

الاختيار المهني في عملية التوجيه المهني

1- مقدمة

يعاني الكثير من الأفراد عند اختيارهم لمهنة معينة، الكثير من الصعوبات، حيث أنهم غير قادرين ولا راضين عن أعمالهم التي يقومون بها، إما لكونه لا تتناسب مع كفاءة الفرد واستعداداته وميوله، أو مشكلة عدم الإعداد التأهيلي المهني للمهنة المختارة. أو عدم تناسب المهنة الفرد مع مجال تخصصه الأكاديمي وإعداده المهني.

2 - مفهوم الاختيار المهني

الاختيار المهني : هو عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة ، على أن ينتج فيها أحسن إنتاج ، ويكون أكثر رضا عن عمله في وظيفة معينة، ويتم الاختيار عادة وفق الأسس والشروط المطلوبة للوظيفة، وذلك من أجل وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، وعلي أساس الاستعداد للنمو الوظيفي والغاية من ذلك مناسبة الوظيفة للفرد من حيث رغبته وميوله وقدراته واستعداداته .

ويشمل هذا المفهوم ثلاث خطوات :

أ - معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته، الشخصية وظروفه البيئية ونوع مستوى تعليمه وتدريبه .

ب- معرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب .

ج - المطابقة للخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار الموفق.

ويرى أوهار أن الاختيار يجب أن يكون موائماً بين صاحب القرار المهني وبين استعداداته ، واهتماماته، وقيمة الشخصية ومتطلبات المهنة [1].

أما سوبر فيرى أن الفرد لديه القدرة على النجاح في أكثر من مهنة، وأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم المهنية، بناء على مدى ميلهم وقدرتهم لها، فيصبح الفرد أكثر كفاءة في المهن التي تطابق ميوله وقدراته [2].

ويرى أصحاب النظرية الموقفية بأن هناك عوامل خارج قدرة الفرد، لا يستطيع أن يتحكم بها، تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك اختياره لمهنته.

ويوافقهم في ذلك أصحاب النظرية الاجتماعية، الذين قالوا ان درجة حرية الفرد في اختياره المهني، وأن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار عليها[1].

ويرى علماء التحليل النفسي أن الاختيار المهني هو استجابة للحاجات اللاشعورية التي لم يتم إشباعها لدى الفرد،
بينما يرى السلوكيون أن الاختيار المهني مشروط بالخبرات، التي تعزز طرقاً معينة للسلوك على حساب طرق أخرى ممكنة [3].

3 - أهمية الاختيار المهني

إن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادراً على التفوق، والترقي فيه، ويجعله قادراً على الوقوف في وجه المنافس لمهنته، كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله، وعدم الانقطاع عنه والالتحاق في مهنة أخرى، والبدء في أول السلم من جديد، وكذلك ملائمة العمل للفرد يجزيه كسباً أوفر وأجراً أعلى، وفضلاً عن ذلك فإن هناك خير أجدى وهو الراحة النفسية يلقاها الفرد في أدائه عملاً يستمتع به، وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريد، ومع طبقة الناس الذين يرتاح إليهم [4].

إن للاختيار المهني أهمية تكمن فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية، فإن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كمياً وكيفياً.
- زيادة الأرباح : فالاختيار السليم يجنب الإصابات وتفاذي الوقوع في الحوادث، وتعني أيضاً المعنويات العالية، والدوافع القوية، وكل هذه العناصر تعتبر مقومات أساسية لزيادة الربح.
- الانتقاء المهني الجيد، والذي من شأنه أن يقلل من فترات التدريب، والنفقات اللازمة لتأهيلهم، وكذلك المدة الزمنية التي تستغرق في تدريبهم.
- التقليل من فقد البشري والمالي : إذ نجد من ترك الفرد لمهنته، والذي يؤدي إلى ضياع أموال كثيرة، سبق أن أنفقت في إعدادهم وتأهيلهم، إضافة إلى ما تنفقه المؤسسة من أموال، ووقت على تدريب أفراد آخرين .
- تقليل الإصابات والتورط في الحوادث عند اختيار الفرد للمهنة التي تتواءم مع إمكانياته ورغباته، فلا شك أنه سيتوحد معها ويحبها ويرتفع مستواه المهاري، ومن ثم نسبة الإصابات، وينخفض معدل التورط في الحوادث .
- عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات : عند الاختيار المهني الصحيح فإنه سوف يستبعد الفرد غير المناسب، والذي قد يقصر في إنتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداءً متميزاً من حيث الكم والكيف [5].

و للدور الذي يلعبه الاختيار المهني في تحسين عملية العلاقات الإنسانية، لأن الفرد الذي يشعر بالثقة بالنفس، والرضا، الوظيفي، والسعادة، يكون أكثر استعداداً للتفاهم والتعاون والعمل مع الغير، أما الفرد

الذي لا تنتابه هذه المشاعر يكون قلقاً باستمرار كثير الشكاوى، وكثير التذمر، مما يساعد على الإساءة والتأثير على علاقاته برؤسائه وزملائه في مكان العمل [6].

إن أهمية الاختيار المهني تتجاوز عملية انتقاء أحسن الأفراد لمهنة ما، بل يشمل : المتابعة ، والتي تكون على الفرد، وإذا كشفت عن عدم ارتياح الفرد، أو عدم نجاح وتدني أدائه، فلا بد من نقله للقسم الذي يتجانس فيه قدراته ومهاراته، فعند نقل الفرد ربما يسبب هدر الوقت والمجهود على حد سواء [5].

4- أسس اختيار الفرد لمهنته

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار مهنته، كما تساعد الأخصائي النفسي على إرشاد الناس إلى تخير المهن التي يحتمل أن يحرزوا فيها أكبر قدر من النجاح، ومن هذه المبادئ أنه من الخطأ الاعتقاد أن الفرد المهيئ لا يصلح إلا لمهنة معينة، أي أنه غير قابل للتغيير. كذلك من الخطأ الاعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة، فالإنسان لديه القدرة على التكيف والتوافق. عندما يدخل الفرد مهنة فإن عليه أن يكيف نفسه لها.

ولكنه في نفس الوقت يحدث بعض التعديلات البسيطة في المهنة، فنحن لسنا مهنيين بالطبيعة لمهنة واحدة بعينها دون غيرها، فالفرد يصلح لأكثر من مهنة، ولكنه يختار أكثر المهن جلباً للشعور بالرضا والسعادة، وأقلها في طلب تكيفه لها. أي التي تناسبه ولا تتطلب كثيراً من التعديلات، أو إعادة تكيفه حتى يقوم بها بطريقة طبيعية، ودون بذل كثير من الجهد والتعب، وينبغي أن تكون في عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة، بمعنى أن تتاح للفرد حرية الاختيار والتقدير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره، وعلى ذلك فيجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسية ثم الجامعة ثم بعد التخرج من الجامعة، لأن الفرد يتغير، والمجتمع من حوله يتغير، والمهن والأعمال تتغير، فنرى مهناً تسود فترة ثم تصبح بعد ذلك عديمة الأهمية في فترة أخرى.

5- فوائد الاختيار المهني

إن للاختيار المناسب للمهنة فوائد ومنافع عديدة، تنبع من خلال الانعكاسات الإيجابية للاختيار على كل من العامل وصاحب العمل، وبالتالي على الاقتصاد الوطني بشكل عام فبالنسبة للعامل، فإن اختياره لمهنة مناسبة له يتيح له فرصة التقدم والتطور في مهنته، علاوة على ما يحققه من الاختيار للمهنة المناسبة من ارتقاء. أما بالنسبة لصاحب العمل فإن الاختيار السليم يساعد على خلق جو عمل، ورضا وظيفي أفضل، وبالتالي إنتاج وكسب أكثر، وبالنسبة للاقتصاد الوطني بشكل عام، فإن الاختيار للمهنة المناسبة يرفع جودة المنتجات نظراً لارتفاع سوية أداء العمال المهنيين، حيث أنه من الطبيعي أن ينعكس ذلك على تحسين الدخل القومي بشكل أعم [1].

ولعلنا إن أردنا الإشارة إلى فوائد اختيار المهنة المناسبة أن نشير إلى النقاط الآتية:

— إن الاختيار المهني المناسب للمهنة يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة، نظراً لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه، ورفع معنوياته، ورضاه وسعادته، فيسهل تعامله مع الآخرين.

- زيادة نسبة النجاح عند العاملين، وتقليل الأخطاء، وحسن استخدام القوة البشرية، وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

- انخفاض معدل الإصابات، الناتج عن سوء استخدام الآلات، أو المواد الخام، التي يتعامل معها الفرد.
- كما وأن سوء الاختيار سيكون مصدراً للمتاعب، وبالاختيار المناسب السليم للمهنة المناسبة سنتفادى هذه الأمور [7].

إن وضع الفرد في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي، علي اعتبار أن المهنة هي الهدف، الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، فما لم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده فإن سعادته لا تتحقق وبالتالي سترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالاطمئنان . وعلى العكس من ذلك، فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل بها يكون قادراً على التفوق فيها والترقي إلى أعلى قمة من سلم وظيفته (مهنته) [8].

ونستطيع استعراض الفوائد التالية التي تعود علي الفرد والمجتمع من الاختيار للمهنة المناسبة:

- الإحساس بالطمأنينة والأمان.

- معرفة وضعيته الاجتماعية بين جماعته وفي مجتمعه.

- علاقات اجتماعية تربطه بالمجتمع الذي يعيش فيه.

- الاطمئنان على سريان مستقبله في مجراه الطبيعي.

وتجدر الإشارة هنا، وفي ظل الحديث عن فوائد الاختيار المناسب للمهنة، أن نتحدث بشكل مختصر عن بعض العوامل والأسس التي تجنب الفرد أثناء اختياره للمهنة الوقوع في الأخطاء، فنذكر منها الآتي:

1 — تحكيم النظرة العلمية والتقديرات الصحيحة في كل مراحل الاختيار، من توفير معلومات كافية للمسترشد عن نفسه، وعن مجالات العمل المختلفة التي تلائمه، وقيام الفرد بالمواءمة بين قدراته واهتمامه وميوله وحاجة المجتمع.

2 — القدرة العقلية من العوامل الهامة في اختيار المهنة، حيث يمكن التعرف عليه من خلال الاختبارات المختلفة التي تجري له.

3 — يجب أن يحلل الفرد نفسه، بمعنى أن يحدد له قدراته واستعداداته، وميوله وسمات شخصيته وذلك قبل أن يتخذ القرار بشأن العمل الذي سوف يمارسه.

4- ينبغي أن تقاس قدرات الفرد قياساً موضوعياً دقيقاً، والابتعاد عن التقديرات الذاتية في هذا المجال.

5— ينبغي على الفرد أن يختار دوافعه الشعورية واللاشعورية، وأن يختار مهنته على أساس المعرفة الكاملة بهذه الدوافع.

6- لا من تقدير العوامل الواقعية التي تحيط بالفرد من حيث متطلبات العمل المنوي احترامه، وما يحتاجه هذا العمل من الإعداد والتدريب والدراسة، بالإضافة على شمول النظرة الواقعية، للخصائص والصفات الذاتية للفرد.

هذا وهناك المزيد من الفوائد للاختيار المهني المناسب، مثل :

- الاشتغال بالمهنة المناسبة طريق إلى زيادة الكسب والدخل.
- الاشتغال في المهنة المناسبة يجزي صاحبه زيادة في الرضا والإنتاج.
- للمهنة التي يختارها الشخص أثر فعال في تحديد البيئة والأصدقاء من حوله [4].
- ولا شك من أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالصحة النفسية للفرد، حيث أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية، علاوة على ما يحققه الاختيار المهني للعمل المناسب من راحة ورفاه اقتصادي ومعيشي، ينعكس عليه من خلال آثار التوافق المهني، كنتيجة منطقية للاختيار السليم [2].

6 - العوامل المؤثرة في الاختيار المهني

إن قرار اختيار المهنة هو من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته، وهو قضية فردية اجتماعية، ويعتبر فردية لأن اختيار الفرد لمهنة ما يحدد أموراً أساسية في حياته منها، فهناك بعض الناس يختارون مهنة إما لظروف طارئة، أو نصائح عارضة، أو تأثر بقراءة قصة في كتاب أو سماع محاضرة من شخصية محببة، أو تأثر بضغط الوالدين، أو مساهمة لرغبات الأقران، فاختيار المهنة لم يعد مجرد كسب لقمة العيش كما كان الحال في الماضي، بل أصبح وسيلة لإرضاء الدوافع الشعورية النفسية والاجتماعية، فقد أشار فرويد أن الدوافع اللاشعورية تؤثر بوضوح في اختيار الفرد لمهنته فنحن نختار المهنة أحياناً من باب مجازاة أحد الأقارب، أو الامتثال لرغبة الوالد، وعلى أي حال فإنه يمكن إجمال العوامل المؤثرة في اختيار الفرد لمهنته وذلك على النحو الآتي:

أ - خصائص الفرد وقدراته :

إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختياره لمهنة من المهن، ومن خصائص الفرد (قدراته، ذكاؤه، استعداداته، ميوله، سماته، قيمه، واتجاهاته) فالشخص الذكي يختار المهنة التي تتطلب نفس القدر من الذكاء، والشخص يختار المهنة التي يميل إليها، فذلك يمكن أن يحقق لنفسه النجاح، ويلاحظ أن الشخص الذي يشعر بعدم الكفاءة لا يفضل أن يلتحق بالعمل الذي يتطلب هذا القدر من الكفاءة، وإنما يسعى للعمل الذي تقل فيه المسؤوليات، وإن الشخص الذي يميل للناس ولديه صلات

اجتماعية قوية يختار العمل الذي يقوم على العلاقات الاجتماعية وتكثر فيه التفاعلات بالآخرين وتبقى على وجاهته الاجتماعية.

ب - تأثير الوالدين : إن بعض الآباء يجبرون الأبناء على الالتحاق بأعمال راقية من باب تغيير المستوى الاجتماعي للعائلة والارتقاء

ج -تأثير الأقران والجماعة: إن للأقران والأصدقاء دور واضح في توجيه بعضهم لاختيار مهنة واحدة، وذلك من باب استمرارية السلوك التعلقي، وبعض الدراسات لم تثبت صحة هذا الفرض وأشارت أن تأثير الوالدين يفوق أثر الأقران في توجيه اختيار الأبناء لمهن محددة.

د - واقعية الاختيار :ومن أمثلة ذلك يكون بعض التلاميذ غير واقعيين في اختياراتهم المهنية ،كأن يفضل التلاميذ مهنا تتطلب مستوى من الذكاء أعلى مما لديهم.

هـ - المدرسة والمعلم :للمدرسة أدوارها التي لا تنكر في توجيه الأبناء لاختيار مهن محدده، وكذلك اختيار بعض التخصصات، وهذا الأمر ليس غريبا ، فكثيرا ما يكون للمعلم والهيئة المدرسية أدوارا تأثيرية تفوق تأثير الوالدين فأحيانا ينظر للمعلم وكأنه الأب البديل[5].

و - اهتمام بالمكانة والنجاح : قد يكون تفضيل مهنة دون أخرى نتجية لمكانة مثل هذه المهنة، وقد يكون سبب آخر لتفضيل تلك المهن وهو النجاح المادي الذي يناله الشخص إذا مارسها فيستطيع أن يحسن من وضعه الاجتماعي والاقتصادي في هذه الحالة[4].

س - الحيرة والتردد :ولقد بينت البحوث أن الفتيات أقل حيرة في الغالب عن الفتيان ، وربما كان ذلك لأن الفرص المهنية أمامهن محدودة. والحيرة في اختيار مهنة خاصة، ليست بالضرورة ضارة بالنسبة للفرد وقد تكون مرحلة ضرورية، تؤدي به إلى تحديد هدف مهني، فوجود خطة عامة، شاملة يمكن تحديدها وتصنيفها خلال مرحلة الدراسة الثانوية، كما أن نضج التلميذ تعد مفيدة، إذ أنها تصلح كدليل يجنب التلميذ الجمود والتمسك باختيار مهني معين، ومن ناحية أخرى فعدم القدرة على اتخاذ قرارات مناسبة في الوقت المناسب في المرحلة الثانوية، قد يضر بالإعداد المهني، وبالتالي بالتوافق المهني [4].

7- نظريات الاختيار المهني : لقد اتجه الاهتمام في السنوات الأخيرة إلى صوغ النظريات الخاصة بالاختيار المهني .والتي تتحدث عن مفهوم الفرد عن نفسه، وعن سماته الشخصية، وخبرات طفولته، وطرق تنشئته الأسرية، وصحته الجسمية، و النفسية وعن ميوله وقدراته المختلفة، وعن قيمة الشخصية، وعن تفضيلاته المهنية، وعن أثر مستوى التعليم ونوعه، و عن خبرات الفرد الناجح والفاشل في مجاله، وعن دور الأسرة والمدرسة والمؤسسات المختلفة في عملية الاختيار المهني، وفيما يلي سوف يستعرض الباحث هذه النظريات بشيء من الإيجاز.

أولا :نظريات الشخصية :

برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني، ونشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس خلال فترة الخمسينات من هذا القرن مثل أن رو "و" جون هولاند "و" شافر "و" سمول ". وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني ونظريات الشخصية ، وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية، و أنماط الحياة عند العاملين في المهن المختلفة، والأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال[9].

1- نظرية أن رو : لقد تأثرت " أن رو "في نظريتها في الاختيار المهني" بجاردنر ميرفي " في استخدامها لتقنية الطاقة النفسية، التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير و تتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية" ماسلو " في الحاجات و العوامل الوراثية، التي تحدث عنها فرويد والكبت واللاشعور في النظرية التحليلية، ورأت بأن للتنشئة الأسرية للطفل دورا آخر في عملية اختياره لمهنته[2].

أثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر أن رو :

ترى " أن رو "بأن الجينات الموروثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد وأن مظاهر هذا التحكم الجيني و مدى طبيعته تختلف باختلاف خصائص الفرد المختلفة، وترى " أن رو "أيضا بأن الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقط بالخبرات، التي مر بها في سن الطفولة، بل تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي والاقتصادي في الأسرة، و بالدرجة التي يسمح بها الوالدان، للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها، وترى " أن رو "بأن حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين وأكدت أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلا[1].

تقييم النظرية :

على الرغم من أن هذه النظرية قدمت إسهاما مميزا في مجال الاختيار المهني، إلا أنه يوجه لها بعض النقد حيث أن هذه النظرية لم تحدد بدقة دور الوراثة، ودور الجينات، في عملية الاختيار المهني . كما أن هذه النظرية اعتبرت 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 تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها .

إن الدراسات التي أجرتها أن رو شملت علياء بيولوجيا و فيزياء و علماء اجتماع و هم ليسوا عاديين، ولذلك جاءت نتائجها منطبقة على هذا المجتمع، الأمر الذي لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع[2].

2 -جون هولاند : إن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة، وعدد غير قليل من عوامل البيئة، و الثقافة، والقوى الشخصية، بما في ذلك الزملاء والوالدين و الطبقة الاجتماعية والثقافية و البيئة الطبيعية[1].

إن جوهر نظرية هولاند تعتمد على ثلاثة محاور أساسية :

الأول: يتعلق بالبيئة

الثاني: يتعلق بالفرد.

الثالث: يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة.

وينطلق فهم هولاند للبيئة في مسارين :

الأول: البيئات المهنية، وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يحدد بموجبها مدى الاختيار .

الثاني: البيئة الاجتماعية، وهي مجموعة المؤشرات التي يحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد

عند الاختيار [4]

هذا وقد اقترح هولاند ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمي الأول البيئات المهنية، والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية، ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست، هذا وقد أعطت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي:

ا - البيئة الواقعية : ويقابلها البيئة الميكانيكية أو الآلية، ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في - :

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية، وذات العلاقة مع الآخرين.
- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.
- يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة.
- يفضلون الأعمال اليدوية البارة، والأدوات، والأجهزة، والحيوانات، ويكرهون المساعدة والفاعليات التعليمية.
- قيمهم أشياء ملموسة مثل المال و القوة .

ب - البيئة العقلية : ويقابلها أصحاب التوجه العقلي، ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم :

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل، من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.
- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض، ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقتها .
- يمتلكون قيم واتجاهات غير ثقيلة .
- يتجنبون التفاعل الاجتماعي، وتكوين العلاقات مع الآخرين .

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :الأطباء، الباحثون، الفيزيائيون، علماء الأسنان .

ج - البيئة الاجتماعية :ويمثلها أصحاب التوجه الاجتماعي، ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي: -

- يمتلكون مهارات لفظية، ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية، لتحقيق أهدافهم المهنية.
- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية.
- يفضلون التعليم، والخدمات الاجتماعي، والإرشادات، والمعالجة النفسية .

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : الأخصائيون الاجتماعيون، المرشدون، المعلمون الخ .

د - **البيئة التقليدية** : و تقابلها البيئة الملتزمة، ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بالالتزام والتقيّد بالقوانين، والقواعد، والأنظمة، والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ .

- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية، ومهارات جسدية .
- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيمات لفظية وعددية .
- القدرة على ضبط النفس.

- ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة .

- يحصلون على الرضاء، ويتجنبون الصراع والقلق.

- يميلون إلى الروتين في حياتهم.

- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها .

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : أمناء الصناديق في البنوك، أعمال السكرتارية، المكتبيون .

هـ - **بيئة المغامرة** :ويقابلها البيئة الاقتصادية، ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في :

- إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.

- يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء، لديهم سلطة وسيادة و قدرة على التأثير على الآخرين.

- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.

- اجتماعيون يهتمون بالقوة، والمركز الاجتماعي.

- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية .

ومن هذه الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : رجال السياسة، والمحاماة، والصحافة، ورجال الأعمال، و مندوبي المبيعات .

و . **البيئة الفنية** :ويقابلها أصحاب التوجه الفني، ويتصف هؤلاء بأنهم :

- يفضلون العلاقات الغير مباشرة مع الآخرين.
 - يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.
 - يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين.
 - يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية .
 - درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.
 - يظهرون قليلا من ضبط النفس.
 - أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.
 - قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس .
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : الموسيقيون، الشعراء، الأدباء، الرسامون [1].

ثانياً: نظريات مفهوم الذات :

استندت هذه النظريات في الاختيار المهني إلى نماذج مفهوم الذات، و خاصة تلك النماذج التي بلورها كارول روجرز، و جينز برج، و دونالد سوبر، والتي أكدت على ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية محددة، تتضح بمرور الزمن، وأنهم يكونوا صورا ذهنية عن عالم المهن من حولهم، محاولين مقارنتها بالصورة التي لديهم عن ذواتهم، في إطار اتخاذهم القرارات المهنية .

وتنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد، وقيمه، وأهدافه، ومثله، و الذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، وإنها عملية ارتقائية، تبدأ بميلاد الفرد، وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة و المراهقة، ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات، كارل روجرز، و ماسلو، وإيلي جينز برج، و دونالد سوبر .

1- نظرية جينز بيرج :

يرى جينز بيرج، 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 التعليم واتجاهات الفرد العاطفية، و قيمة الشخصية، والاجتماعية كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر، في عملية الاختيار المهني، وتتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة:

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

4 . هناك ثلاث فترات للاختيار المهني :

أ- فترة الاختيار الخياري .

ب- فترة الاختيارات التقريبية.

ج- فترة الاختيارات الواقعية [10] .

ويرى جينزبيرج أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال والتجريب، والواقع، وهي كما يلي:

1 . مرحلة الاختيار التحليلي : تتخلل هذه المرحلة فترة الطفولة وتستغرق السنوات (4 - 11) سنة، إذ يعبر فيها الطفل عن اختياره، ونموه اللغوي، عن طريق توجهه للعب .

2 -مرحلة الاختيار المبدئي (التجريبي) : تأتي هذه المرحلة بعد الفترة السابقة التي يقوم فيها الطفل بنشاطات وألعاب وهمية، وتكون خلال فترة المراهقة، وفي سنوات العمر (8 - 11) سنة، وتقسم هذه الفترة إلى المراحل الأربعة الآتية:

أ- **فترة الميل** : وتقع خلال السنين (11 - 12) سنة وتتميز باهتمام الطفل بالنشاط المهني، بحاجته إلى اختيار وتحديد مهنته ويميز بين أوجه نشاط يحبها وأخرى لا يحبها.

ب -**فترة القدرة** : وتتخلل السنوات (12 - 14) ويبدأ الطفل بإدخال فكرة أو عامل القدرة في اختياره المهني متأثراً بمهنة أبيه والآخرين .

ج- **فترة القيمة** : تبدأ هذه الفترة خلال السنتين (15-16) سنة وتحدث تغيرات ملحوظة عند المراهقين، ويبدؤون بالتفكير في مستقبلهم المهني، وحاجتهم وحاجة مجتمعهم لذلك الاتجاه، نحو مهنة الطب كإشباع لدوافعهم الشخصية والإنسانية.

د- **فترة الانتقال** : وهي تتخلل السنتين (17 - 18) وفيها يدرك الفرد ضرورة اتخاذ قرارات عاجلة، تتصف بالواقعية حول مهنته المستقبلية، وتحمله للمسؤولية.

3 - **مرحلة الواقعية** : تتخلل هذه المرحلة سنوات (18 - 23) وتتصف بتمايز الفروق الفردية بين الطلاب و تنوعها، بسبب اختلاف أساليب التدريب، و برامجها، و حسب متطلبات كل مهنة [9].

2 -**نظرية سوبر** : اختلفت نظرة سوبر للاختيار المهني عن النظريات التي سبقت دراسته حيث يرى :

1. أن الاختيار المهني عملية تمتد عبر الزمن من الولادة حتى الوفاة.

2. أن الاختيار في علاقته بمفهوم الذات يعتبر حدث، عندما جمع المفهومين السابقين في نظرية أطلق عليها نظرية النمو المهني .

وتعتمد هذه النظرية على منهج يحدث إلى إعادة تصنيف الوظائف، عن طريق حصر المهارات والاستعدادات المطلوبة لأداء الوظائف المختلفة، وتطوير مجموعة مقاييس، واختبارات نفسية، تساعد لتقرير ما إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر انسجاماً مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى [9].

أما عملية النمو والاختيار المهني بحد ذاتها، فقد رأى سوبر أنها تمر بخمس مراحل سماها واجبات النمو المهني، وهذه المراحل هي :

مرحلة البلورة : تمتد من عمر 14 - 18 سنة وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية، من خلال الوعي بقدرات، وميوله، وقيمه، كما يتم التخطيط لمهنته .

مرحلة التحديد والتخصص : وتمتد من 18 - 21 سنة وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت و غير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ و تحقيق هذا القرار .

مرحلة التنفيذ : وتمتد من عمر 21-24 سنة وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة، والدخول في مجال العمل المهني، وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة .

مرحلة الثبات والاستقرار : وتمتد من عمر 25 - 35 سنة ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل، و استعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة، و ملائمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة .

مرحلة الاستمرار والنمو : وتمتد من 30 سنة فما فوق وفيها يتأقلم الفرد مع مهنته، من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة قدمه فيها، ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن و الراحة النفسية .

1- يحتاج الفرد للمواءمة بين الصفات الفردية، والعوامل الاجتماعي بأن يحقق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد المهني.

2- إن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو، والاستكشاف، والاستقرار، والمحافظة، وتقبل الأعداء، مما يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة [11]

ويرى سوبر أن عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة التي تتغير فيها الطموحات والآمال والتوقعات المهنية، وتتجسد في مرحلتين أساسيتين هما:

1- مرحلة الاستطلاع، وتشمل ثلاثة أوجه وهي التخيل، ثم التصور المؤقت، ثم الواقعية.

2- مرحلة المحاولة والتحديد والاستقرار.

محددات الاختيار المهني عند سوبر :

يرى سوبر أن محدّدات الاختيار المهني تشمل ما يلي:

1- خصائص سلوكية: مثل الذكاء والميول و الشخصية والقيم والحاجات.

2- الخصائص البدنية : مثل الطول والوزن و الصحة العامة و الميزات البدنية الخاصة أو نواحي العجز.

3- الخبرات : مثل التعلم والتدريب وتاريخ العمل وتقمص بعض الأدوار أو نبذها. وتظهر أيضا أهمية ثلاثة جوانب من الموقف الشخصي للفرد هي :

أ -مركز الأسرة :متضمنا مكانتها الاجتماعية و الاقتصادية وشهرتها في المنطقة الموجودة بها والأخوة والعلاقات الشخصية.

ب -موقف الأسرة : وتشمل مكانة الزوجة - والعلاقات الشخصية بين أفراد الأسرة وخاصة مع الزوجة.

ج- الموقف العام : ويتضمن الموقف المهني والمالي و الشهرة الشخصية، وجهة الإقامة، وثمة محددات أخرى توجد في بيئة الفرد، وهي المكانة الاقتصادية ،و المهنية و التكنولوجيا للدولة التي ينسب إليها[3].

ثالثا: النظرية الاجتماعية للاختبار المهني

تم وضع هذه النظرية من قبل كورمبولتز و ميشيل و جيلات سنة 1975 ، وتعتمد هذه النظرية ،على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد، تلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها، بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في اختياره المهنة هي اقل بكثير مما يعتقد الفرد، وأن توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه، والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصة مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد .

يرى هولاند أن العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال، تلعب فيها العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، الدور الأهم والأكبر، ومن هذه العوامل:

- 1- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد.
- 2- دخل الأسرة وثقافة الوالدين.
- 3- الخلفية العرقية والدينية والقومية.
- 4- الأسرة وطموحات الوالدين - و أثر الأخوة والأخوات و القيم التي تؤمن بها.
- 5- البيئة والمجتمع المحلي ، مثل منطقة السكن ، والمدرسة .
- 6- الضغوطات الاجتماعية و فرص العمل المتاحة، و توزيع سوق العمل.
- 7- إدراك الفرد لدوره كقائد، أو تابع ،ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له.
- 8- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص .

رابعا: النظرية التحليلية في الاختيار المهني

يرى "بريل "بأن الفرد يجمع بين مبدأي اللذة والواقع في اختياره المهني، حيث أن اللذة تدفعه إلى تحقيقها بشكل آني وسريع و بدون التفكير في المستقبل ،في حين أن الواقع يركز على اللذة النهائية في اتخاذ القرار، ويجب على صاحب القرار المهني أن يوفق بين اللذة والواقع، حتى يصل إلى الرضا، عن اختياره لمهنته و يستفيد من نجاحه في اختياره لها في مستقبل حياته، وعلى سبيل المثال أن الفرد الذي اختار أن يعمل في حقل المحاماة، فإن ذلك لأنها تحقق له نوعا من اللذة المتمثلة في الهيبة والمكانة

المرموقة، بالإضافة إلى أنها تحقق له نوعاً من الاستقرار كما يرى "بريل" بأن للإعلام دور يرتبط ارتباطاً وثيقاً باختيار المهنة، وأن الاختيار المهني ليس مجرد صدفة، بل أن دوافع الشخص هي التي وجهته نحو اتخاذ قراره المهني، كما أنه يرى بأن المهنة تلعب دوراً في إشباع الدوافع، والرغبات النفسية عند الفرد، ويرى "بريل" أن الأمراض النفسية، والعصابية تلعب دوراً في عملية الاختيار المهني. ويرى بأن القدرات الجسمية والعقلية لوحدها لا تلعب إلا دوراً جزئياً في اختيار المهن ونوعها. أما "فورير" فيرى بأن متغيرات الشخصية لها دوراً هاماً في عملية الاختيار المهني، ولقد ركز آخرون على دور الخبرات السابقة المبكرة لما لها من أثر في عملية الاختيار المهني. ويرى "سومرز" بأن التقمص لدى الفرد وهو امتصاص صفات جيدة أو سيئة لفرد آخر له دور هام في الاختيار المهني.

7- الخاتمة

هذا البحث يقدم مفهوم الاختيار المهني في عملية التوجيه المهني، وأهميته، والهدف منه، والأسس التي يجب أن يكون عليها الفرد عند الاختيار، وفوائده، والعوامل المؤثرة في الاختيار المهني، والنظريات المختلفة للاختيار المهني. وقد بينت هذه الورقة أهمية الاختبار المهني في عملية التوجيه، والاستفادة من نظرياته، في وضع عدة أسس لاختيار الفرد لمهنة يمكن أن يحقق فيها أعلى قدر من النجاح .

8- المراجع

- 1- عبدالهادي، جودت عزت ، العزة، سعيد حسني، 1999. "التوجيه المهني ونظرياته." مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان .
 - 2- الراهدي، صالح حسن ،2000. "سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته." دار وائل للنشر.
 - 3- طاشكندي، أكرم، و هاشم. رشاد ، 1998. "علم النفس الصناعي والمهني، الطائف ." مكتبة الجيل الجديد.
 - 4- المشعان، عويد سلطان ،1993. " التوجيه المهني ." مكتبة الفلاح، الكويت .
 - 5- ياسين، حمدي، ،علي، حسن ،1999. " علم النفس الصناعي والتنظيمي ." دار الكتب العلمية، بيروت .
 - 6- كشور، عمار الطيب ،1995. " علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ." جامعة قاريونس ،بنغازي، ليبيا.
 - 7- الخطيب، محمد بن شحات ،1990. " الأصول العامة للتعليم الفني والمهني ومشكلاته." الجزء الأول.
 - 8- زهران، حامد عبدالسلام ،1998. "التوجيه والإرشاد النفسي." القاهرة، عالم الكتب.
 - 9- القاسم، بديع محمود ،2001. "علم النفس المهني بين النظريات والتطبيق ."، مؤسسة الوراق، عمان: الأردن.
 - 10- عويضة، كامل محمد ، 1996. " علم النفس الصناعي ." دار الكتب العلمية ، الاسكندرية.
- أبو عيطه، سهام، 2002. "مبادئ الإرشاد النفسي، ." دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان