

الميول المهنية كإحدى سبل الوصول إلى السلوك الإبداعي

كـ هـ أ/سميرة ميسون¹

¹ قسم العلوم الاجتماعية-شعبة علم النفس- جامعة ورقلة- الجزائر

ملخص:

يهتم هذا الطرح بموضوع الميول المهنية لا باعتبارها مقصدا بديها للقياس في عملية التوجيه، وإنما كأساس يمكن من خلاله تربية الإبداع، فمن نافلة القول الإشارة إلى أن إبداع الفرد في مجال ما منوط بمدى ميله إليه ورضاه عن وجوده فيه. من خلال هذا، يصبح حريا بالقائمين على مجال التوجيه المهني والمهتمين بتنمية الإبداع لدى الأفراد السعي لاستخدام أدوات أكثر موضوعية لقياس الميول المهنية الفعلية لا سيما لدى المترشحين لمؤسسات التكوين المهني باعتبار أنه من مبادئ اقتصاديات التربية عدم الإهدار في الوقت والجهد والمال، فاستثمار رأس المال البشري أصبح أولوية في جدول اهتمامات الدول المتقدمة، ويعد قياس الميول المهنية إحدى البوابات الهامة للوصول إلى السلوك الإبداعي، لذلك سنركز في هذا تناول على الميول المهنية من حيث تعريفها، أهميتها، أهداف دراستها، تطورها، نظريات التطور المهني وأساليب قياسها موضحين العلاقة الوثيقة بينها وبين الإبداع.

مقدمة:

لقد بات من الواضح في عصر العلم والتكنولوجيا الحديثة أن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على توفير نوع ممتاز من العاملين، أي على أفراد مبدعين في مختلف مجالات التفكير والتخطيط والتنفيذ، فضلا عن أن مجرد الحصول على الأدوات الحديثة لا يجعل المجتمع متقدما، فهذه الأدوات مهما كان مستوى تقدمها، لن تستطيع وحدها أن تمكن المجتمع من حل المشكلات التي يسعى إلى تحقيقها طالما كان يفتقر إلى الأفراد المبدعين.(محمد فوزي عبد المقصود، 2004، ص1).

الميول المهنية كإحدى سبل الوصول إلى السلوك الإبداعي

وإذا كان نجاح الفرد في مجال ما يعتمد على ما يتمتع به من قدرات عقلية واستعدادات نفسية، إلا أن إبداعه فيه إنما يتوقف على ميله لهذا المجال، فالإبداع هو اتجاه للمبادرة يتمثل في الخروج عن سياق العادية و المألوفية، و يتمثل في إنتاج جديد مفيد و متميز هو أساسا نوع من التفكير الحر المفتوح(التفكير التباعدي divergent thinking) الذي ينتج أفكارا متنوعة لا تتحدد مباشرة بالمعلومات المعطاة سلفا، على خلاف ما يحدث في التفكير المقابل، وهو التفكير النمطي المحدد(التفكير التقاربي convergent thinking). (رمضان أحمد عيد و حسام إسماعيل هيبة، 2004، ص9).

وننطلق في هذا تناول من الاتجاه النظري الذي يعتبر الإبداع إمكانية موجودة لدى الجميع بدرجات متفاوتة، فالإمكانية الإبداعية تعني في جوهرها "استعداد الفرد لإنتاج أفكار واستجابات جديدة أو إنتاج الأفكار القديمة في ارتباطات جديدة. (عادل سرايا، 2007، ص151).

وهذا ما يؤكده جيلفورد في قوله: "أن قدرات التفكير الإبداعي تنتشر بين الناس جميعا، ويختلفون فيما بينهم من حيث مدى ما لدى كل منهم".(أشرف سرج، 2009، ص103)

وقد لا نكون مبالغين إن اعتبرنا أن الكشف عن الميول الفعلية في المجال المهني لا سيما إن تعلق الأمر بالمرشحين لمؤسسات التكوين المهني كفيل-بعد توفرهم على القدرات اللازمة- بوضع الشخص المناسب في المهنة التي تتلاءم معه، و التي يحقق من خلالها عطاء فذا، يتسم بخصائص الناتج الإبداعي، سواء كان فكرة أو منتجا ماديا، فالتكوين المهني اليوم في الجزائر يقدم عروضاً لتخصصات عدة في مختلف المجالات(الأعمال المكتبية، الحرفية، التقنية، البيئية،.... إلخ).

وتعد الميول المهنية من أهم جوانب الشخصية التي اهتمت بها الدراسات المتناولة لموضوع التوجيه التربوي والمهني، ويعود هذا الاهتمام لما لاحظته المشتغلون بمجال التوجيه، من أن أكثر التلاميذ تحمسا لدراساتهم هم الأكثر ميلا للدراسة، كما أن أكثر العاملين رضا عن عملهم هم الذين يعملون في مهن تتفق مع ميولهم، فهؤلاء

جميعا يستشعرون وجود صلة وثيقة بين ما يدرسون وما يعملون وبين أوجه النشاط التي يفضلونها.

ومما لا يختلف فيه اثنان، أن الحديث عن الميول المهنية يمكن أن يعد حديثا مبتورا إن لم يسبقه إجمال قول عن الميول بشكل عام.

1- تعريف الميول:

تختلف تعاريف الميول باختلاف وجهات نظر العلماء، إذ يرى فراير (Frayer) في دراسته عن طبيعة الميول أنها "من الناحية الذاتية عبارة عن وجدانات الحب والكراهية نحو الأشياء أو وجدانات السرور أو عدمه نحوها، أما من الناحية الموضوعية فإنها تمثل استجابة خارجية أو ردود أفعال نحو الأشياء" (مشري سلاف، 2003، ص: 26)

ويتفق هذا التعريف مع تعريف عطية محمود هنا الذي يرى أن الميل هو: "استجابة الفرد استجابة ايجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شيء أو فكرة معينة، وأن هذه الاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية، وأن ناحية التعبير الذاتي عنها يمكن استنتاجها عن طريق الملاحظة والسلوك" (محمود عبد الحليم منسي وسيد طواب، 2002، ص: 8)

وهذا ليس ببعيد عما قاله فرج عبد القادر طه أن الميل هو "انتباه الفرد نحو عمل معين يحبه ويشعر تجاهه بشيء من الرضا والارتياح مما يجعله يقبل على بعض الأعمال دون أخرى" (فرج عبد القادر طه، 2002، ص: 450).

يتبين مما سبق، أن جميع التعريفات سالفة الذكر تجمع على أن الميل هو استجابة قد توصف بالإيجابية أو السلبية، ويتعلق الأمر إما بالوجدانات (الحب والكراهية، التفضيل وعدم التفضيل، ...إلخ)، أو بالسلوك الملاحظ، أي هناك ما هو ذاتي يرتبط بالجانب الداخلي للفرد والآخر موضوعي خارجي.

وتصنف الميول إلى ميول عامة و ميول مهنية، إلا أن هذه الأخيرة أكثر استقرارا وثباتا، وفيما يلي تفصيل لهذه الميول، تعريفها، أهميتها، أهداف دراستها، تطورها نظريات التطور المهني وأساليب قياسها.

الميل المهنية كاحدى سبل الوصول إلى السلوك الإبداعي

تعريف الميل المهنية:

تعرف بأنها: " ميل الفرد إلى مهنة أو عمل معين، بحيث يفضل العمل فيه عن العمل في غيره حتى لو كان دخله أقل لأنه يجد فيه متعة نفسية نتيجة حبه له" (فرج عبد القادر طه، نفس المرجع، ص: 450).

كما تعرف بأنها: " الشعور بالميل نحو مهنة أو حرفة معينة أو ناحية معينة من مهنة ما، ويصاحب هذا الشعور عادة ردة فعل عملية أو خيالية" (فريد نجار، 2003 ص: 184).

ويضيف جودت عزت عبد الهادي أن الميل المهنية تعني: "مجموعة تفضيلات الفرد نحو مهن أو نشاطات أو هوايات مهنية معينة، أما أنماط الميل المهنية فيقصد بها التفضيلات والاهتمامات الأكثر شيوعا لدى الأفراد على كل من هذه المهن والنشاطات والهوايات المهنية". (ميسرياسين محمود، 1999، ص: 10).

وعليه، فالميل المهنية هي رغبة الفرد في الالتحاق بالنشاط الذي يتناسب مع قدراته وإمكاناته، والتي تساعد على النجاح في المهنة التي يختارها.

2-أهمية الميل المهنية:

نالت الميل المهنية اهتمام الباحثين في العلوم الاجتماعية في القرن الماضي لما تمثله عملية الاختيار المهني من أهمية لكل من الفرد والأسرة والمجتمع ومع التطور السريع في عالم المهن من حيث التنوع والمتطلبات إضافة إلى التطور التكنولوجي السريع، أصبح من المهم البحث في وسائل وطرق لمساعدة الفرد في هذه العملية، و تعتمد عملية الاختيار المهني على معرفة الفرد لنفسه من حيث القدرات والميل وسمات الشخصية وصحة جسمه وظروف بيئته، ومعرفة الفرد للمهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وما تقدمه من فرص عمل.

وهذا ما يوصي به المرشدون المهنيون، ورغم ذلك فإن قلة من الأفراد يقومون باستكشاف مهنهم قبل أن يلتحقوا بها وذلك لغياب قاعدة البيانات في المدارس، فكثير من طلبة المدارس الأساسية والثانوية لا يعرفون ماهي المعلومات التي عليهم أن يبحثوا عنها حول المهن.

وتبرز أهميتها أكثر في الأبحاث التي أجريت على الأقسام المهنية في المدارس الثانوية والمتوسطة، حيث تساهم في تدريب الطالب من خلال ممارسة المهنة على رغباته وإمكانياته، فكثيرون من خريجي الأقسام المهنية يستمرون في العمل بمهن تعلموها في المدارس، وممارسة هؤلاء الطلاب المهنة تمكنهم من التعرف على ميولهم وقدراتهم بشكل أفضل.

كما أشار سترونج (Strong) بأن الميول المهنية تزودنا بمعلومات إضافية لا يمكن لأي مصدر آخر أن يزودنا بها، سواء كان تحليل القدرات أو الاستعدادات اللازمة لاختيار مهنة ما. (جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، 1999، ص: 108).

إضافة إلى أن الميول تحدد الوجهة التي يتجه إليها الفرد ومدى رضاه عن دراسته ومهنته. (سعدون سلمان الحلبوسي وآخرون، 2002، ص: 95).

وعليه، تساعد الميول المهنية الشخص على تحقيق ذاته وتطوير طموحاته كما تتدخل بشكل كبير في طبيعة عطاءه في المهنة باعتبار أنها تحدد مدى رضاه عنها، فكلما كان الفرد أكثر ميلا للمهنة كلما كان أكثر رضا عنها، وبالتالي يقبل على مناحي النشاط المختلفة المتعلقة بها محاولا تحقيق ذاته وطموحاته من خلال الانجازات المحققة في هذه المهنة، هذه الانجازات التي يمكن أن تصطبغ بصبغة الإبداعية.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه فرانك وليامز (Williams.f) عند دراسته لمكونات الإبداع المعرفية والعاطفية، وأكد على أن قدرات التفكير الإبداعي المعرفية هي الطلاقة والمرونة والأصالة والتحسينات، وقدرات التفكير الإبداعي العاطفية هي حب المغامرة تحديد الصعب والمعقد، حب الاستطلاع والتخيل.

وسنفصل فيما يلي في الشق الثاني من هذه القدرات وهي العاطفية منها:

أ- حب المغامرة: ويعني رغبة الفرد في عرض أفكاره وتخميناته والدفاع عنها وعدم خوفه مما تتعرض له هذه الأفكار من نقد أو فشل.

ب- تحديد الصعب والمعقد: تتمثل في رغبة الفرد في البحث عن حلول بديلة لمشكلة معينة أو أفكار متباينة ومتعددة لتطوير فكرة أو تصميم جهاز معين، ويعبر

الميول المهنية كإحدى سبل الوصول إلى السلوك الإبداعي

ذلك عن رؤية متبصرة للفجوات الكائنة تبين ما توجد عليه الأشياء بالفعل وما يجب أن تكون عليه، أي أنها صفة حب الفرد للتنقيب و البحث في المشكلات والمواقف الغامضة والمعقدة.

ج- حب الاستطلاع:

وتتمثل في كون الفرد فضوليا يحب التعامل مع الأفكار والتلاعب بها، وكونه مفتوح الفكر للمواقف المشككة، وتعتبر أيضا عن رغبة الفرد في تقصي المجهول ولو بتتبع بصيص من الأمل أو مؤشر لمعرفة ما يمكن حدوثه.

د- التخيل:

وتتمثل في قدرة الفرد على التصوير وبناء خيالات عقلية لأشياء معينة فيفكر الفرد بل ويحلم بأشياء لم تحدث من قبل ويتميز بالتفكير الحدسي أو حب التخمين، وبذلك يكون لديه القدرة على الوصول بتفكيره إلى ما وراء حدود الواقع المحسوس.(عادل سرايا، نفس المرجع، ص173)

3- أهداف دراسة الميول المهنية:

تهدف دراسة الميول المهنية إلى:

- التوجيه التربوي والمهني: تلعب الميول دورا كبيرا في توجيه حياة الأفراد، وتتجلى أهميتها بوضوح في تعليمهم، وفيما يضعون من الخطط لحياتهم المهنية المستقبلية، وتحديد مدى نجاحهم وارتياحهم في المهن التي يقومون بها، وسلوكهم فيها بشكل إبداعي.
- الاختيار والتصنيف: تساهم الميول في اختيار الموظفين الذين يلتحقون بمهن معينة، كما تساعد على تصنيف العمال حسب المجموعة المهنية المتوفرة.
- البحث التربوي والاجتماعي: يستعمل الباحثون الميول من أجل اكتشاف التغيرات ومدى الاستقرار في المجتمع، وفي فهم العلاقة بين الميول وبعض المتغيرات السيكولوجية المختلفة مثل: القدرات وسمات الشخصية.
- تعتبر أداة اتصال بين المرشد والطالب.
- تستعمل كدليل لمساعدة الشخص على التكيف وتطوير خطته المهنية.
- دراسة سلوك المجموعات المتجانسة وغير المتجانسة.

- تساعد الناس على فهم عدم رضاهم الوظيفي.

(جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، نفس المرجع، ص: 109).

"كما تحتل الميول المهنية مساحة هامة في كل نظريات التطور المهني، ويمكن لمقاييس الميول المهنية أن تفتح آفاقا جديدة للأشخاص المترددين، فهي تمثل ما نحب أن نعمله وما لا نحب". (كمال صبحي نزال، 2005، ص: 2).

و عليه يصبح لزاما علينا قبل الحديث عن هذه المقاييس أن نتعرف على أشهر النظريات التي تطرقت للميول المهنية من خلال معرفة كيفية نشأتها وتطورها وأنواعها و مدى ارتباطها ببعض العوامل الاجتماعية و الاقتصادية و التي توضحها بإسهاب نظريات التطور المهني.

4-نظريات التطور المهني:

-نظرية سوبر (Super):

يعد سوبر Super (1979) من أكثر علماء التطور المهني اهتماما بالفرد وبإمكانياته، فقد ركزت أبحاثه التي استمرت أكثر من ثلاثين عاما على إيجاد تصنيف للوظائف بدلالة الميول والقدرات، و تطوير أدوات وأساليب تساعد المرشد المهني على تقرير مدى وجود سمات محددة بأن تكون أكثر انسجاما مع نوع من المهن. و قد طور سوبر (Super) نظرية في الاختيار المهني اعتمادا على المراحل العمرية التي يمر بها الفرد، وهي مبنية على الافتراضات التالية:

- 1-أن الأفراد يختلفون في الميول والقدرات والاستعدادات وسمات الشخصية.
- 2-أن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من قدرات و ميول وسمات.
- 3-أن كل مهنة تتطلب نمودجا محددا من القدرات و الميول.
- 4-أن اختيار إحدى المهن و التكيف معها عملية مستمرة.
- 5-تتحدد طبيعة العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه.

الميول المهنية كإحدى سبل الوصول إلى السلوك الإبداعي

6- يمكن التأثير على عملية النمو المهني في مراحل الحياة المتعددة من خلال التأثير على القدرات والاستعدادات والميول، وبالتالي التأثير على اختيار المهنة.

7- إن عملية النمو المهني هي عملية نمو وتطور لمفهوم الذات لدى الفرد.

8- يزداد رضا الفرد عن عمله بناء على مدى توافق هذا العمل مع قدراته ورغباته وميوله. (كمال صبحي نزال، نفس المرجع، ص: 3).

-نظرية آن رو (Anne Roe 1957):

تعتبر رو (Roe) أن النمو المهني عملية مستمرة، يطورها و يعدلها الفرد تبعاً لمراحل عمره المختلفة، و تؤكد بأن الاختيار المهني قوي الصلة بسمات شخصيته واختيار الفرد لمهنته و هو محاولة لإشباع حاجاته، و أن دور التوجيه والإرشاد يتلخص في تعريف الفرد بحاجاته الفعلية و تبيان نوع العمل الذي يمكن أن يتناسب مع هذه الحاجات ولمساعدته في التغلب على الظروف التي قد تعترض هذه الحاجات و أن المرشد الناجح هو الذي يعرف اتجاه الفرد المهني من معرفة حاجاته التي يهتم بإشباعها. (فريد سالم فاخوري، 1985، ص: 10).

-نظرية باندورا (Panadura):

يفترض باندورا Panadura أن تصورات الأفراد نحو أنفسهم خلال تأدية المهمات المنوي إنجازها تتوسط بين ما يعرفه الفرد و اعتقاده في قدرته على إنجاز هذه المهمة، فالكفاءة الذاتية و توقعات المخرجات هي تصورات الفرد للواقع و قد تكون هذه التصورات مطابقة للواقع أو غير واقعية.

وتؤثر متغيرات الفروق الفردية و الديمغرافية على خبرات التعلم التي تلعب دوراً في تشكيل اعتقادات الكفاءة الذاتية، و التي بدورها ترتبط بمخرجات الفرد وخياراته، فالطالب القادم من خلفيات تعليمية عالية و الذي يذهب إلى الندوات التعليمية والورش التدريبية لاكتساب مهارة لمساعدة الناس، و الذي يتم تعزيزه من قبل ذويه و أصدقائه سيطور اعتقاداً قوياً يقود إلى مخرجات إيجابية مثلاً للالتحاق بالجامعة مطوراً ميولاً نحو إحدى التخصصات التي توفر له فرصة لمساعدة الناس. (كمال صبحي نزال، نفس المرجع، ص: 5).

-نظرية هولاند(Holland):

ومن أشهر الذين زاجوا بين الشخصية و التفضيلات المهنية جون هولاند الذي يعتقد أن الفرد يختار مهنته وفق المبادئ التالية:

- 1-يعبر الفرد عن شخصيته باختياره لمهنته.
- 2-ينجذب الأفراد نحو المهن التي يشعرون أنها ستزودهم بخبرات تناسب شخصياتهم.
- 3-أفراد المهنة الواحدة لهم شخصيات متشابهة، ويتشابهون بالاستجابات في كثير من المواقف.(محمد يوسف شهاب، 1992، ص: 2).

و بناء على هذه الافتراضات، وضع هولاندHolland بيئات العمل الستة الآتية:

- 1-البيئة الواقعية: المهن في هذه البيئة تحتاج إلى جهد بدني واضح، مثل: المزارع وميكانيكي السيارات وتحتاج هذه البيئة إلى مهارة الصبر والحركة.
- 2-البيئة البحثية: المهن في هذه البيئة تحتاج إلى التعامل مع الأرقام والأدوات الدقيقة ويلزم هذه البيئة كثير من الذكاء مع الأرقام والإبداع، مثل.المختبر والمكتبة.
- 3-البيئة الاجتماعية: المهن في هذه البيئة تحتاج إلى قدرة على التعامل و التفاعل مع الآخرين وفهم سلوكياتهم، ومن أمثلتها: المهن التعليمية والتمريضية.
- 4-البيئة التقليدية: المهن في هذه البيئة تحكمها القوانين و الأنظمة و المعلومات الرياضية و اللغوية مثل: المحاسبة.
- 5-البيئة المغامرة: المهن في هذه البيئة تتطلب مقدرة لغوية و اجتماعية لأنها تعتمد على الإقناع و التعامل مع الآخرين، مثل: مهنة السياسة والمبيعات.
- 6-البيئة الفنية: المهن في هذه البيئة تتطلب مهارة في التخيل و في فهم أذواق و مشاعر الآخرين، مثل: مهن الموسيقى و تصميم صفحات الانترنت.(كمال صبحي نزال، نفس المرجع، ص: 4).

بإلقاء نظرة فاحصة على النظريات السابقة، يتبين أنها تتفق على أن الاختيار المهني يرتبط بشخصية الفرد، إذ يركز سوبر على ارتباط الميول المهنية بقدرات الفرد وسمات شخصيته و أن كل مهنة تتطلب نمودجا محددا من هذه المتغيرات، وتركز(رو)

الميل المهنية كاحدى سبل الوصول الى السلوك الابداعي

أيضا على سمات الشخصية في ارتباطها بالميل إضافة إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته من خلال المهنة المختارة، وهذا أيضا ما ذهب إليه هولاند بتركيزه على اختيار الفرد لمهنته بناء على سمات شخصيته التي تندرج-حسب تصنيفه- إلى إحدى البيئات الست(الواقعية، التقليدية، البحثية، الاجتماعية، المغامرة و الفنية)، و يضيف باندورا أن اختيار مهنة ما إنما يعبر عن اعتقاد الفرد في قدرته على إنجاز ما يريد، كما يشترك مع سوبر في تأثير المستوى التعليمي والاقتصادي للوالدين على عملية الاختيار المهني.

و يمكن القول أن نظرية هولاند هي الأكثر ملاءمة للتطبيق في مؤسسات التكوين المهني نظرا للتلاؤم بين البيئات الست التي حددها في نظريته وطبيعة المهن المتواجدة بمراكز التكوين المهني، إذ يمكن إلحاق كل مجموعة منها بإحدى هذه البيئات. وهذا ما يسهل عملية الاختيار المهني لا سيما في ظل احتواء مدونة الشعب المهنية في الجزائر على أكثر من ثلاثمائة اختصاص.

لكن ماذا عن ثبات الميل المهنية واستقرارها؟ وفي أي مرحلة يمكن قياسها والاستناد إلى نتائج هذا القياس في توجيه الأفراد إلى الاختصاصات والمهن المختلفة؟

5-تطور الميل المهنية ونموها:

لقد كان ثبات الميل المهنية موضع اهتمام كثير من الباحثين والدارسين لما له من أهمية كبيرة في تقدير قوة التنبؤ الذي نستقيه من مقاييس الميل عن مهنة المستقبل.

وفي هذا المجال فإن دراسات موسين وآخرين(1969) تبين أن الفرد يبدأ عادة بالتفكير الجدي بالأهداف المهنية عندما يودع مرحلة المراهقة، حيث كان يميل في مرحلة الطفولة إلى تفضيل المهنة التي تبدو مثيرة له دون اعتبار للنظرة الاجتماعية المصاحبة لها، وكلما زاد عمره زاد تفضيله للمهن التي لها امتيازات واضحة في عالم الكبار كأن يصبح محاميا أو طبيباً أو عالماً مشهوراً، وكلما اقترب من مرحلة الشباب تصبح لديه قدرة أكبر على اختيار مهنة تمثل نوعاً من الانسجام بين ميوله وقدراته، و يمكن القول بأن ميل الفرد في هذه المرحلة تصبح أكثر ثباتاً واستقراراً.

وقد أجريت دراسات عديدة لإثبات ذلك أهمها دراسات سترونج (Strong) الذي قام بمقارنة ميول الرجال في سني أعمارهم الخامسة عشرة و الخامسة و العشرين و الخامسة و الثلاثين و الخامسة و الخمسين و توصل إلى أن الفروق بين ميول الأفراد في الأعمار المختلفة كانت قليلة. و مع التأكيد على ثبات الميول و استقرارها إلا أن هناك عاملان أساسيان يؤثران في نوعها و درجة قوتها هما: العوامل الذاتية و العوامل البيئية. أما العوامل الذاتية فتشمل صفات الفرد الوراثية، و درجة ذكائه و خصائصه العقلية و الجسمية و جنسه و سنه، و مرحلة النمو التي يمر بها، و حالته الانفعالية و سماته الشخصية.

و تشمل العوامل البيئية: ميول الآباء، و المستوى الاجتماعي و الاقتصادي للفرد و مدى توفر فرص التدريب و الخبرة العملية لمزاولة ميوله، و الأصدقاء الذين يتعامل معهم و الكتب التي يقرأها، و الهوايات التي يمارسها، و برامج الإذاعة التي يستمع إليها و العادات و التقاليد السائدة في المجتمع، و الطابع الثقافي الذي يميز الجماعة و المجتمع الذي ينتمي إليه، و العصر الذي يعيش فيه. (جودت عزت عبد الهادي، نفس المرجع، ص: 4)

و تنمو الميول من خلال انخراط الفرد في نشاطات و خبرات مختلفة، حيث يقوم بعملية تحليل معرفية للمعلومات التي يستقبلها من هذه النشاطات، و هذا التحليل يقود إلى بلورة و ظهور الميل من خلال تحديد القدرات المدركة و النجاح المتوقع للأداء في نشاط معين و الرضا المتوقع عن الانخراط في النشاط، كما يرى لينت و رفاقه (1994) أن الميول هي انعكاس للمعتقدات حول الفاعلية الذاتية و النتائج المتوقعة و أنها تتأثر بالقدرات. (ميسرياسين. محمود، نفس المرجع، ص: 8).

يلاحظ مما سبق، أن في نهاية المراهقة تنحو الميول نحو الثبات و الاستقرار، و يبدأ الفرد في التفكير بشكل جدي في اختيار مهنة المستقبل، و هذا يؤيد القول بضرورة قياس الميول المهنية للملتحقين بمؤسسات التكوين المهني الذين يوافقون بالضبط هذه المرحلة العمرية.

6- مقاييس الميول المهنية:

الميلول المهنية كاحدى سبل الوصول الى السلوك الإبداعي

لقد اهتمت الدراسات النفسية بنماذج هامة من مقاييس الميلول المهنية وذلك للتعرف على هذه النماذج لما تنطوي عليه من أهمية قصوى في حد ذاتها من جهة ولتسليط المزيد من الضوء على الطرائق المعتمدة في بنائها من جهة أخرى ، وسندرج فيما يلي البعض من هذه المقاييس.

1-6- مقاييس سترونج للميلول المهنية:

اعتمد سترونج (Strong) في تصميم أدواته الخاصة بقياس الميلول المهنية منحنى تجريبييا واقعيا يقوم في جوهره على مقارنة استجابات الأشخاص الناجحين في مهنة معينة باستجابات الأشخاص بصورة عامة، فمقياس سترونج (Strong) يتناول " تشكيلة" واسعة من الأنشطة النوعية والموضوعات ونماذج الناس، وتلائم خريجي المدارس الثانوية الراغبين في الالتحاق بالجامعات بصورة خاصة (امطانيوس ميخائيل، 2006، ص: 246)

وقد ظهر المقياس الأول من إعداد سترونج (Strong) والمعروف باسم كشف سترونج (Strong) للميلول المهنية في العشرينيات من هذا القرن، وظهرت لهذا المقياس صور عديدة، مثل (قائمة سترونج كامبل للميلول عام 1974)، تغطي المراحل العمرية المختلفة كما ظهرت له صورة خاصة بالذكور وأخرى بالإناث تتضمن كل منها (400) بندا، تتناول أشكالا متنوعة من النشاطات.

و تطلبت عملية تقنين بطارية سترونج (Strong) للميلول المهنية تطبيق هذه الأداة على عينات من الأفراد الناجحين في المهن المختلفة، ويتم مقارنة أداء الأفراد الناجحين في كل مهنة بأداء عينات عشوائية عامة تضم أفراد من فئات ومهن مختلفة لتحديد الفروق بينهما. (امطانيوس ميخائيل، نفس المرجع، ص: 540).

2-6- مقياس كودر (Kouder) للميلول المهنية:

وضع كودر مقياسه الذي يقيس ميلول التلاميذ من سن 9 سنوات إلى 19 سنة، ويعد من أهم الأدوات التي وضعها كودر لقياس الميلول وأكثرها شيوعا. وتتضمن بطارية كودر للتفضيل المهني في صورتها الأخيرة المعدلة عشرة مقاييس للميلول، يمكن من خلالها التعرف على ميلول الفرد في المجالات العشرة التالية:

(المجال الميكانيكي، المجال الحسابي، العلمي، الإقناعي، الفني، الأدبي، الموسيقي، الخدمة الاجتماعية، الكتابي، والخلوي).

كل مجموعة من مجموعات الاختبار تتكون من ثلاثة مفردات تمثل ثلاث نواحي مختلفة من النشاط، وما على الطالب إلا الاختيار بين هذه المفردات الثلاث بما يتفق مع ميوله. (أحمد محمد الطيب، 1999، ص: 87)

3-4- مقياس منيسوتا للميول المهنية:

يستعمل هذا المقياس مقارنة ميول الأفراد بميول أولئك الذين يعملون في مهن خاصة مثل مهن الفران، النجار، الكهربائي.

وقد ساهم هذا المقياس في قياس ميول الراغبين في الاشتغال بالحرف المهنية المختلفة وميول الدارسين لمرحلة ما قبل الجامعة أو ميول الملتحقين بالمدارس الصناعية، و مراكز التدريب المهنية، ويحتوي المقياس على 21 مهنة من المهن المتواضعة مثل: (الفرّان الطباخ ، البائع، الميكانيكي، الدهان... الخ)، وقد قسمت المهن إلى مجموعات مهنية بناء على تجميع الفقرات التي ترتبط مع بعضها إيجابيا لتكون مجموعة مهنية واحدة، وهذه المجموعات المهنية هي: (المهن الميكانيكية، الخدمات الصحية، العمل المكتبي، العمل خارج البيت، الالكترونيات، خدمات الطعام، التجارة وأعمال المكاتب) (جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، نفس المرجع، ص: 119).

4-6- مقياس هولاند للميول المهنية:

بين هولاند (Holland) أن هناك عددا غير محدود من بيئات العمل القائمة في المجتمع الأمريكي، وهي: (البيئة الواقعية، البحثية، الاجتماعية، المغامرة، التقليدية والفنية)- وقد سبق التفصيل فيها سابقا -ويذكر هولاند (Holland) أن الاختيار المهني يعبر عن سمات شخصية للفرد بالإضافة إلى ميوله وقدراته واستعداداته.

(جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، نفس الموضع، ص: 119).

5-7- قائمة لي وثورب للميول المهنية:

الميلول المهنية كإحدى سبل الوصول إلى السلوك الإبداعي

انطلق لي و ثورب (Lee&Thorpe) في تصميم مقياسهما من قائمة المهن والأعمال المختلفة التي اشتقت من قاموس أسماء المهن أو عناوينها، والذي يقدم وصفا شاملا لسائر المهن والوظائف الشائعة في المجتمع الأمريكي، واستخلص لي و ثورب من هذه القائمة ست فئات واسعة من المهن هي: (المهن الشخصية، الاجتماعية، الطبيعية، الميكانيكية الأعمال، الفنون والعلوم).

وتتيح هذه القائمة الحصول على درجات في ثلاثة أنماط رئيسية للميلول هي: النمط اللفظي والنمط الأدائي (الحركي) والنمط العددي (الحسابي)، كما تعطى ثلاث مراتب لتقدير الميلول وهي: عال، متوسط ومنخفض، وقد ارتكز صدق هذه الأداة بصورة أساسية على تحليل محتوى كل من مجالات العمل المختلفة. (امطانيوس ميخائيل، نفس المرجع، ص: 277).

يلاحظ أنه من بين المقاييس سالفه الذكر ما يلائم خريجي المرحلة الثانوية المتوجهين للدراسة الجامعية كمقياس سترونج، وبعضها الآخر غير مقيد بمرحلة معينة كمقياس كودر الصالح للأفراد من (9-19 سنة)، وبعض المقاييس صممت للتمييز بين ميلول الافراد الراغبين في الاشتغال بالحرف وميلول الدارسين لمرحلة ما قبل الجامعة أو لمراكز التدريب المهني مثل: مقياسي منيسوتا و هولاند.

من خلال ماسبق، يمكن القول بأن وجود مقاييس للميلول المهنية بهذه الموضوعية والدقة، يعد جهدا معتبرا له وزنه في مجال القياس النفسي لتمتعها بكثير من خصائص الاختبار النفسي الجيد، وهذا ما لاحظناه من خلال الاطلاع على بعض هذه المقاييس، هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن هذه المقاييس ساهمت في الارتقاء بموضوعية عملية التوجيه المهني و مكنت إلى حد كبير من الكشف عن الميلول المهنية الحقيقية للأفراد وبالتالي أمكن التنبؤ إلى حد ما بمدى تميز العطاء أو السلوك الإبداعي الذي نجنيه من التحاق الفرد بتخصص أو مهنة تتفق مع ميوله وتشبعها.

قائمة المراجع:

- 1-أحمد محمد الطيب: (1999)، التقويم و القياس النفسي التربوي، ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 2-أشرف سرج: (2009)، التفكير الابتكاري لدى الأطفال و مدى تأثره بالألعاب الالكترونية، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، جمهورية مصر العربية.
- 3-امطانيوس ميخائيل: (2006)، القياس و التقويم في التربية الحديثة، ب ط، منشورات جامعة دمشق.
- 4-جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة: (1999)، التوجيه المهني ونظرياته، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 5-رمضان أحمد عيد و حسام إسماعيل هيبة: (2004)، "الثقافة التنظيمية و مناخ الإبداع الفردي في المؤسسات التعليمية في مصر"، مستقبل التربية العربية، جامعة عين شمس، المجلد العاشر، العدد الثاني الثلاثون، يناير 2004
- 6-عادل سرايا: (2007)، تكنولوجيا التعليم المفرد و تنمية الابتكار، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 7-سعدون سلمان الحلبوسي و آخرون: (2002)، التوجيه التربوي و المهني، ب ط، منشورات مالطا
- 8--فرج عبد القادر طه: (1994)، دراسات في علم النفس التنظيمي في الوطن العربي، ط4، دار المعارف.
- 9-فريد سالم فاخوري: (1985)، مدى علاقة المهن المفضلة لدى طلبة التوجيهي وتخصصات الطلبة الجامعيين و توجههم بحاجة المجتمع الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الأردنية.
- 10-فريد نجار: (2003)، المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية، انجليزي عربي، ط، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت.

الميول المهنية كإحدى سبل الوصول إلى السلوك الإبداعي

- 11- كمال صبحي نزال: (2005)، الميول المهنية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في الأردن، رسالة دكتوراه في الإرشاد النفسي و التربوي، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- 12- محمد فوزي عبد المقصود: (2004)، الإبداع في التربية العربية (المعوقات وآليات المواجهة) ب ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 13- محمد يوسف شهاب: (1992)، أنماط الشخصية وعلاقتها بالتفضيلات المهنية لدى طلاب الصف العاشر، ب ط، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- 14- محمود عبد الحليم منسي وسيد طواب: (2002)، مدخل إلى علم النفس التربوي، ب ط، مركز الإسكندرية للكتاب، الأزاريطة.
- 15- مشري سلاف: (2003)، علاقة اختيارات التلاميذ الدراسية بميولهم المهنية في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة مودعة بقسم علم النفس، جامعة ورقلة.
- 16- ميسر ياسين محمود: (1999)، الميول المهنية و علاقتها بالجنس و التخصص والنضج المهني لدى طلبة الصف الثانوي الأكاديمي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.