

المحاضرة الخامسة نظرية الاختيارات المهنية

نظريات الاختيار المهني :

تمهيد :

لقد نالت فكرة الاختيار المهني الاهتمام العديد من الباحثين ، فكل باحث درس الاختيار المهني من زاوية معينة ، و بهذا تعددت النظريات والاتجاهات ، ويفسر كثير من علماء النفس عملية الاختيار المهني وموائمة الفرد للعمل على أنها جانب من جوانب السلوك الإنساني الذي يتأثر بشخصية الفرد سواء الشعورية أو اللاشعورية أو كليهما ، كما ترتبط بقدرات الفرد ، استعداداته ، خبراته وميوله، وقد تكون عملية الاختيار المهني هذه تسير وفقا للأحوال الاقتصادية والتطور الاقتصادي وما يتبعه من نشوء كثير من الوظائف والمهن الجديدة التي تتطلب قدرات واستعدادات و مهارات معينة تختلف كثيرا عما كانت تتطلبه الوظائف والمهن القديمة. وقد يتحدد الاختيار المهني وفقا للمستوى الاجتماعي والثقافي للأسرة والتوجيه المباشر وغير المباشر للمهنة أثناء عملية التنشئة الاجتماعية لذلك نرى كثيرا من الأبناء يختارون مهن الآباء. وأيا كانت التفسيرات والنظريات فإنها تسعى جميعا نحو تحسين عملية الاختيار وتوجيهها التوجيه السليم لتحقيق التكيف المطلوب والموائمة المهنية المطلوبة. وفيما يلي سنتطرق إلى مختلف وأبرز النظريات التي تناولت بشكل مفصل مراحل ، خطوات ، عوامل الاختيار المهني ، حيث تستند كل نظرية إلى خلفية علمية خاصة بها وكما يراها روادها النظريات الكلاسيكية المفسرة للاختبار المهني:

1/ نظريات السمات والاتجاهات:

"إذ تعتبر هذه النظريات من أقدم النماذج والمناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الإنسانية وفي مجالات الاختيار المهني وعلم النفس المهني ، و تستند نظرتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية ، العدية ، الميول ، الاتجاهات ، القيم ، السمات الاجتماعية وأنماط التكيف ، وتؤكد على تقسيم الأفراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية. ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية الاختيار والنمو المهني ، وذلك من خلال مقابل ما لدى الفرد من قدرات ، استعدادات، ميول وسمات بما يوجد في عالم الشغل من فرص العمل ، وإنه كلما كان هناك انسجام بين الطرفين كان الاختيار المهني للفرد أكثر نجاحا ودواما. واستفادت نظريات السمات من آراء رواد الاختيار والتوجيه المهني وعلم النفس المهني أمثال "بارسونز" و "جيتس" و "وليمسن" ، إضافة إلى تأثرها بحركة الاختبارات الموضوعية وخاصة اختبار الميول المهنية والشخصية كما هو الحال بالنسبة لاختبار "سترونج" و "كيودر" ، وفيما يلي نستعرض هذه النظريات: (محمد سيد عبد الرحمن ، 2001 ص 394)

1 - 1 نظريات الصدفة:

ترتكز هذه النظرية على عامل الصدفة في اختيارات الأفراد لمهنتهم فلو تسأل الكثير من الطبقة العاملة عن كيفية اختيارهم للمهنة التي يمارسونها لأجابت نسبة قد تكون معتبرة من هؤلاء على أن عامل الصدفة هو وراء اختيارهم ، كأن صادف أحدهم إعلانا أو قرأ جريدة أو عن طريق لقاء عابر في مقهى بالصدفة مع أحد الأصدقاء. ولا يقتصر أمر الصدفة في اختيار

المحاضرة الخامسة نظرية الاختيارات المهنية

المهنة على العمال البسطاء بل تعدى هذا التأكيد لهذه النظرية من بيانات السيرة الذاتية لكثير من الأشخاص المشهورين . (نفس المرجع ، ص 394)
2 / نظرية الدافع:

يرى " جوردان Jordan و " آل Aal و " سايل Sail أن نشاطات الكبار تتحقق بناء على التشجيعات الغريزية وبنفس طريقة الحاجة إليها تتطور خلال السنوات الأولى من الطفولة ، وبأن في حدود تكوين الشخصية والحاجات اللازمة إلى البنية الشخصية فالسنوات الأولى تعتبر حرجة إلى أبعد من ذلك فيرى ويذهب " أرمست جونز A.Johnz " أن الرغبات التي نكبتها في الأعماق هي التي فرضت علينا اختيار المهنة التي سنزاولها في حياتنا المستقبلية ، فظروف النفس الداخلية هي صاحبة الكلمة الأخيرة في اختيارنا المهني وليست ظروف الحياة الخارجية وما يصورها من تقلبات ليست هذه الأخيرة سوى الفرصة السانحة للقوى اللاشعورية كي تطغوا على مستوى الشعور، وتملى إرادتها علينا، "فالمحللين النفسيين المقتنعين بالأهمية الرئيسية السائدة للدوافع اللاشعورية في الحياة اليومية ، وتقدم الكتابات أمثلة للجراح والجزار اللذان تغلبا على دوافعهما السادية واتساما بها إلى أغراض نافعة . (نفس المرجع ، ص 399)

3 / نظرية وليامسن Wiliamson :

قام " وليامسن " وزملائه في جامعة " مينسوتا " الأمريكية بالتوسع في استخدام أسلوب السمات في التوجيه والاختيار المهني ، إذ اعتبروا التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الاختيار الحكيم استنادا للمعلومات الكافية التي يبني عليها الاختيار.

"وتؤكد هذه النظرية أن أسلوب السمة هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الاستعدادات والإمكانات وهي التي سماها " وليامسن " السمات ، وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها العوامل ، وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس ، أي القياس الموضوعي للسمات ، وأن كل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يجد طريقا للعمل والحياة يمكنه من حسن الإفادة من إمكاناته. (بديع محمود القاسم، 2000، ص ص 196-198)

ودعت هذه النظرية إلى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل الذكاء و القدرات الخاصة ، الميول ، الاتجاهات ، الشخصية والصحة النفسية ، وذلك في إطار توظيف القياس النفسي والإفادة منه في مجالات التوجيه و " وليامسون والاختيار المهني ، وأكد " سوبر Supper " أن الاختبارات يجب أن تعطي وصفا دقيقا لقدرات الشخص وشخصيته واستعداداته بحيث تعكس صورة تنبؤية عن تصرفاته المستقبلية عندما يلتحق بالعمل ، باعتبار أن سلوك الفرد يتسم بالاستمرارية والاتساق ، ويتسم أسلوب السمات ، ثلاثة إجراءات تنفيذية للتوجيه والاختيار المهني وهي: (نفس المرجع ص 1998)

أ / اكتشاف سمة الفرد وخصائصه:

يتميز كل فرد بتكوين فريد من السمات والخصائص يمكن التوصل إليها عن طريق استخدام أساليب القياس النفسي ، وتحاول هذه الوسائل أن تكشف ما لدى الفرد من خبرات وقيم وميول ورغبات إلى جانب قدراته وذكائه ومستواه التحصيلي ، إضافة لما يمكن الحصول عليه في

المحاضرة الخامسة ————— نظرية الاختيارات المهنية

المقابلة الشخصية من معلومات عن الفرد . ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل إلى تفسيرات وتنبؤات بخصوص طبيعة العمل المهني الذي يمكن أن يتجه إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه.

ب / تحليل متطلبات العمل:

يعمل الموجه على توفير المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة وسبل الالتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها، ويتم جمع هذه المعلومات بواسطة التحليل البسيط للعمل أو عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة .

ج / المزاجية بين الفرد والعمل:

تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقاً لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب باعتبار أن الإنسان هو كائن عقلائي وأن اختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا يتأثر بالعوامل العشوائية.

4 / نظرية فرانك بارسونز Frank Parsons :

"قدم فرانك بارسونز" في كتابه " اختيار وظيفة " نظريته في الاختيار المهني عن طريق السمة العامل ، وأكد أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهي:

- فهم الفرد لنفسه وطموحاته وقدراته .
 - تعرفه على متطلبات وظروف النجاح في المهنة التي يتجه إليها وفرص الترقى فيها وما تتضمنه من مميزات و محددات.
 - إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تأثيرات متبادلة بين عناصرها وبالتالي التوائم فيما بينها.
- ويرى " بارسونز " أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة إجراءات وهي:
- أ - الاختبارات لقياس الفرد.

ب - الحصول على المعلومات عن المهنة.

ج - اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين.

وأكد " بارسونز " مع علماء آخرين على ضرورة الاهتمام بخدمات مكاتب التوجيه المهني وإسنادها إلى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد الجامعات بالنظر لأهميتها التربوية ، النفسية ، المهنية ، الاقتصادية والاجتماعية لكي تلبي مطالب ظاهرة التنوع والتوسع في المهن أو الحرف وفرص العمل وفروع التعليم بما يتناسب وإمكانات كل فرد ، ميوله ، رغباته واستعداداته على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبه تلبية لاحتياجات المجتمع من القوى العاملة المدربة والمؤهلة. (نفس المرجع ، ص 199)

5 / نظرية سترونج و كيودر Kiuder & Strong :

يستند " سترونج " و " كيودر " في نظريتهما حول الاختيار المهني إلى الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سيكولوجي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية ، العقلية ، الاجتماعية ، الرياضية والتربوية ، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى ، وأنه كلما زاد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين

المحاضرة الخامسة ————— نظرة نظريات الاختيار المهني

في مهنة معينة ازد الاحتمال في نجاحه ورضاه من هذه المهنة . ورغم ذلك فإن زيادة هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها ، إذ لا بد من وجود الاستعداد والقدرة. (نفس المرجع ، ص 200)

وقد وضع " سترونج " اختبار " الميول المهنية في صورتين بالرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والاختيار . ويستخدم بجانبه عددا من الأدوات والمقاييس مثل جمع تقديرات الأساتذة والمقابلة الشخصية مع المتقدم وتاريخ حياة الشخص ، وذكر أهداف المتقدم وتزكية من أشخاص آخرين واستخبارات الشخصية. ويمثل الاختبار المذكور ل " سترونج " " صفة الميول المهنية " ويستعان بهذا الاختبار في عمليات التوجيه والاختيار المهني للكبار ، وذلك من خلال الكشف عن ميولهم المهنية ويهدف الاختبار إلى قياس درجة اتفاق ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة ، وبقدر ميل الفرد بمقارنة أج وبته بأجوبة الناجحين في هذه المهنة فإنه يعد مناسباً لها.

ويحتوي اختبار " سترونج " على 400 سؤال تمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة المدى من المهن والمواد الدراسية والألعاب الرياضية وضروب الهوايات والتسلية وأوجه متنوعة من النشاط العقلي ويشير المفحوص أمام كل سؤال فيما إذا كان يرغب هذا النشاط أو يكرهه أولاً يهتم به ، وأن الزمن اللازم للإجابة عن فقرات الاختبار 40 دقيقة فقط ، ثم تصنف الإجابة على أساس تشابهها مع ميول الرجال والنساء الناجحين في أعمالهم.

وقد وضع " كيودر " اختبار للميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي لطلاب المرحلة الثانوية ، ويهدف هذا المقياس إلى الكشف عن الميول لطوائف وفئات من المهن وهي المهن الميكانيكية ، العلمية ، الفنية ، الأدبية ، الموسيقية ، الكتابية ، الحاسوبية ومهن الخدمة الاجتماعية ، ولعل أبرز فوائد مقياس الميول المهنية المذكورة ما يأتي : (نفس المرجع ، ص 201)

- التعرف على ميول الفرد والاستبصار بها عند سؤاله في عمليات التوجيه والاختيار المهني أو توجيه الأفراد نحو الميول المهنية أو الدراسية التي يكون غافلاً عنها ولا يستطيع إدراكها .
- اكتشاف الميول الغالبة في شخصية الفرد المتقدم لمهنة معينة أو برنامج دراسي معين.
- ويفيد هذا المقياس في مجالات التوجيه والاختيار المهني وفي إمكانية التنبؤ بنجاح الفرد في عمله أو فشله فيه أو رضاه عنه أو سخطه عليه.

أسئلة الاستجواب الذاتي :

- أذكر النظريات الكلاسيكية التي فسّرت الاختيار المهني .
- إلى من تعود تفسيرات الميول المهنية ؟ وما هي الافتراضات التي تقوم عليها هذه التفسيرات؟
- كيف يتم استخدام أسلوب السمات في التوجيه والاختيار المهني ؟
- فسّر كيف يختار الفرد مهنة معينة وفقاً للصدفة ؟

المحاضرة الخامسة ————— نظرية الاختيار المهني
