المناسب ومن ثم اختيار المهنة الملائمة حسب ما يمتلكون من خصائص هذه الميول، وحتى نصل لتحقيق هدف وضع الشخص المناسب في المكان المناسب له.

- اشتقاق مئينيات كمعايير تفسر على ضوءها الدرجات الخام وتحديد مستويات يتم الحكم بها عن مدى امتلاك أفراد العينة للصفة محل القياس.

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

المعايير: هي قيم إحصائية رقمية تصف وتحدد مستويات الأداء على الاختبار (محمد شحاتة ربيع، 2008، ص52). وفي دراستنا تحدد إجرائيا على أنها:

-الرتب المئينية التي تقابل الدرجات الخام ، بحيث يقع الفرد الأول في المجموعة عند المئيني 100 ويقع الفرد الأخير عند المئيني 1 والمئيني 50 يقابله متوسط الدرجات الخام لأفراد العينة.

-المستويات المعيارية مشتقة من نتائج الرتب المئينية وموزعة على ثلاث مستويات (ضعيف-متوسط-قوي).

مرجعية المعيار: هي اختبارات تفسر درجاتها في ضوء معايير يتم اشتقاقها من نفس المجموعة الاختبارية.

الرتب المئينية: هي النسبة المئوية لعدد الأفراد في عينة التقنين الواقعين أسفل درجة خام معينة (محمود أحمد عمر وآخرون، 2010، ص 241).

الممول عند هولاند: هي اتجاه إيجابي محبب نحو موضوع معين، قد يكون مادة دراسية أو فكرة أو نشاط (مايسة أحمد النيال، عبد الفتاح دويدار، 2008، ص 82). وهي كما يحددها هولاند تتمثل في مايلي:

الممول الواقعية: أصحاب هذا النمط يميلون إلى الأعمال المادية الحسية ويفضلون التعامل معها كالألات والأدوات والنباتات ونجدهم في الأعمال الصناعية والميكانيكية.

الممول البحثية: يفضل أصحاب هذا النمط الأعمال التي تتطلب مجهودا عقليا ويستمتعون بحل المشكلات الرياضية والعلمية وكل ماله علاقة بالبحث العلمي.

الممول الفنية: أصحاب هذا النمط يمتلكون قدرات فنية إبداعية ويفضلون النشاطات التي تستحوذ على تعبيرهم الشخصي كالرسم والموسيقى والرقص.

الممول الاجتماعية: يميل أصحاب هذا النمط إلى الأعمال التي تبرز مهاراتهم الاجتماعية ويتميزون بحبهم لمساعدة الناس كالتدريس والخدمات الإرشادية.

الممول التجارية: يميل أصحاب هذا النمط إلى ممارسة الأعمال القيادية كالبيع والشراء والتسويق ويفضلون العمل بالمشاريع التي تستهدف تحقيق الربح والنجاح.

الممول التقليدية: يفضل أصحاب هذا النمط التعامل مع الأوراق والملفات بطريقة منتظمة ومحددة وتقليدية ونجدهم في أعمال السكرتارية والأرشفة والأعمال الحاسوبية

حدود الدراسة:

الإطار الزمني: أجريت الدراسة في الفصل الثاني للسنة الجامعية بين 2017-2018.

الإطار المكاني: تم إجراء الدراسة على التلاميذ المسجلين في السنة أولى ثانوي في كل من ولاية تلمسان، مستغانم وسيدي بلعباس.

## 1.1- الإطار النظري :

1.1.1 المعايير: في القياس الكلاسيكي يقصد بالمعايير إحصاءات أو معدلات تقدم معنى لدرجة الاختبار معتمدا في ذلك على الأداء الفعلي للأفراد (علي بن محمد عبد الله زكري، 2009، ص 19). وتدلنا هذه المعايير على مركز الفرد بالنسبة إلى المجموعة التي ينتمي إليها. فالمعيار عادة هو الدرجة المتوسطة عند مجموعة معينة، والدرجة المعيارية هي المسافة التي تبعد فيها الدرجة الخام عن المتوسط الحسابي لمجموعة معينة معبرا عنها بوحدات من الانحراف المعياري، فالدرجة المعيارية = (الدرجة الخام - المتوسط الحسابي) / الانحراف المعياري.

فالدرجات المعيارية المعادلة لدرجات خام والتي تقل عن المتوسط الحسابي ستكون إشارتها سالبة والدرجات المعيارية التي تزيد عن المتوسط ستكون إشارتها موجبة، حيث تقع الدرجة المعيارية على المنحنى الاعتمادي أو الطبيعي بين -3 إلى +3 درجة معيارية مرورا بالصفرة (محمد شحاتة ربيع، 2008، ص 56).

ولابد من الرجوع إلى معيار يحدد هذه الدرجة لمعرفة مركز الشخص بالنسبة للمجموعة التي ينتمي إليها، والمعايير هي قيم تمثل أداء مجتمع في اختبار معين، توضع في جداول تستخدم لتفسير درجات الاختبار حيث يستطيع الفاحص استخدام تلك المعايير لتدله عما إذا كانت درجات الأفراد في المستوى المتوسط أو فوق المتوسط أو أقل بالنسبة لعينة التقنين التي استخدمت في بناء المعايير ويطلق على الجدول الذي يبين أداء مجموعة التقنين اسم جدول المعايير (علي حسين هاشم الزامل، 2017، ص 65). كما وتسمى المعايير بالدرجات المحولة Transformed Scores وتكمن استخداماتها في تحديد مركز الفرد الحاصل على درجة خام معينة بحيث تحدد مركزه بالنسبة لمتوسط عينة التقنين، وهذا التحديد يكون في صورة

رقمية لها دلالة وقابلة للتفسير. كما أنها تمكن من مقارنة الفرد بغيره (محمد شحاتة ربيع، 2008، ص 52). ومن أنواع الجماعات المرجعية التي يستند إليها للتوصل لهذه المعايير مايلي:

**2.1.I مرجعية المعيار:** تعتمد معايير الاختبارات مرجعية الجماعة أو المعيار على الجماعة المرجعية التي تستمد منها هذه المعايير، لذلك ينبغي أن تكون هذه الجماعة محددة تحديدا جيدا ليتسنى تفسير درجات هذه الاختبارات تفسيراً دقيقاً. فخصائص الجماعة المرجعية ينبغي أن تكون مشابهة لخصائص أفراد الجماعة الذين سيطبق عليهم الاختبار من أجل تقييم السمة محل القياس في ضوء مركزهم النسبي. ويجب الإشارة إلى أن، عينة البحث يجب أن تكون منتقاة وفقاً لأساليب المعاينات العشوائية أو المعاينات العشوائية الطباقية، ويجب أن تكون كبيرة بدرجة كافية لضمان ملائمة المعايير للمجتمع المستهدف (صلاح الدين محمود علام، 2000، ص 325).

فالاختبارات المرجعية إلى معيار هي اختبارات يتم فيها مقارنة أداء الفرد بمعيار معين للأداء، مستمد من الأداء الفعلي للمجموعة التي طبق عليها الاختبار للحصول على معنى للدرجة التي يحصل عليها نتيجة أدائه على الاختبارات. وتتم المقارنة عن طريق المعايير التي يتم تطويرها للاختبار أثناء تقنيته مثل المئينيات أو الدرجات المعيارية أو التائية، إضافة لخصائص الاختبار مثل تباينه ومتوسطه إلى جانب خصائص الجماعة المعيارية مثل مستوياتها الدراسية والعمرية والمستويات الاجتماعية وغيرها، مما يساعد في التعرف على أداء المستويات الجماعية التي طبق عليها الاختبار. ووجود جماعة معيارية يمكن المقارنة بأدائها تساعد على معرفة مستويات التلاميذ الحالية ورصد التغير والاختلاف في الأداء من أجل القيام بالتدخل المناسب (محمود أحمد عمر وآخرون، 2010، ص.ص 100-101).

ومن أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر عليها الاختبارات مرجعية المعيار أو الجماعة كما حددتها الجمعية الأمريكية لعلم النفس APA مايلي:

- **مواصفة المعايير لمن سيطبق عليهم الاختبار:** فالجماعة المرجعية تكون موائمة إذا اتفقت خصائصها مع من سيطبق عليهم الاختبار، فإذا كانت هذه الجماعة تمثل أفراد مهنة معينة فإنه ينبغي أن تكون خصائصها مماثلة لخصائص أفراد المهنة نفسها الذين نود اختبارهم، ولكن إذا استخدم الاختبار في أغراض متعددة فإنه ينبغي أن تستمد معاييرهم من أكثر من جماعة مرجعية واحدة مناسبة.

- **حدثة المعايير:** إن معايير الاختبارات تتغير بتغير خصائص الأفراد بمرور الزمن، خاصة إذا كانت هذه الاختبارات تتأثر متأثراً ملحوظاً بما يطرأ على البيئة من تطورات، فالجماعة المرجعية التي استمدت منها معايير اختبار معين منذ سنوات عديدة لا تصبح مناسبة للاختبار في وقته الحاضر. لذلك ينبغي تحديث هذه المعايير بصفة مستمرة وفقاً لما يطرأ على الخصائص المحددة للجماعة المرجعية من تغير أو ما يطرأ على محتوى الاختبار من تطوير.

- **تمثيل عينة الأفراد للمجتمع المستهدف:** ينبغي مراعاة أن تكون هذه العينة ممثلة تمثيلاً كافياً لمجتمع البحث (صلاح الدين محمود علام، 2000، ص 239).

**3.1.I الرتب المئينية:** هي درجات صممت خصيصاً لمقارنة درجات الفرد بمعايير المجموعة، ويمكن أن نقوم بعملية اشتقاق الدرجات وتحويلها بطرق عديدة، ومن أبسط هذه الطرق هي أن نجهز معايير مئينية للمجموعة ثم نحول درجة كل فرد إلى رتبة مئينية مقابلة، كما يمكن أن نحول الدرجات الخام إلى درجات متكافئة تعتمد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كأساس للمعايير، بحيث نعتد في ذلك على التوزيع الاعتدالي للبيانات، واستخدام الانحراف المعياري كوحدة ذات معنى لتحديد المسافات على قاعدة المنحنى، فإذا ابتعدنا عن المتوسط بمقدار ثلاث وحدات انحراف معياري فنصل تقريباً لنقطة قريبة جداً من نهاية التوزيع، وبالتالي فإننا نستطيع أن نعبر بوحدات الانحراف المعياري عن مقدار بعد كل درجة عن المتوسط (ليون تايلر، 1988، ص.ص 60-61).

ويعتبر المعيار المئيني من مقاييس الرتبة، حيث يرتب الأفراد في مائة مستوى وبذلك فهو يقسم المنحنى الاعتدالي على مائة مساحة متساوية. والدرجة المئينية هي النسبة المئوية لعدد الأفراد في عينة التقنين الواقعيين أسفل درجة خام

معينة. وتتراوح المئينيات بين 1 و 99 حيث يقع الفرد الأول في المجموعة عند المئيني 99 والأخير عند المئيني 1، ويؤكد جريجور Grigore أن أي فرد يحصل على درجة خام أقل من الدرجة الخام المقابلة للمئيني الأول يكون ترتيبه صفر، وإذا حصل على درجة أكبر من الدرجة الخام المقابلة للمئيني 99 يكون ترتيبه 100، والعيب الأساسي في الرتب المئينية أنها تقسم المنحنى الاعدالي إلى وحدات غير متساوية نظرا لأنها تقسمه إلى مساحات متساوية لذلك تكون الوحدة كبيرة متسعة في أطراف التوزيع وضيقة في منتصفه، وبالتالي نجد أن قدرته على التمييز بين الأفراد تزداد كلما اقتربنا من المتوسط وتضعف كلما ابتعدنا عن هذا المتوسط (محمود أحمد عمر وآخرون، 2010، ص.ص 241-242).

ويجب أن نفرق بين المئيني والرتبة المئينية والنسبة المئوية، فالمئيني هو الدرجة المقابلة لرتبة مئينية معينة، أما النسبة المئوية فهي تشير إلى النسب المئوية لدرجات الاختبار وليس الأفراد. وتحسب المئينيات وفقا للمعادلة التالية:

$$\frac{م ن}{100} = ح ق - ت ج ق$$

حيث أن: \*ف

ح1= الحد الأدنى للفئة التي بها المئيني المطلوب.

م ن= ترتيب المئيني \* مجموع التكرار.

ت ج ق= التكرار المتجمع للفئة السابقة لفئة المئيني.

ت= تكرار فئة المئيني.

ف= طول الفئة

ولاستخراج رتبة المئيني نطبق المعادلة التالية:  $\frac{\text{عدد لأفراد الذين يقعون تحت درجات معينة}}{\text{العدد الكلي للأفراد المشاركين}} * 100$  (سوسن شاكر

مجيد، 2014، ص.ص 163-164).

فإذا كانت الرتبة المئينية للدرجة 77 مثلا هي 92 فإن هذا يعني أن 92% من الأفراد تقل درجاتهم عن الدرجة 77 بينما تزيد درجاتهم ب 8% عن هذه الدرجة. ويجب أن ننتبه أنه لا يمكننا تفسير الرتبة المئينية تفسيراً صحيحاً دون الأخذ بخصائص المجموعة المرجعية في الاعتبار، فإذا حصل الفرد على المرتبة الأولى في المجموعة فهو يصنف ضمن الأفراد ذو الأداء المرتفع ولكن إذا كانت المجموعة المرجعية التي نقارنه بها تحتوي على أفراد لديهم مستويات عقلية محدودة، فإنه في هذه الحالة لا يمكن تصنيفه ضمن الأداءات المرتفعة (صلاح الدين محمود علام، 1993، ص 183).

**3.1.1 الميول عند هولاند:** تعتبر نظرية هولاند من النظريات التي حاولت تجاوز المراحل النمائية لتوضح العوامل المسؤولة عن اتخاذ القرار المهني، فقد نشأ مفهوم هولاند عن الاختيار المهني من خلال خبراته مع الأفراد الذين يقومون باتخاذ قرارات مهنية، حيث يعتقد أن بلوغ الشخص السن الذي يكون فيه قادراً على تحديد توجهه هو نتاج لتفاعل الوراثة مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية بما في ذلك الأصدقاء والمستوى الاجتماعي والتعليمي للأسرة. ويعتبر أن الأشخاص يميلون لمجالاتهم التعليمية ولمهنتهم المختلفة حسب أنماط شخصياتهم، ولذلك إذا ساد أحد الأنماط عند فرد ما فإنه يبحث عن البيئة التي تناسب هذا النمط، وبالتالي يكون قد شكل نمط من أنماط الميول التي تقوده لاتخاذ قرار مهني أو أكاديمي يناسب نمط شخصيته (سميا جميل النوايسة، 2014، ص:04).

بداياتها كانت بفضل مقال قصير نشر في عام 1959 كانت نتيجته بناء نظرية في شكل مجموعة من الرموز تقوم بتحديد قدر من المعارف الخاصة بالأفراد وبيئات العمل والتفاعل الموجود بينهما، اختصرها ولخصها في كلمة (RIASEC) مع الإشارة إلى الحروف الأولى من كل نمط والتي يقابلها الواقعي Realistic، البحثي Investigative، الفني Artistic، الاجتماعي social، التجاري Enterprising، التقليدي Conventional (Fanie Gingras, 2013, p: 03-04).

وبذلك أصبحت هذه النظرية تستخدم على نطاق واسع في الأبحاث الخاصة بالميول، ومجال النمو المهني والتوجيه التربوي والمهني المعني بوصف الأفراد وتوزيعهم إلى فئات انطلاقاً من ميولهم، كفاءاتهم، قيمهم. (Linda) .Gottfredson, 1980, p :697

وفي ذلك يشير هولاند إلى أن الأفراد يبحثون عن البيئات والمهن التي تسمح لهم باستخدام مهاراتهم كي يعبروا من خلالها عن اتجاهاتهم وقيمهم للتصدي للأدوار المطلوبة وتجنب الأدوار الغير مرغوبة. ويستمر بحث الفرد عن البيئات المناسبة له بطرق مختلفة وعند مستويات عديدة وعلى فترات طويلة من الزمن (صلاح حسن الداھري، 2005، ص 150). وفي هذا الشأن وضع هولاند الخطوط العريضة لسنة أنماط من الميول والتي من شأنها أن تطور في عملها في ست بيئات مهنية، فلم يكن هدفه تحديد وتعريف الأنماط السنة من الميول فقط بل قام بمطابقتها بست بيئات مهنية موازية لها، فنظرية هولاند وجدت لتقديم خطة لتنظيم وفهم الخصائص النفسية للأفراد وتفاعلاتها مع بيئات معينة (عبد الرحمن بن سعيد المسعودي، 2014، ص 22). هذه الميول مرتبة في شكل دائري مع وجود مسافات تعكس التمايز بين الأنماط ودرجة التشابه بينهم ، ويجب الإشارة إلى أن هذه النظرية لا تشير إلى أن خصائص شخصية الفرد تمثلها واحدة من هذه البيئات المهنية الست، بل تتكون بدرجة أكبر أو أقل من كل هذه البيئات والتوجهات المهنية (Nicola Pronk, Warren Harrison, 1998, p :06).

وتبعاً لذلك قسّم هولاند الميول إلى ستة أنماط ولكل من هذه الأنماط صفاته الخاصة وهي (الواقعي، البحثي، الفني، الاجتماعي، التجاري، التقليدي).

## II - الطريقة والأدوات :

**II 1. منهج الدراسة:** استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو من بين أساليب البحث المستخدمة بشكل واسع في العلوم النفسية والتربوية ويعد الأكثر ملاءمة لنوع الدراسة التي نقوم بها.

**II 2. مجتمع وعينة الدراسة:** تمثل مجتمع الدراسة الأصلي في تلاميذ السنة أولى ثانوي بكل من ولاية تلمسان ومستغانم وسيدي بلعباس. حيث بلغ حجم عينة الدراسة 559 تلميذ بمتوسط سنّ قدره 15.91 وانحراف معياري 1.08 ، تم اختيارهم وفقاً للطريقة العشوائية الطبقية، كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس ومكان الإجراء.**

النوع	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	270	48.3%
	إناث	288	51.5%
الولاية	تلمسان	297	53.1%
	مستغانم	129	23.1%
	سيدي بلعباس	133	23.8%
	المجموع	559	100%

المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه تبين الفئات التي تم اعتمادها في إجراء الدراسة فقد تم توزيعها على كل من الجنس بحيث مثلت الإناث نسبة 51.5% في حين نجد أن الذكور مثلوا نسبة 48.3% وهذا يدل على عدم وجود تفاوت في العدد بين الجنسين، أما مكان الإجراء فقد تم في كل من ولاية تلمسان، مستغانم وسيدي بلعباس وقد مثلت ولاية تلمسان أعلى نسبة قدرت ب 53.1%.

**II 3. أداة الدراسة:** تم الاستناد إلى مقياس هولاند الشكل R لمقياس ميول واهتمامات تلاميذ السنة أولى ثانوي، يتكون من 228 فقرة موزعة على ستة عوامل هي (الواقعي، البحثي، الفني، الاجتماعي، التجاري، التقليدي). ويتم الاستجابة عليه باستخدام سلم تقدير ثنائي (1) إذا كان يميل ويرغب في القيام بنشاط معين وإذا كان العكس يأخذ الدرجة (0).

\*يجب الإشارة إلى أنه قبل الكشف عن الخصائص السيكومترية على عينة الدراسة الأساسية تم إجراء دراسية استطلاعية لتحديد الشكل الأولي للمقياس. ووفقاً لذلك تم تحليل فقرات المقياس بالتحقق من ترابط مفردات المقياس المكونة لكل بعد وقياس قدرتها في التعبير عن الاختبار ككل وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين البعد والمؤشرات التي تقيسه وبين البعد والدرجة الكلية (العامل الكامن) وقد تراوحت بين 0.17 و0.80. أيضاً وبالاعتماد على تقنية التحزيم تم الاستغناء عن الفقرات التي تكرر بعضها بعض وتؤدي نفس الغرض بجمعها في فقرة واحدة على أساس أن الفقرة التي تحوز على أعلى قيمة لمعامل ارتباط يتم الاحتفاظ بها، وبذلك أصبح المقياس يتكون من 89 فقرة.

\*بالنسبة للخصائص السيكومترية فقد تم التحقق منها وفقاً للطرق التالية كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (02) يوضح الطرق المعتمدة في التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

الطريقة		النتائج
الصدق	المحتوى	بلغت نسبة اتفاق المحكمين على تمثيل فقرات المقياس للسمة محل القياس باعتماد معادلة كوبر 84%.
	البناء	بالكشف عن بيئة الارتباطات بين العوامل والدرجة الكلية نجد أن قيمة معامل ارتباط الواقعي بعامله الكامن الميول بلغت 0.666، البحثي 0.633، الفني 0.614، الاجتماعي 0.725، التجاري 0.812، التقليدي 0.790
الثبات	إعادة التطبيق	الواقعي 0.80، البحثي 0.68، الفني 0.83، الاجتماعي 0.79، التجاري 0.63، التقليدي 0.75

يوضح الجدول أعلاه الخصائص السيكومترية للمقياس، فقد تم الاعتماد لإجراء أولي على صدق المحتوى من خلال فحص مجموعة من المحكمين المختصين في القياس النفسي ومجال الإرشاد والتوجيه لفقرات المقياس وحساب نسبة اتفاق المحكمين والتي بلغت 84% وهي نسبة مقبولة تدل على تمثيل مفردات المقياس للسمة المقاسة. كما تم الكشف عن الصدق الداخلي للمقياس وقد تبين وجود ارتباط بين الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين 0.614 و0.812 وهذا يدل على درجة مقبولة من الإتساق الداخلي للمقياس والذي يعتبر مؤشراً يفتد به في الاستدلال على قدرة تمثيل فقرات المقياس للأبعاد المكونة لها. أما بالنسبة للثبات تم التحقق من بطريقة إعادة التطبيق وتراوحت قيم مؤشرات الثبات للعوامل الفرعية بين (0.63 إلى 0.83) وهي قيم مقبولة تدل على استقرار خصائص السمة المقاسة بين التطبيقين.

#### 4. II الأساليب الإحصائية المستخدمة: لقد تم معالجة بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية spss

- التكرارات والنسب المئوية لتحديد خصائص عينة الدراسة.

-معامل ارتباط بيرسون.

-الرتب المئينية والمستويات المعيارية .

**النتائج ومناقشتها :** النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الرئيسي: مالمعايير التي تفسر درجات عينة الدراسة على مقياس الميول لجون هولاند ؟

وقد تم صياغة الفرضية التالية للإجابة عليه: لكل درجة خام رتبتها المئينية التي على ضوءها يتم مقارنة أداء الفرد بأداء غيره من نفس مجموعته. وللإجابة عليه تم استخدام الرتب المئينية لتحديد أداء أفراد العينة على أبعاد مقياس الميول لهولاند.

ولكن قبل استخدامه لا بد من التحقق من شرط اعتدالية توزيع البيانات باستخدام اختبار كولمنجروف كما هو موضح

في الجدول التالي:

**جدول رقم (03) يوضح اختبار اعتدالية توزيع البيانات باستخدام اختبار كولمنجروف.**

إحصائي الاختبار	درجة الحرية	قيمة الدلالة
0.024	559	0,200*

يتضح من قيمة الدلالة  $0,200^*$  أن بيانات العينة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي.

**جدول رقم (04) يوضح الدرجات الخام وما يقابلها من رتب مئينية لأداء أفراد عينة الدراسة على مقياس الميول لهولاند.**

الدرجة الخام	الواقعي	البحثي	الفني	الاجتماعي	التجاري	التقليدي
01	25	10	17	7	12	19
02	35	16	26	13	22	28
03	43	23	34	22	31	38
04	50	27	44	31	39	47
05	58	34	52	41	49	55
06	65	41	60	49	57	64
07	70	49	68	56	66	70
08	76	57	76	67	74	76
09	80	64	83	75	81	80
10	85	69	90	82	85	84
11	90	75	94	89	91	88
12	93	81	98	93	95	92
13	97	87	99	98	97	95
14	99	92		99	99	97
15		95				98
16		97				99
17		99				

من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه والخاصة باشتقاق معايير معتمدين في ذلك على نتائج الرتب المئينية بحيث نستند عليها في تفسير الدرجات الخام وذلك لمقارنة أداء الفرد بأداء غيره من نفس مجموعته، حيث أوضحت النتائج أن الرتبة المئينية التي تطابق الدرجة الخام (1) وهي أقل درجة في المجموعة أي أن الأفراد الذين حصلوا على عدد مرات الدرجة (1) يقعون في المئيني (25) وهذا يدل على أن 25% من الأفراد في المجموعة لديهم درجات خام تساوي (1) وهذه النتيجة تم تسجيلها في بعد الواقعي و10% من نفس أفراد المجموعة نجدهم في البحثي، أيضا 17% من الأفراد لديهم درجات خام تساوي (1) وينتمون لبعده الفني وأن الرتبة المئينية التي تطابق الدرجة الخام 1 والتي تساوي (7) تعني أن 7% من الأفراد لديهم درجات خام تساوي (1) ونجدهم في بعد الاجتماعي، بمعنى أن 93% من نفس أفراد مجموعتهم حصلوا على درجات أعلى منهم. وبما أن المئيني 99 يقابل الأفراد الذين حصلوا على أعلى درجات خام في المجموعة ونجدهم في بعد البحثي وما تم تسجيله أن 99% من الأفراد حصلوا على درجات خام تقل عن 17 وهو أعلى أداء تم تحقيقه من طرف أفراد العينة يليه بعد التقليدي والذي قابل فيه المئيني 99 الدرجة الخام 16 بعد ذلك نجد أن بعد الواقعي والاجتماعي والتجاري اشتركوا في نفس الرتبة المئينية 99 والتي قابلتها الدرجة الخام 14.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: يوجد ثلاث مستويات معيارية (ضعيف-متوسط-قوي) من خلالها يمكن تحديد موقع الفرد ضمن مجموعته وذلك حسب درجة ميله لنمط معين. بالاعتماد على نتائج الرتب المئينية تم تحديد مستويات معيارية للحكم

على مدى امتلاك الفرد للصفة محل القياس بتقسيمها لثلاث مستويات (ضعيف-متوسط-قوي) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (05) يوضح المستويات المعيارية المشتقة من نتائج الرتب المئينية لمقياس الميول لهولاند.

المئينيات.			الأبعاد وما يقابلها من درجات خام
99.99	66.66	33.33	
المستويات.			الواقعي
قوي	متوسط	ضعيف	
14	7	2	الواقعي
17	10	5	البحثي
13	7	3	الفني
14	8	5	الاجتماعي
14	8	4	التجاري
16	7	3	التقليدي

المستويات المعيارية التي تم اعتمادها (ضعيف -متوسط-قوي) تفسر على أنه في المستوى الضعيف يقع الأفراد الحاصلين على المئين 33.33 فأقل والذال على امتلاك الفرد لميل ضعيف اتجاه نمط من أنماط الميول الستة ويقابل هذا المئيني الدرجة الخام 2 فأقل في الواقعي، 5 فأقل بالنسبة للبحثي، 3 فأقل الفني، 5 فأقل الاجتماعي، 4 فأقل بالنسبة للتجاري، 3 فأقل في التقليدي. ويقع في المستوى المتوسط الأفراد الحاصلين على المئين الذي يتراوح بين [33.34-66.66] ويقابلها الدرجة الخام التي تتراوح بين [3-7] في الواقعي، بين [6-10] بالنسبة للبحثي، بين [4-7] بالنسبة للفني، والدرجات الخام التي تتراوح بين [6-8] نجدها عند الأفراد في البعد الاجتماعي، بين [5-8] في التجاري، أما بالنسبة للتقليدي فالدرجة تتراوح بين [4-7]. بينما يقع في المستوى القوي والذي يدل على امتلاك الفرد لميل عالي اتجاه نمط معين، الأفراد الحاصلين على المئين الذي يتراوح بين [66.67-99.99] وتقابلها الدرجات الخام من [8-14] بالنسبة للواقعي، [11-17] في البحثي، بين [8-13] بالنسبة للفني، [9-14] في الاجتماعي، [9-14] في التجاري وبين [8-16] بالنسبة للتقليدي. وبهذا أصبح لمؤسسات الإرشاد والتوجيه الجزائرية محك مهم جدا يمكن أن يعتمدوا عليه في توجيه التلاميذ إذا استندوا على الميول كمتغير له من الأهمية ما تجعلهم يتفردوا في مساراتهم التعليمية ومن ثم المهنية.

#### IV- الخلاصة :

إنه لمن المهم عند اعتماد مقاييس أو اختبارات نفسية التأكد فيما إذا كانت تتوفر على وحدات أو معايير أو مستويات ذات دلالة تمكّنا من تفسير ومقارنة أداء الأفراد وتحديد مراكزهم ضمن مجموعتهم أو بالنسبة لعينة التقنين، وذلك حتى نضمن سلامة القرارات المتخذة وحتى نؤوّل كل شخص للمكان والمستوى المناسبين. فوجود معيار سيعطي معنى للدرجات وبالتالي سيضمن سيرها في الاتجاه الذي يحقق أهدافها، فإذا كان لمستخدم الاختبار معلومات كافية ودقيقة إلى حد ما عن الفرد الذي يتخذ قرارا بشأنه، كانت الفرصة أكبر لأن يحصل على نتائج جيدة وتتطابق مع خصائص هذا الفرد. وبالتالي عملية التوجيه أو الانتقاء أو التنبؤ لن تتم بطرق عشوائية صادرة عن خبرة الموجه بالتلميذ أو الفاحص بمفحوصه. ومقياس هولاند لميول من المقاييس التي تعتمد في مؤسسات التعليم الجزائرية (مرحلة التعليم المتوسط والثانوي) كمحك مساعد يستند عليه في توجيه التلاميذ للشعب والتخصصات المناسبة لهم، ولكنها في الأساس تفتقد لمعايير التحديد، ولهذا توفير مقياس استخرجت أو اشتقت له مستويات معيارية سيعطي لمستعمليه فكرة واضحة عن درجة امتلاك التلميذ أو ميله لنمط

معين من هته الميول وبالتالي توجيهه للتخصص الذي يناسب بحق بروفايله النفسي بما فيه الميل والقدرة. وحتى يتم مواصلة البحث في هذه الدراسة نقترح التوصيات التالية:

- اشتقاق معايير تكون محكية المرجع لمقياس الميول لجون هولاند الشكل R على عينة ممثلة للبيئة الجزائرية.
- استخراج معايير لمقياس الميول لجون هولاند باستخدام وحدات معيارية أخرى مثل الدرجة المعيارية الثانية والدرجة المعيارية الزائفة على عينات مختلفة.

### قائمة المراجع:

- 1- حبال ياسين (2017)، تقنين اختبار كاتل للذكاء المقياس الثالث على تلاميذ السنة أولى ثانوي، أطروحة دكتوراه غير منشورة في القياس والتقييم، جامعة وهران 2، الجزائر.
- 2- سوسن شاكر مجيد (2014)، أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط 03، عمان، الأردن: مركز دبيونو للنشر.
- 3- سميا جميل النوايسة (2014)، فاعلية برنامج إرشادي مهني محوسب على النضج المهني لدى طلبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 03، العدد 11، الأردن.
- 4- صلاح الدين محمود علام (2000)، القياس والتقييم التربوي والنفسي (أساسياته، تطبيقاته وتوجهاته المعاصرة)، ط 01، القاهرة: دار الفكر العربي للطباعة والنشر.
- 5- صلاح الدين محمود علام (1993)، تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية، القاهرة: دار الفكر العربي للطبع والنشر.
- 6- صلاح حسن الدايري (2005)، علم النفس الإرشادي نظرياته وأساليبه الحديثة، ط 01، الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 7- عبد الرحمن بن سعيد المسعودي (2014)، درجة إسهام الإدارة المدرسية في التوجيه المهني لطلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمرشدين الطلابيين، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- 8- علي بن محمد عبد الله زكري (2009)، الخصائص السيكومترية لاختبار أوتيس لبنون للقدرة العقلية مقدره وفق القياس الكلاسيكي ونموذج راش لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمحافظة صبيبا التعليمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة في القياس والتقييم، المملكة العربية السعودية.
- 9- علي حسين هاشم الزامل (2017)، بناء وتقنين المقاييس النفسية، بغداد: دار الكتب للنشر.
- 10- ليونا تايلر. تر: سعد عبد الرحمن (1988)، الإختبارات والمقاييس، ط 02، القاهرة: دار الشروق.
- 11- ماييسة أحمد النبال، عبد الفتاح دويدار (2008)، علم النفس المعلمي والذكاء والقدرات العقلية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية
- 12- محمد شحاتة ربيع (2008)، قياس الشخصية، ط 01، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 13- محمود أحمد عمر وآخرون (2010)، القياس النفسي والتربوي، ط 01، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 14-Fanie Gingras (2013), Analyse of l'utilité du guide de recherche d'une orientation professionnelle dans le cadre d'un processus d'orientation mené auprès d'élèves du secondaire, Québec, Canada.
- 15-Linda Gottfredson (1980), Construct Validity of Holland's occupational typology in terms of prestige, Journal of applied psychology , vol:65 (No:06); Johns Hopkins University
- 16-Nicola Pronk; Warren Harrison (1998). Holland's theory of personality and occupation in a Road Safety context, Report funded from Monash University Accident research centre; Australia.

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

بلعيد سارة ، قيدوم أحمد ( 2019) اشتقاق معايير مرجعية المعيار لمقياس الميول لجون هولاند الشكل R لعينة من تلاميذ السنة أولى ثانوي بولاية تلمسان مستغانم وسيدي بلعباس. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 11 (03) // 2019 الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص ( 147-156)