

المحور الثاني: المقاربات النظرية للتوجيه المهني

1. نظرية جينزبيرغ

يعتبر جينزبيرغ رائد التناول الطور، ففي سنة 1963 ألف كتابا عرض فيه نظريه حول الاختيار المهني، موضحا فيه بأنه سيرورة نمو طوال فترة المراهقة. يرى جينزبيرغ أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي: عامل الواقعية أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته، نوع من التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمة الشخصية والاجتماعية كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني.

تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة:

- الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات.
- عملية الاختيار قائمة على الخبرة والتجربة.
- عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفير بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى.

- هناك ثلاث فترات للاختيار المهني

أ- فترة الاختيار الخيالي (التخيلي)

ب- فترة الاختيارات التقريبية (المبدئي)

ج- فترة الاختيارات الواقعية. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص129)

أ /مرحلة الخيال Fancybox Stage

تمتد هذه المرحلة من (3-11) سنوات حيث يتخيل الطفل نفسه في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها مثل الشرطي والطبيب ونرى أن الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب وأهم ما يميز هذه المرحلة عند الأطفال الواقعية وفقدان تحديد الزمن، وشعورهم بعدم القدرة الكافية لان يصبحوا ما يريدون وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك وبشكل عام فإن خيارات الأطفال تتصف في هذه المرحلة بأنها تكون أحيانا مثالية جدا وجزافية.

ب / مرحلة التجريب التقريبية Tentative Stage

تمتد هذه الفترة من 11 سنة إلى 18 سنة وتقسم إلى أربع مراحل مختلفة:

1. مرحلة الميل Interest Stage: تمتد من 11 - 12 سنة وفيها يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه أخذًا بعين الاعتبار قدراته ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشباعه وأهم ما يميز خيارات الطفل المهنية في مرحلة الميل أنها غير ثابتة وتأتي نتيجة التأثير بالوالدين فالقرار المهني يكون غير ثابت لان حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا.

2. مرحلة القدرة Capacity Stage: تمتد هذه المرحلة من 12 سنة إلى 14 سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بان كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة وبالتالي فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يمارسها المعلمون والمربون.

3. مرحلة القيمة Value Stage: وتمتد من 14 - 16 سنة ويدرك الطفل في هذه المرحلة أن الأعمال التي يقوم بها لا تشبع اهتماماته وقدراته فقط بل تقدم خدمة للآخرين المحيطين به، أي أن العمل يخدم أهدافا إنسانية وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يلائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها، فالأفراد الذين يمتلكون مهارات اجتماعية يميلون للعمل في المجال الاجتماعي.

4. مرحلة الانتقال Transition Stage: تمتد هذه المرحلة من سن 17-18 سنة وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية و الثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 54-55).

ت/ الفترة الواقعية Realistic Stage: وتمتد هذه الفترة من سن 18 سنة وتشمل ثلاث المراحل:

1. مرحلة الاستكشاف Exploration: يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها

2. مرحلة التبلور Crystalization: يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تناسب مع ميوله، وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدراته وميوله تماما وفهم ذاته أيضا، وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية تناسبها ويكون الفرد أكثر ثباتا واستقرارا في خياره المهني.

3. مرحلة التخصص Specialisation: في هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريد بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه.

يرى جينزبيرغ بان هناك اختلافات بين الأفراد في اجتيازهم لمراحل الاختيار المهني وليس بالضروري أن يجد كل فرد في المراحل الثلاث التي سبق ذكرها حيث أن أبناء الطبقات الفقيرة اقتصاديا تجبرهم ظروفهم على الانخراط في العمل دون أن يكون متناسبا مع ميولهم وقدراتهم، ذلك أن الحاجة تجبرهم على ذلك.

اعتقد جينز بيرغ في آرائه المبكرة حول هذا الموضوع أن اختيار الفرد للمهنة قرار غير قابل للرجوع فيه ولكنه تراجع عن اعتقاده هذا فيما بعد حيث إن من الممكن أن يعمل الفرد في أكثر من عمل خلال سنين طويلة. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 55-56).

2 العوامل المؤثرة في النمو والتطور والاختيار المهني

- 1- البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد والذي يمثل ضغوط الحياة اليومية.
- 2- العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد. الآخرين.
- 3- النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح ونوع الاستجابة والتعامل مع
- 4- قيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا ايجابيا لصالح الفرد. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص 131-132)

تقييم النظرية:

1. لم يذكر جينز بيرغ فيما إذا كانت المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماما في حدوثها.
2. إن جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم في هذه المراحل، حيث أن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بمراحل جينز بيرغ التي تحدث عنها.
3. إن الدراسة التي أجراها جينز بيرغ كانت تحمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا.
4. إن عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة بمعنى إن الإنسان يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا في أي وقت يشاء.
5. إن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عليه سابقا، وهي أكثر تفاوتاً مما كانت عليه من قبل.
6. لم يبين جينز بيرغ ورفاقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني بالرغم من أنهم قد أكدوا بأن لها دورا في هذه العملية. صلاح حسن الداھري، 2005، ص(132).

2. نظرية سوير:

تأثر سوير بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ ورفاقه، وقد اعتقد سوبر أن أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه، كما تأثر بروجرز وسارتر وبوردن، حيث ركز هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاس لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته.

قام سوير بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام 1953 والتي دامت 30 سنة من البحث والدراسة، يقول سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيًا عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرًا والطريق التي يتحقق بها مهنيًا تعتمد على ظروفه الخارجية.

فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تُتخذ في منتصف العمر المتأخر. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 44-45)

المفاهيم التي اعتمد عليها سوير في نظريته:

مفهوم الذات: إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين والاقتران بالعاملين الناجحين كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنيًا وأكاديميًا. (صلاح حسن الدايري، 2005، ص133)

مفهوم النضج: يمكن أن نوضح الأمور التالية كدلائل على النضج المهني عند الأفراد

1. الوعي بالحاجة إلى القيام باختبارات تربوية ومهنية.
2. تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية.
3. التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة.
4. توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهماها من أجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني.
5. الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات الميول، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي.

6. الرضى بالعمل الذي يلتحق به الفرد. (صلاح حسن الدايري، 2005، ص137)

- من العوامل التي ترتبط بالنضج: **العوامل البيولوجي (العمر الذكاء) -العوامل البيئية -العوامل المهنية -تحصيل المراهقين -مفهوم الذات (وجد انه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لان يكونوا أفضل بأعمالهم. أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر**

غير متبلورة عن أنفسهم فان لديهم صعوبة أكبر في اختيار مهتهم من الأفراد الذين لديهم مفهوم ذات ايجابي ومنظم) (صلاح حسن الداھري، 2005، ص138)

❑ مراحل عملية الاختيار المهني:

حدد سوير 5 مراحل تمر بها عملية النمو والاختيار المهني سماها بواجبات النمو والمهني، وهي:

1. **مرحلة البلورة: (14-18 سنة)** يقوم الفرد في هذه المرحلة بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنة المفضلة.

2. **مرحلة التحديد والتخصص: (18-21 سنة)** وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.

3. **مرحلة التنفيذ: (21-24 سنة)** يتم فيها الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

4. **مرحلة الثبات والاستقرار: (25-35 سنة)** من خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه للإثبات صحة وملاءمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يُغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

5. **مرحلة الاستمرار والنمو (35 سنة فما فوق)** وفيه يتأقلم الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها ونتيجة قدمه فيه، ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص135-136)

❑ وقد صاغ سوير 10 افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني والتي تمثل حياة الفرد المهنية، والتي تعد أساس نظريته في التوجيه والاختيار المهني:

1. يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.

2. يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف.

3. كل مجموعة من المهن تتطلب نمطاً متميزاً من القدرات والميول والسمات الشخصية.

4. إن النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة.

5. تمر عملية الاختيار المهني بخمس مراحل هي: النمو، الاكتشاف، التأسيس، الاستمرار، الانحدار. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص47-48)

أ-مرحلة النمو: (من الولادة -14 سنة) تتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة، وفي هذه المرحلة تسيطر الحاجات والخيالات والميول وتصبح القدرات ذات أهمية أكبر مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختبار الواقع.

ب-مرحلة الاستكشاف (15-24 سنة) تتميز هذه المرحلة باختبار الذات، ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة.

ت-مرحلة التأسيس: (25-40 سنة) في هذه المرحلة يحصل الفرد على عمل مناسب يبذل جهدا للحصول على مكان دائم فيه، ويمكن أن يكون هناك بعض التغيير في العمل. ويتم في هذه المرحلة اكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني.

ث -مرحلة التنمية والاستمرار: (45-64 سنة) هنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو ما اكتسبه من المهنة ويميل نحو عدم تغيير المهنة لان الفرد حقق مكانة في العمل. وتتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمر لتحسين مركز العمل وأوضاعه.

ج-مرحلة الانحدار: (65 سنة فما فوق) وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط، وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد (صلاح حسن الداھري، 2005، ص134).

6. تتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية، وحياته الشخصية، والفرص المتاحة له.

7. إن نضج القدرات والميول يعتبر عاملا مكملا لمساعدة طالب الخدمة وتوجيهه في تنمية مفهوم ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلا.

8. مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية، واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني.

9. يحتاج الفرد للمواءمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية التوجيه المهني الأكاديمي وعند الالتحاق بعمل فعلي.

10. يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمة ظروف العمل الذي يعمل فيه. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 48-49).

تقييم النظرية:

1. لنظرية سوير مبادئ واضحة تنطلق من علم النفس.

2. طور سوير النظرية حيث اقترح عمل اختبارات باستخدام الألعاب مع الأطفال من خلال الأنشطة للكشف والتعرف على نواحي القوة والضعف لديهم.
3. طور المفاهيم التي اعتمد عليها كمفهوم الذات والقول بان كل فرد يختلف عن فرد آخر.
4. ميزت هذه النظرية بين لأسلوب الإرشادي المستخدم مع الناضجين مهنيًا وغير الناضجين وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة أو غيرها.
5. عرف سوير الذكاء في نظريته بأنه القدرة على حل المشكلات وبالتالي فهو مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية.
6. هدف التوجيه والإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته وأن تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل.
7. اخذ سوبر بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية أو نوع الإنتاج أو العمل، وربط ذلك بالمنفعة العامة للمتجمع صلاح (الداهري، 2005، ص139).

3. نظرية آن رو Ann Roe

لقد تأثرت آن رو في نظريتها في الاختيار المهني بجاردنر ميرفي في استخدامها لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير وتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد والكتب اللاشعوري في نظريته التحليل ورات بأن للتنشئة الأسرية للطفل دورا آخر في عملية اختياره لمهنته. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 60).

☐ تصنيف مستويات العاملين في المهن حسب آن رو:

1. المهني والإداري العالي: مثل العمل باحث اجتماعي، ومدير مبيعات، ورئيس وزارة، ومخترع، ومهندس بحث، وطبيب أسنان، ودكتور، وقاضي وبروفيسور، ومخرج تليفزيوني.
2. المهني والإداري التنظيمي: يعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ومدير موظفين ومدير فندق وطيار عسكري ومهندس بترول وصيدلاني وفيزيائي وكيميائي ومعلم ومعماري.
3. شبه المهني والإداري: يعمل الشخص في هذا المجال كمرضى ورجل مبيعات ومحاسب وطيار مدني ونحال ومعالج طبيعي وكاتب قانوني ومصور.
4. مهن ذات مهارة عالية: ويعمل أصحابها في سلك الشرطة وبيعة في المزداد العلني وكتاب وإحصائيون ونجارون وتقنيون ورجال زخارف.

5. **مهن ذات مهارة متوسطة:** ويعمل أصحابها كطباخين وباعة متجولين وعمال قسم وسائقي شاحنات وصيادي اسماك وأمناء مكتبات وعارضى أزياء.

6. **مهن بدون مهارة:** ويعمل أصحابها في مجال التنظيفات وباعة صحف وموزعي بريد ومساعدى نجارة وعمال في مزرعة وخدم (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة 2014، ص 60-61)

-وترى أن رو أن الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني وأن المجالات المهنية مفتوحة وليست مغلقة

☐ **دور الموجه في عملية التوجيه المهني عند (أن رو):**

1. أن يعرف المرشد توجه الطفل الرئيس في نمط حياته العام. 2. أن يعرف أنماط علاقات العمل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة.

3. أن يعرف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية لأسرة الطفل.

4. أن يعرف النظام القيمي للأسرة وطموحاته (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 63).

☐ **أشكال التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها باختياره المهني:**

تقول أن رو أن هناك أربعة أساليب للرعاية الوالدية يستخدمها الآباء في إشباع حاجته، وهي تلعب دورا كبيرا في اختيار الفرد لمهنته، وهذه الأساليب هي:

(1) الاهتمام الزائد: وهم الآباء الذين يهتمون بأبنائهم بدرجة زائدة، ويتمثل ذلك في إشباع الحاجات، كما يكافئون السلوك لمرغوب اجتماعيا بدرجة مبالغ بها، ويهتمون بتعاليم أبنائهم والتركيز على سعة إشباع حاجاتهم إذا نجحوا بالتعليم. ولذلك يتميز هؤلاء الأطفال بإشباع حاجاتهم الفزيولوجية، مما يؤثر على الحاجات لأخرى، مثل الانتماء واعتبار الذات التي يتوقف إشباعها مستقبلا على نوعية علاقة الفرد بالآخرين وليس على عوامل ذاتية.

(2) التركيز العاطفي: هؤلاء الآباء يطلبون من أبنائهم أكثر مما يجب ويتمثل ذلك في:

مشاركة الآباء أبنائهم بدرجة زائدة في إشباع الحاجات الفسيولوجية للأبناء وبدرجة أكبر مما تأثر إظهار حب الآباء لأبنائهم بالظروف المحيطة بالموقف، مثل مدى اتفاق الأبناء معهم، تفوق الأبناء في التحصيل الدراسي، مدى مساهمة معلوماتهم في زيادة تحصيل الدراسي، مدى مساهمة معلوماتهم في زيادة تحصيلهم كما يراها الآباء.

(3) رفض وتجنب الطفل: وهم الآباء الراضون لأبنائهم عاطفيا، مما يترك أثره على الأبناء فهم ينتكرون للحاجات الفسيولوجية لأبنائهم أو يحدونها وهم متمسكون لا يظهرون عواطفهم وحبهم وتقديرهم لأبنائهم بكل الأحوال، مما يؤدي إلى اضطرابات بنائهم نفسيا أو عدم تقبلهم للعالم الخارجي والآخرين.

4) تقبل الطفل: وهم الآباء الذين يتقبلون أبنائهم، ويقدمون الحب والعطف لأبنائهم في كل المواقف، ويقدمون الإشباع المقبول لحاجة أبنائهم في ميع المستويات إلا أنهم يختلفون في أسلوب ودرجة إشباع حاجات أبنائهم ويتراوح التقبل هنا بين التقبل اعرضي (عدم التدخل) إلى التقبل عن محبة وتشجيع صلاح حسن الداھري، 2005، ص140-141).

7] تقييم النظرية:

- لم تحدد (رو) بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني.
- اعتبرت (رو) أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة، والحقيقة أن هذه الحاجات لبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها.
- إن الدراسات التي أجرتها (رو) شملت علماء بيولوجيا وفيزياء وعلماء اجتماع وهم ليسوا أناسا عاديين ولذلك جاءت تنطبق على هذا المجتمع، الأمر الذي لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص142).

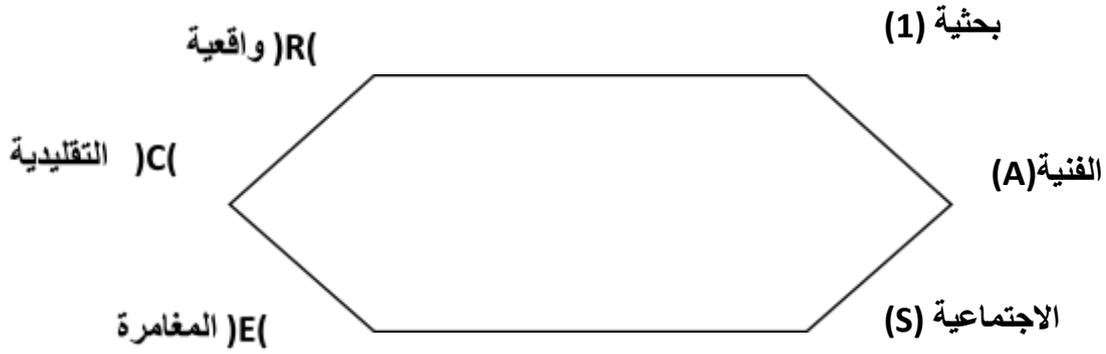
4. نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند:

جون فيليب هولاند (1841-1914) مخترع أمريكي-إيرلندي ولد هولاند في مقاطعة كلير بايرلندا، قام بالتدريس بين عامي(1858-1872)، انتقل إلى الولايات المتحدة عام 1873 حيث استقر في باترسون بولاية نيوجرسي واشتغل بالتدريس يعد جون هولاند أو من اخترع الغواصات علم 1875، يعد صاحب النظرية التي تؤكد على أهمية التوافق ما بين سمات الشخصية والميول المهنية.

تقوم نظرية هولاند في التوجيه المهني على أساس أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية، وان وصف الميول المهنية لفرد ما هي في نفس الوقت وصف لشخصية، كما أن المعلومات التي نصل إليها من تطبيق الاختبارات تدلنا أيضا إلى مفهوم الشخص عن ذاته والأهداف في الحياة.

وبهذا يمكن النظر إلى الميول المهنية على أنها تعبير عن شخصية الفرد، وبذلك يمكن أن تكون هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول المهنية.

وقد تركزت أعمال هولاند في دراسته للشخصية على موضوع الأنماط حيث افترض أن كل فرد يشبه واحد من أنماط أساسية للشخصية، وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية (الواقعي - الباحث الفني - الاجتماعي - المبادر المحافظ) وستة أنماط للبيئة (كل) بيئة تمثل نموذج الشخصية الذي يتفق معها، فمثلا الأشخاص الذين يتسمون بالواقعية يوجدون في البيئات الواقعية أكثر من وجود الأشخاص الذين يتميزون بالاجتماعية) حيث يمكن أن ينسب الفرد إلى نمط بيئة معينة، لأن البيئات تشكل حسب الأفراد الذين يعيشون فيها والشكل السداسي يوضح ذلك.



٢ وصف الأنماط الستة للشخصية عند هولاند:

1. الواقعي: إن الفرد الواقعي يحب المهن من قبيل الأنماط التالية ميكانيكي للسيارات، مزارع أو كهربائي. لديه قدرات ميكانيكية ويوصف بأنه امتثالي صريح مادي، طبيعي، صبور، عملي، متواضع وثابت.

2. الباحث / الفكري: إن الفرد ذا النمط الفكري يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: بيولوجي، كيميائي، انترولوجي، جيولوجي، تقني طبي. لديه قدرات رياضياتية وعلمية ويوصف بأنه تحليلي، حريص، نقدي، فضولي، مستقل، انطوائي، منهجي، دقيق وعقلاني.

3. الفني: إن الفرد ذا النمط الفني يحب المهن من قبيل الأنماط التالية موسيقي، موسيقار، كاتب، مزين منازل، ممثل لديه قدرات فنية موسيقية وفي الكتابة ويوصف بأنه صعب، انفعالي وغير امتثالي ومبدع.

4. الاجتماعي: إن الفرد ذا النمط الاجتماعي يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: أستاذ، رجل دين، مستشار، سيكولوجي سريري أو خبير بالعلاجات الكلامية. لديه قدرات اجتماعية ويوصف بأنه مقنع، تعاوني وودي، مساعد مثالي، طبيب، مسؤول، اجتماعي ومتفهم.

5. المبادر: إن الفرد ذا النمط المبادر يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: سمسار، مدير، منتج تلفزيوني، مشتري. لديه قدرات الزعامة ويعبر بطلاقة ويوصف بأنه مغامر، طموح، نشيط، اندفاعي / اندفاعي، متفائل، باحث عن الاستماع، لديه ثقة بنفسه، شعبي.

6 المحافظ: إن الفرد ذا النمط المحافظ يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: عامل في الكتابات، كاتب بالاختزال محلل مالي، بنكي مصرفي، مراقب التدابير. لديه قدرات في العمل المكتبي والحسابي ويوصف بأنه امتثالي، ذو ضمير محترس محافظ، منتظم، صبور، لديه إحساس عملي، هادئ. (<http://www.self-directed.search.com/bzouser.ht>)

٢ وصف النماذج الستة للبيئات عند هولاند:

كل بيئة تتميز بنشاطات وشروط، وتعتبر السمات السيكلوجية المماثلة عامل تعزيز داخلها.

1. البيئة الواقعية: تفترض الاشتغال النسقي على الأشياء أو الآلات أو الحيوانات. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات واقعية تعزز كفاياتهم التقنية، وتقودهم إلى الارتياح في النشاطات الميكانيكية وإلى عد الارتياح في النشاطات الاجتماعية، ومنح الأولوية للمكافآت وللقيم المادية.

2. البيئة الباحثة/ الفكرية: تفترض الملاحظة والبحوث النسقية والمجردة والظواهر الفيزيائية أو البيولوجية أو الثقافية. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات فكرية وتشجعهم على تطوير كفايات علمية، وتقودهم إلى أن يتصور أنفسهم مفتقدين لقيادات، وإلى امتلاك رؤية معقدة حول العالم، مجردة وأصيلة، وإعطاء الأولوية للقيم العلمية.

3. البيئة الفنية: تفترض نشاطات حرة أقل تنظيمًا وغير محددة، وكفايات إبداعية. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات فنية وتشجعهم على تطوير كفايات فنية، وتقودهم إلى النظر إلى ذاتهم كمبدعين، أصيلين غير امتثاليين، ومستقلين، وإلى امتلاك رؤية غير تقليدية عن العالم تعطي فيها الأولوية للقيم الفنية.

4. البيئة الاجتماعية: تفترض التأثير على الآخرين من أجل إعلامهم وتربيتهم ومساعدتهم، إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات اجتماعية، وتطوير كفايات اجتماعية، وتقودهم إلى النظر إلى ذواتهم كمحبين لمساعدة الآخرين وقادرين على تفهمهم وكمعاونين واجتماعيين، وإلى تصور العالم من زوايا مختلفة وإعطاء الأولوية لقيم الاجتماعية.

5. البيئة المبادرة: تفترض التأثير في الآخرين من أجل بلوغ أهداف تنظيم ما. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات يتعين ضمنها قيادة الآخرين وتطوير كفايات التدبير وتشجعهم وتجعلهم كذلك ينظرون إلى ذواتهم كأشخاص عنيفين وشعوبيين، واثقين من أنفسهم واجتماعيين، وتقودهم للنظر إلى العالم بعبارات من قبيل المنصب والسلطة، وبكيفية بالأحرى مبتسرة، وإعطاء الأولوية للقيم المتعلقة بالمال والسلطة والمنصب.

6. البيئة المحافظة التقليدية: تفترض الاشتغال النسقي، وفق خطة دقيقة وبمعطيات يمكن أن تكون مختلفة جدًا. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات محافظة وتطوير كفاياتهم المحافظة، وتجعلهم ينظرون إلى ذواتهم كأشخاص غير فنيين، امتثاليين، منهجيين،

وإلى العالم بطريقة بسيطة محافظة ومقبولة، وإعطاء الأولوية للقيم المتعلقة بالمال والامتثال وعد الاستقلال. (<http://www.self-directed.search.com/bzouser.ht>).

* يقول هولاند أن هناك بعض الأنماط مرتبة ببعضها البعض والارتباط الأقوى هي التي تكون قريبة من بعضها البعض.

* يقول هولاند أن الشخص يمكن أن يكون له اتجاهان أو 3 متقاربة فإن الفرد في هذه الحالة سيتردد في اتخاذ القرار المناسب إلا أنه في النهاية سيختار المهنة التي تتناسب والاتجاه الأقوى لديه.