

رابعاً: الميول المهنية لهولاند

هذا المقياس ينطلق من نظرية هولاند ويمكن الاستفادة من هذه المقياس في زيادة وعي الطلبة بميولهم المهنية.

تمثل الميول المهنية مجالاً هاماً من مجالات اهتمام العلماء والباحثين في ميدان التربية من منطلق حقيقة هامة مؤداها أن التربية تفقد الكثير من كفاءتها وفعاليتها إذا تمت بمعزل عن ميول المتعلم كما تأكدت أهمية الميول كعامل من العوامل الرئيسية في توجيه الفرد نحو نوعية الدراسة أو المجال المهني الذي يشبع حاجاته ودوافعه النفسية ويحقق له الرضا والاستقرار المهني.

تعددت آراء علماء النفس حول مفهوم الميول ومحدداتها وخصائصها وتفسير نشأتها وتطورها عند الفرد ومن ثم تعددت تعريفاتها ومن هذه التعريفات التعريف الذي ورد في قاموس دريفر لعلم النفس ومؤداه أن الميل عامل من عوامل تكوين الفرد قد يكون مكتسباً ويدفع الفرد إلى الانتباه لأمر معين وهو من الناحية الوظيفية نوع من الخبرة الوجدانية تستحوذ على اهتمام الفرد وترتبط بانتباهه إلى موضوع معين أو قيامه بعمل ما. (Drever, 1961)

كما يتفق كل من بردي Berdie وكول Cole وهانسون Hanson على أن الميول تعني ببساطة فئات أو مجموعات من الأشياء أو الأشخاص التي يتقبلها أو يرفضها الفرد وتقوده إلى نماذج أو أنماط متسقة من السلوك. ويعرف بنجهام الميل بأنه النزعة التي تؤدي إلى الانغماس في خبره ما والاستمرار فيها ولا يعرف الميل فقط من مسميات الأشياء أو الأنشطة التي تجذب انتباه الفرد وتحقق له الإشباع أو الرضا ولكن أيضاً في قوة النزعة نحو البحث عن الأنشطة أو الأشياء التي تحقق قدراً كافياً من الإشباع أو الرضا. (Dawis, 1991)

كما ينظر كثير من علماء النفس إلى الميل باعتبارها سمه من سمات الشخصية ويبدو ذلك في تعريف جيلفورد للميل بأنه نزعه سلوكيه عامه لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة ويعني بقوله نزعه سلوكيه عامه أنه ليس شيئاً أكثر من كونه سمه عامه كما يعني بالانجذاب نحو إن الفرد يهتم أو يتجه نحو، أو يبحث عن أو يهدف إلى الحصول على شيء له قيمة كامنه بالنسبة له، وكون الفرد ينجذب نحو أنشطة معينة معناه أن الميل اقرب إلى أن يحدد ما يفعله الفرد، أكثر مما يحدد كيف يفعله وتعريف الميل على هذا النحو يضعه في المجال العام للدوافع فالميل كالحاجات والاتجاهات تكون نوعاً من السمات التي يمكن أن يطلق عليها دينامية أو دافعية. (غنيم، 1972)

ويرى سوبر أن هناك أربعة معان لمصطلح الميل ترتبط بأساليب الحصول على بيانات الميل فهناك الميل الذي يعبر عنه الفرد لفظياً والميل الذي يظهر في مشاركة الفرد في نشاط أو عمل أو مهنة والميل الذي تقيسه الاختبارات الموضوعية والميل الذي تقيسه الاستبيانات التي تشمل أوجه النشاط والأشياء والأشخاص الذين يفضلهم الفرد ولا يفضلهم. (عبد الحميد، 1983) كما ظهر أن الأفراد ذوي الميول المهنية المتنوعة لديهم القدرة على النجاح في سلسلة من البيئات المهنية، كما أن الميول المهنية المتنوعة مفيدة في مواجهة التغيرات المهنية خلال فترة البلوغ (Osipow, 1999).

وقد توصل أكرمان وهيجستاد (Akerman and Heggestad, 1997) أن الأشخاص ذوي الذكاء المرتفع لديهم تنوع في ميولهم المهنية بدرجة اكبر من الأفراد ذوي الذكاء المتدني، ووجد أن هناك علاقة قوية بين العلامات المدرسية وتنوع الميول المهنية، ووجد أيضاً علاقة إيجابية بين تنوع الميول المهنية والانبساطية.

إن تأثير التوقعات على الميول المهنية والسلوك الاستكشافي تمت دراسته فوجود كفاية ذاتية مرتفعة وتوقعات ناتجة إيجابية بالنسبة لمهنة ما يفترض أن تؤثر على السلوك الاستكشافي هذا الفرد وبالتالي تطوير ميول مهنية إيجابية نحوها وهذا بدوره يزيد من

احتمالية اختيار المهنة وفي المقابل وجدت سوانسون وويتك (Swanson and Woitke, 1997) أنه وبالرغم من وجود كفاءة ذاتية وميول مهنية مرتفعة نحو مهنة معينة، فإنهم قد يوقفون السعي لها إذا وجدوا معيقات أو توقعات مشوهة، وعليه فإن وجود التوقعات الخاطئة والمشوهة قد تحفزهم لإيجاد تقنية فعالة لإحداث تغيير إيجابي في الإرشاد المهني.

فقد لاحظ ميوشنكسكي (Muchinsky, 1994) أن خبرات الحياة للفرد لها آثار مباشرة أو غير مباشرة على القرارات التي تتعلق بمتابعة أو الاهتمام بمهنة محددة دون غيرها، كما أن للتحصيل الأكاديمي والميول الأكاديمية، والوضع الاجتماعي الاقتصادي ومستوى رقابة الوالدين هي عوامل مؤثرة في تاريخ الفرد وتؤثر على الميول المهنية، وبالتالي فإن الناس ذوي الخبرات الحياة المتشابهة لهم ميول مهنية متشابهة (Wilkinson, 1997).

إن معرفة الميول المهنية تساعد في تحديد المهارات التي يفضل أن يمتلكها الفرد في كل مرحلة من مراحل النمو المهني، إذ تمثل الميول المهنية سمة هامة من سمات الشخصية، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالإقبال على نواحي النشاط في المجالات المختلفة، كما تساهم مع غيرها من السمات كالاتجاهات والقيم والقدرات في تشكيل النضج المهني (محمود، 1999)، وتنمو الميول من خلال انخراط الفرد في نشاطات وخبرات مختلفة حيث يقوم الفرد بعملية تحليل معرفية للمعلومات التي يشكلها من هذه النشاطات، وهذا التحليل يقود إلى بلورة وتشكيل الميل من خلال النشاط الذي سيمارسه، إن الأفراد يكونون أكثر رضا إذا عملوا في المهنة التي تتطلب نمطاً من الميول أقرب إلى سماتهم الشخصية (الشرعة، 1993) وبهذا فإنها تدفع بصاحبها إلى الانتباه والتوجه نحو أهداف معينة.

ومنذ البدايات يوصي المرشدين بالانتباه إلى ميول الأفراد منذ مراحل عمرية مبكرة معرفة الأشياء التي يحبونها ويميلون لها وتنظيم هذه الميول وتشجيعها، وكيف تتغير هذه الميول مع مرور الزمن وتتطور وزيادة الخبرات التعليمية والحياتية (Tracey, 2001) وبالتالي حسن الاختيار المهني وبالرضا المهني.

مقياس هولاند للميول المهنية تطوير (نزال، 2005)

يضم مقياس هولاند للميول المهنية مجموعة من المهن مدرجة في القائمة التالية من رقم "1" ولغاية رقم "84"، بعضها يعجبك وبعضها لا يعجبك، اقرأها جيداً ثم ضع على ورقة الإجابة المرفقة إشارة دائرة حول كلمة نعم، إن كانت المهنة تستهويك وتجذبك، أو بوضع دائرة حول كلمة لا إن كنت لا تميل إلى هذه المهنة ولا تعجبك، علماً بأن إجاباتك سوف تبقى سرية وهي لغايات البحث العلمي.

نموذج الإجابة

1- ميكانيكي سيارات نعم لا	2- سائق نعم لا	3- نجار نعم لا	4- طبّاخ نعم لا	5- مقاول بناء نعم لا	6- ضابط أمن نعم لا
7- مساح أراضي نعم لا	8- مهندس إنتاج نعم لا	9- حداد نعم لا	10- ضابط في الجيش نعم لا	11- كهربائي سيارات نعم لا	12- طوبرجاي نعم لا
13- مزارع نعم لا	14- خبير أرصاد جوية نعم لا	15- صيّلي نعم لا	16- عالم في الكيمياء نعم لا	17- مشغل محطة كهربائية نعم لا	18- مدقق في بنك نعم لا
19- مراقب جودة إنتاج في مصنع نعم لا	20- أمين مستودع نعم لا	21- خبير ضرائب نعم لا	22- صراف في بنك نعم لا	23- طابع على الحاسب نعم لا	24- محاسب نعم لا
25- عامل في كازية نعم لا	26- إحصائي نعم لا	27- متعهد حفلات نعم لا	28- كاتب جداول رواتب نعم لا	29- محرر مساعد نعم لا	30- محامي نعم لا

31- قاضي نعم لا	32- تاجر مضارب نعم لا	33- جراح نعم لا	34- كاتب مقالات علمية نعم لا	35- محلل نظم نعم لا	36- عالم فلك نعم لا
37- عالم احياء نعم لا	38- مهندس تصميم نعم لا	39- عالم نفس تربوي نعم لا	40- دكتور في الجامعة نعم لا	41- عالم نبات نعم لا	42- عالم فيزياء نعم لا
43- متخصص في علم الحيوان نعم لا	44- مرشد تربوي نعم لا	45- طبيب نفسي نعم لا	46- باحث اجتماعي نعم لا	47- إمام جامع نعم لا	48- مدرس مواد اجتماعية نعم لا
49- رئيس لجنة اجتماعية نعم لا	50- معالج نطق نعم لا	51- معالج مهني نعم لا	52- ممرض نعم لا	53- مدير مؤسسة خيرية نعم لا	54- طبيب نعم لا
55- عالم اجتماع نعم لا	56- مساعد مدير مدرسة نعم لا	57- محقق جنائي نعم لا	58- دبلوماسي نعم لا	59- مخرج تلفزيوني نعم لا	60- مدير مبيعات نعم لا
61- سبائع عقارات نعم لا	62- رئيس غرفة تجارية نعم لا	63- مدير مشروع نعم لا	64- طيار نعم لا	65- مدير دعاية وإعلان نعم لا	66- معلق سياسي نعم لا
67- صاحب مصنع نعم لا	68- باحث علمي نعم لا	69- معماري نعم لا	70- ممثل نعم لا	71- مصمم أزياء نعم لا	72- شاعر نعم لا

73- رسام إعلانات نحارية نعم لا	74 -مصور نعم لا	75 -مدرب مرح نعم لا	76 -كاتب روايات مرح نعم لا	77 -مؤلف أدبي نعم لا	78 -قائد فرقة مرح نعم لا
79 -مصمم داخلي نعم لا	80 - مغني في فرق موسيقية نعم لا	81 -رسام كاريكاتير نعم لا	82 -واعظ ديني نعم لا	83 - كاتب ديوان نعم لا	84 - سكرتير نعم لا

تم استخدام مقياس هولاند الذي طوره الحواري (1982) على البيئة الأردنية، ويتكون مقياس هولاند المطور من ستة مقاييس فرعية، يقيس كل منها بيئة من بيئات العمل التي يفضلها الفرد، كما يقيس أيضاً أنماط الشخصية المهنية التي ينتمي إليها ذلك الفرد.

ويحتوي كل مقياس على أربعة عشر فقرة، هي عبارة عن أسماء أربعة عشر مهنة، ويطلب من المفحوص بأن يضع دائرة حول كلمة نعم إذا كان يفضلها أو يضع دائرة حول كلمة لا إذا كان لا يفضلها.

ويستخدم اختبار هولاند لقياس ميول الفرد المهنية بغرض توجيهه مهنيًا حسب هذه الميول، فإذا أظهر الفرد ميلاً عالياً على مقياس من المقاييس فإنه يوجهه إلى البيئة التي يدل عليها هذا المقياس ليأخذ منها مهنة تناسب ميوله.

وفيما يلي وصفا لكل مقياس فرعي في الاختبار:

1 - المقياس الواقعي: يدل هذا المقياس على الأعمال التي تتطلب مجهوداً عضلياً وتؤدي بشكل فردي ويقاس بالفقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 17).

2- المقياس العقلي: يدل هذا المقياس على الأعمال التي تتطلب مجهوداً عقلياً وأغلب هذه الأعمال يؤديها شخص بمفرده ويقاس بالفقرات (14، 15، 16، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43).

3- المقياس الاجتماعي: يدل هذا المقياس على الأعمال الجماعية التعاونية والتي تتصف بمساعدة الآخرين وإرشادهم وتخفيف آلامهم وتقاس بالفقرات (55، 56، 82، 53، 54، 51، 52، 50، 49، 48، 47، 46، 45، 44).

4- المقياس التقليدي: يدل هذا المقياس على الأعمال التي تتطلب دقة في الأداء وإتباع التعليمات كالأعمال الكتابية وتدقيقها ويقاس بالفقرات (28، 29، 68، 83، 84، 25، 26، 23، 22، 21، 20، 19، 18).

5- المقياس المغامر: يدل هذا المقياس على الأعمال التي تتطلب قيادة اجتماعية كإدارة المشاريع والمؤسسات التجارية والقيادة السياسية ويقاس بالفقرات (65، 66، 67، 63، 62، 61، 60، 58، 57، 32، 31، 30، 27).

6- المقياس الفني: يدل هذا المقياس على الأعمال التي تتطلب إبداعاً وقدرة فنية على التعبير الرمزي عما يدور في النفس ويقاس بالفقرات (76، 77، 78، 79، 80، 81، 74، 73، 72، 71، 10، 69، 59).

تصحيح وتفسير المقياس:

تتم الإجابة على كل فقرة من فقرات المقياس بنعم إذا كان يجب المهنة ولها (2) علامة، أو لا إذا كان لا يجب المهنة ولها علامة واحدة، وبذلك تتراوح العلامة الكلية لكل مقياس بين 28 و 14 علامة بمتوسط علامات 21، وبها يساوي 1.5 علامة وهي درجة القطع ما بين من لديه ميول ملائمة ومن لديه ميول مهنية غير ملائمة.

كما تتراوح العلامة الكلية للمقياس ككل ما بين 164 إلى 84 علامة بمتوسط علامات

126 وبما يساوي 1.5 علامة وهي درجة القطع، وبهذا يكون الطالب الذي يحصل على علامة 21 فأكثر في أي مقياس فرعي يكون لديه ميول مهنية ملائمة في ذلك المقياس، والطالب الذي يحصل على علامة 126 فأكثر في المقياس ككل يكون لديه ميول مهنية ملائمة. (نزال، 2005)