

النظريات المفسرة للنضج المهني

Theories explaining professional maturity

امال زغوان^{*1}، نصيرة خلايفية²¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، a.zeghouane@univ-skikda.dz

مخبر التطبيقات النفسية والتربوية (قسنطينة)

² جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، Khelaifianacera@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2022/06/01

تاريخ القبول: 2021/09/14

تاريخ الاستلام: 2021/07/04

ملخص: تتناول هذه الدراسة نظريات التوجيه المهني التي تناولت مفهوم النضج المهني، والتي تفسر العوامل النفسية والجسمية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الفرد في اتخاذ القرار المهني من خلال تناول مفهوم الفرد عن ذاته وسماته الشخصية وخبرات طفولته وطرق التنشئة الأسرية والنفسية وميوله وتفضيلاته المهنية خلال مراحل عمره. حيث تسعى النظريات الى تقديم خلفية نظرية ومفاهيم تساعد الفرد على اختيار المهنة المناسبة. ومن روادها سوبر، جون هولاند، جيتزبرغ، أن رو، باندورا. وقام اصحاب هذه النظريات بتفسير مفهوم النضج المهني على حسب اتجاه كل نظرية. وكان ذلك مع بداية الخمسينيات حيث أسهمت بشكل كبير في حركة التوجيه المهني. وكان لهذه النظريات دور كبير في تطوير برامج التوجيه المهني مثل: مراحل النمو والمهام المرتبطة بالانتقال من مرحلة الى اخرى، وأنماط الشخصية والبيئة المهنية المناسبة لكل نمط وطرق وأليات صنع القرار وطريقة اكتساب المهارات حسب كل مرحلة.

كلمات مفتاحية: النظريات المفسرة، النضج المهني، الاختيار المهني.

Abstract:

This study deals with theories that dealt with the concept of professional maturity, and that was in the beginning of the fifties and contributed greatly to the movement of vocational guidance, including those Super theories, Ginsberg's theory, and Anaro's theory, then continued research on interest in vocational guidance, and the emergence of other theories

such as Holland's theory and Tideman's theory And Bandura's social learning theory, as these theories played a major role in developing career guidance programs, such as: stages of growth and tasks associated with the transition from one stage to another, personality styles and the professional environment appropriate for each style, methods and decision-making mechanisms, the method of learning and the acquisition of skills according to each stage.

Keywords: Explained theories; Professional maturity.; Professional choice.

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

ظهرت النظريات التي تناولت مفهوم النضج المهني والاختيار المهني مع بداية الخمسينات وأسهمت بشكل كبير في حركة التوجيه المهني ولكل نظرية أراؤها ومؤيديها ومن تلك النظريات وأهم روادها(سوبر Super)، ثم نظرية (جيتزبرغ، Ginzberg)، ونظرية (أنارو، Anne Rou)، ثم توالت الأبحاث حول الاهتمام بالتوجيه المهني، وظهور نظريات أخرى مثل نظرية (هولاند،Holland) ونظرية (تايدمان، Taedman) ونظرية التعلم الاجتماعي (باندورا، Social-learning)، حيث كان لهذه النظريات دور كبير في تطوير برامج التوجيه المهني مثل: مراحل النمو والمهام المرتبطة بالانتقال من مرحلة إلى أخرى، وأنماط الشخصية والبيئة المهنية المناسبة لكل نمط وطرق ومهارات لاتخاذ القرار وطريقة التعلم واكتساب المهارات حسب كل مرحلة يمر بها الفرد.

بروزته النظريات في مجالات علم النفس المهني لتفسير السلوك المهني بصورة عامة تستند على ثلاث عوامل أسهمت في إعطاء تلك النظريات مضمونها وتأثيرها في أبعاد الفكر النفسي والمهني وهي:

نظريات الشخصية ل(أن روو) (جون هولاند) حيث تستند على اساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقدراته وبين العوامل الشخصية المؤثرة ، نظرية مفهوم الذات ، نظرية السمات والاتجاهات ولكل نظرية أراؤها ومؤيديها . وتهدف هذه الدراسة الى عرض النظريات التي تناولت مفهوم النضج المهني من عدة جوانب من خلال عرض اهميته في الاختيار الدراسي من خلال اتخاذ القرار المناسب للفرد حسب القدرات وميول واستعدادات الفرد وحسب متطلبات كل مرحلة.

2. الاطار النظري:

1.2. مفهوم النضج المهني:

قامت نظريات الارشاد المهني بتفسير مفهوم النضج المهني باعتباره المدخل الأساسي لاتخاذ القرار المهني وذلك حسب اتجاهات كل النظرية ،وفيما يلي عرض لهذه الاتجاهات: يري تايدمان وهو من اصحاب النظريات التطورية: أن النضج المهني يظهر من خلال :المبدا العام للتطور المعرفي حيث يصل الشخص الى القمة في صنع القرارات المهنية مرتكزا على

نقطتين هما، التفاضل والتكامل من خلال المطابقة بين ما يكون من أفكار عن ذاته وتلك التي يكونها عن عالم العمل، ودراسة الوجهات المختلفة والمتعددة عن المهن، ويبدأ بعملية المفاضلة بين المهن حسب قدراته وإدراكه لاهتماماته، أما التكامل فهو وصول الفرد الى تحقيق ذاته وتفاعله واندماجه مع جماعته المهنية. وشعوره بالقناعة والرضا لما حققه من نشاط في عمله.

ويعرف هولاند النضج المهني بأنه: مدي قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوافر المعلومات الصحيحة عن عالم الشغل والمهن وسوق العمل، وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع انماط مهنية. وأهم محددات الاختيار المهني هو مقارنة الذات مع ادراك الفرد للمهنة وهذا بالتالي يقود الى اتخاذ القرار المهني السليم. (أبو السعد والهوارى، 2012، 75-76)

أما جينزبرغ ورفاقه فيعتبر عملية الاختيار المهني على أنها: عملية لا تتغير ولا يمكن الغائها. وتتميز هذه العملية بسلسلة من التسويات التي يجربها الفرد بين رغباته وقدراته. (عربيات، 2014، 221). وتري نظرية السمات والعوامل أن النضج المهني يقوم في الأساس على الافتراض القائل بأن سمات الأفراد من الممكن أن تقاس بشكل موثوق به، ومن الممكن أن تقابل السمات الفردية المتطلبات المهنية (صوالحة، 158)، أما سافيكاس فيعرفه: أنه استعداد الفرد للتكيف مع مهام النضج المهني واتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات.

يعرف (نايدو و1998) النضج المهني: أنه استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لاستثمار الفرص ومواجهة التحديات المجتمعية المحيطة. (محمد معايرة والكوشة، 2020، 262)

يعرف سوبر النضج المهني بأنه "استعداد وقدره الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره" (السواط، 65، 2008).

ومنه فإن مفهوم النضج المهني غير ثابت وكل نظرية ركزت على جانب فنجد من ركزت على سمات الفرد ومتطلبات كل مهنة ومنها من ركز معرفة الفرد لذاته وتوافر المعلومات اللازمه عن المهن ومدى التطابق بينهما، ومنهم من ركز على استعداد الفرد لاتخاذ قرارات معينه ومنهم من اعتمد على الاختيار والقيام بالتسوية بين رغبات الفرد وقدراته ومنهم من اعتمد على مبدء التفاضل والتكامل لتقييم وتحقيق ذاته .

2.2 عناصر النضج المهني:

قام سوبر بتحديد عناصر يستدل من خلالها على النضج المهني وهي كالتالي:
الوعي بالحاجة الى القيام بخيارات دراسية ومهنية.وتقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات دراسية ومهنية.
التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازمين للمهنة المختارة.
إدراك وتحليل المعلومات والتدريب اللازمين للمهنة المختارة.
الواقعية والمرونة في التفضيلات الدراسية والمهنية بما يتوافق والقدرات والميول من جهة ومعطيات المحيط من جهة ثانية والرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.
ويعبر عن اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام بخيارات مهنية واقعية وذكية بالنضج المهني فالاختيار المهني جزء من عملية النضج ويتأثر بها (مشري ولشهب، 2013).

3.2 العوامل المؤثرة في النضج المهني:

أشار سوبر الى عدة عوامل تؤثر على موضوع النضج المهني، حيث وجدوا ان المستوى التربوي والتعليمي اكثر دلالة على النضج المهني من العمر، وان هناك اختلاف بتطور النضج تبعا لاختلاف الجنس، وان المكانة الاقتصادية والاجتماعية لها تأثير غير مباشر على النضج المهني، وأن هناك أهمية للظروف الاجتماعية والاقتصادية لها تأثير غير مباشر على النضج المهني، وان هناك أهمية للظروف الاجتماعية والاقتصادية للوالدين في تحديد المدركات المهنية لدى الفرد، وان التحاق الفرد في مهنة معينه يعود إلى المركز الاقتصادي والاجتماعي للوالدين. (أبو أسعد والهواري، 2012، 76-77)

لقد ظهرت اتجاهات نظرية عديدة صاغ على ضوئها الباحثون عدة نظريات لتفسير هذا المفهوم ،

ويعد كل من جينزبرغ وسوبر واتباعهما ومن أهم رواد المنحي التطوري الذين أدت جهودهم الي تطوير مفهوم النمو المهني .

3.النظريات المفسرة للنضج المهني :

تسعي هذه النظريات إلى تقديم مفاهيم يستفيد المرشدون التربويون في فهم نفسيات الافراد والجماعات ، ومساعدتهم على اختيار المهن التي تناسبهم وتزويدهم بخلفية نظرية عن عوامل اتخاذ القرار المهن باعتبار الاختيار جزء من النضج المهني ، كما تساعدهم على رسم برامج تدريبية التي يجب أن يرسموها لإعداد المرشدين لممارسة مهماتهم الإرشادية .

1.3 نظرية سوبر:

دونالد سوبر، Super(1953) أسس نظرية في الإرشاد المهني والتي أسماها نظرية النمو المهني (Vocation Deveopment)، والتي تأخذ في اعتبارها تطور الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات العمومية المختلفة وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون إمكانيات الفرد واهتماماته. وسوبر واحد من كبار الأخصائيين النفسيين المختصين في علم النفس المهني والقياس النفسي وله كتاب ذائع الصيت بعنوان استخدام الاختبارات النفسية في المجال المهني. (أبو حماد، 2008، 349)

ويعتبر سوبر من أهم الشخصيات التي تناولت موضوع النضج المهني وقد بنى نظريته على أساسين هما: سيكولوجية الفروق الفردية ومفهوم الذات، ويشير سوبر في (1969) بأن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الاختيار والتكيف ويوضح في سنة 1979، بأن الأفراد يلعبون عدة أدوار(طفل، تلميذ، زوج، أب، مواطن، مريض....) على خشبة المسرح المتنوعة (البيت، الحي، المدينة، مكان العمل)، فكلما نجح الفرد في أداء أدوار مختلفة سهل عليه تحمل المسؤولية أدوار أخرى، حيث أكد على النمو المهني يزداد في التعقيد ويتجه نحو الواقع والتخصص. ففي كل مرحلة مهام

يجب على الفرد إنجازها وتسمح هذه المهام التطورية باكتساب الدليل السلوكي الكافي الذي يؤهل الفرد إلى الحصول على مكافئة المجتمع. (قشي، 2009، 154).

فحسب نظرية سوبر النمو هو عملية مستمرة طوال حياة الفرد تتضمن عوامل نفسية اقتصادية اجتماعية وجسمية تتفاعل لتؤثر في مهنة الفرد.

ويرى عبد الهادي والعزة (1999) مجموعة من الأسس التي تقوم عليها نظرية

سوبر وهي كما يلي:

مفهوم الذات: يعتبر من العناصر الأساسية لنظرية سوبر حيث يتطور مفهوم الذات المهني

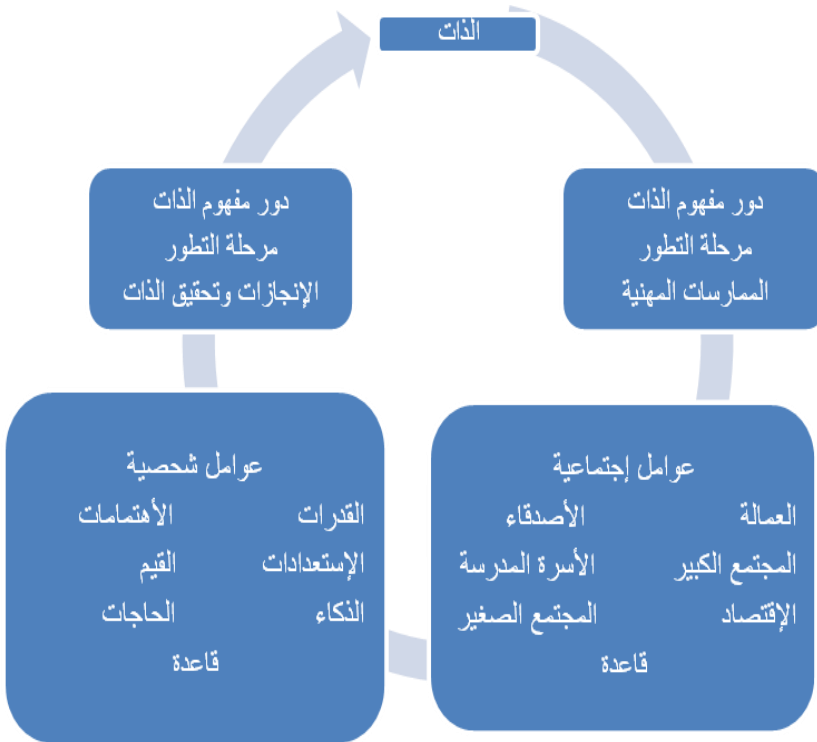
من خلال النمو الجسدي والنفسي، والملاحظات في العمل والتوجيهات العمل من الكبار وبيئة العمل والخبرات العامة تزوده بالوعي عن عالم الشغل وتساهم في حدوث تطورات مهنية ذاتية، فتشكل مفهوم الذات يتطلب من الفرد معرفة ذاته كفرد متميز عن غيره مع إدراكه لتشابهه الحاصل بينه وبين غيره، فمفهوم الذات متغير غير ثابت فهو حاصل نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسدي والنفسي والتفاعل مع الآخرين. فالذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالنضج يظهر عندما يختبر الفرد نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية.

الفروق الفردية: حسب سوبر أي فرد لديه القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأقران يوجد بينهم تفاوت في الكفايات للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم. فالفرد يكون أكثر كفاءة في وظيفته عندما تتطابق مع ميله وقدرته. (الغريزي، 2011، 46) 3-1- علم النفس النمو: كتبت بوهرلر (Buhler) في علم نفس حيث ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتابع لمراحل المتتالية، مما جعله يتأثر بها وقاده لقول أن طريقة الفرد في التوافق هي مرحلة من مراحل الحياة، يمكن أن تساعده على التنبؤ في مراحل لاحقة. فحسب النظرية النمائية لسوبر فإن نمو وتطور مفهوم الذات (المهني خصوصا) يتم عبر خمس مراحل تتمثل لتشمل كل حياة الفرد وهي:

- مرحلة النمو (Growth) (من الولادة حتى سن 14): ينمو مفهوم الذات، حيث يتمثل الشخص مع الآخرين. والمهام النمائية أثناء مرحلة النمو تشتمل على اكتساب الفهم الذاتي والحصول على فهم عام عن عالم الأعمال.

- مرحلة الاستكشاف (Exploration) (من 15 إلى 24 سنة): هذه الفترة هي فترة الفحص الذاتي في علاقتها بعالم الأعمال ويبدأ الفرد في الاختيار المباشر للعمل بالمشاركة في الأعمال لبعض الوقت التي تساعد على البلورة والتحديد والتطبيق للتفضيل المهني وأيضا هذه المرحلة تنطوي على ثلاث مراحل فرعية. (سعد؛ الشريفين، 2015، 448)
- مرحلة التأسيس (Establisment) (من 25 إلى 44 سنة): هاته المرحلة الرئيسية تسمى أيضا بالإنجاز ويكون الأفراد قد حددوا مجال العمل المناسب، ويلتزمون به لفترة طويلة. (العزيمي، 2011، 47)
- مرحلة الاستمرار (Maintenance) (من 45 إلى 46 سنة): هاته المرحلة يستمتع الفرد بالأمان والخبرة ويحاول الحفاظ على الحالة كمتخصص منتج، فالمهنة النمائية الرئيسية هي الحفاظ على الحالة التي تم انجازها.
- مرحلة الانحدار (Disengagement) (من 64 سنة فما فوق): يقوم الفرد بتهيئة نفسه للتقاعد وتنحصر المهارات والقدرات الجسمية والعقلية وفيها مرحلتان أوليتان هما:
 - أ- مرحلة الانحصار: وهي تباطؤ يحدث في سن 60-65 عاما وهو الوقت الذي يبدأ فيه للتريء للتقاعد.
 - ب- مرحلة التقاعد: تبدأ من سن 61 عاما أو بعد ذلك ويستمر في العمل لبعض الوقت أو يتوقف عنه ويكرس وقته للمتعة والتسلية. ويشير سوبر (2002، 1980) في نظريته على أنها منهج مدى الحياة للتنمية المهنية.
 - ت- كتب سوبر كثيرا في الإرشاد المهني النمائي ومنهجه نمائي كما وصفه بأنه يجمع بين العملية النمائية لمراحل الحياة ومع منهج معدل من السمات والعوامل وإدخال مفهوم "مراحل الحياة" ويقرب بأن حاجات الفرد تختلف حسب المرحلة النمائية. ومثال على ذلك شاب في السنوات الثانوية المبكرة ستكون اهتمامات وحاجات مهنية مختلفة عن عمر آخر عمره 25 سنة، كما أن كلاهما قد يكون سابقا عن أقرانه الذين في سنه فيما يخص التخطيط والتنفيذ خطط النمو المهني.

ث-يرى سوبرأن فكرة المقارنة مع جماعة الأقران أدى إلى تطوير مفهوم النضج المهني عند سوبر.(Osipow, 1983)،والشكل التالي يوضح هذه المراحل النمائية عند سوبر.



شكل(1): مراحل التطور للفرد ومكونات هذه المراحل عند سوبر(العيزي، 2011، 52)
 2.3 نظرية الانمات المهنية لجون هولاند:

صوّر هذه النظرية "جون هولاند" وتعتبر من الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني وقد ركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني، وتعتمد هذه النظرية على ثلاث محاور أساسية هي: البيئة – الفرد – تفاعل بين الفرد والبيئة. وهناك أربع افتراضات تمثل الأساس لنظرية هولاند وهي:

- يتميز الناس بنوع واحد من ستة أنواع للشخصية.
- هناك ستة أنواع من البيئة تتطابق مع ستة أنواع من الشخصية.

- يسعى الناس في طلب بيئات العمل التي يمكنهم من استخدام مهاراتهم والتعبير عن قيمهم والدخول في أدوار مقبولة.

التفاعل بين البيئة والشخصية يحدد السلوك.(سعد والشريفين، 2015، 450)

1-2- أنماط الشخصية الستة " حسب نظرية هولاند "

وتقوم هذه النظرية على أساس تقييم الشخصية إلى ستة أنماط هي:

النمط الواقعي (Realistic Type): هم الأفراد الواقعيون يأخذون منهجا منطقيا، حقيقيا للحياة، فهو يفضل النشاط الذي يتطلب قوة بدنية، عدوانية، ويتسم بالتناسق الحركي، ويفضل التعامل مع أشياء محددة مثل: الآلات والأدوات، يكره المجردات ويميل إلى الأعمال الميكانيكية والحرف والأعمال اليدوية.

النمط المعرفي " المفكر " (Investigative type): هم أفراد يستخدمون المنهج البحثي التحليلي لحل المشكلات والتروى فيها ويحاول دائما أن يفهم العالم المحيط جيدا ويميل للصعوبة والتحدي والتفكير المجرد ويميل إلى الدقة والمنهجية والشغوف بالمعرفة. وعادة هذا الشخص تنقصه مهارات القيادة والأعمال المثالية بالنسبة له هو البحث العلمي في مجالات متنوعة مثل: العلوم، الرياضيات أو الإنسانيات.

النمط الاجتماعي (Social type): هذا النمط يميلون إلى الاجتماعية والتعاون وتوجيه الناس، حيث تبرز مهاراته الاجتماعية واللغوية وينفر من الأعمال المتعلقة بالآلات والأعمال المثالية. ومن الأعمال التي تناسب نمط شخصيته هي أعمال التدريس والإشراف الاجتماعي أو أخصائي النفسي.

النمط الفني (Artist Type): هم أفراد حساسون، مبدعون، تلقائيون، استقلالون، يميلون إلى العزلة، ويعالجون ما يتعرضون له من مسائل من رؤية ذاتية تعبير شخصي، والأعمال المثالية بالنسبة لهذا النموذج من الأعمال الفنية مثل: الأدب، الشعر، الرسم، الموسيقى، وتنقصه في الغالب المهارات الكتابية والحسابية.

النمط المغامر (Enterprising Type): يتبنون منهجا عدوانيا انبساطيا لحل المشكلات. لهم ميل للعمل والنشاطات التي تتطلب مهارات القيادة والمبادرة والسيطرة والتأثير على الآخرين والمكانة العالية، يتسمون بالثقة بالنفس والحيوية والطموح والاستبداد والأعمال التي توأمتهم في المحاماة والعلاقات العامة.

ويرى "هولاند" أن هناك جوانب بين البيئات الستة وما يقابلها من أنواع أنماط الشخصية وأن البيئة تجذب الذين لديهم خصائص تماثل متطلباتها، ونفس الشيء الأشخاص يميلون إلى تماثل مع خصائصهم الشخصية، ولهذا فإن الموائمة بين الأشخاص والبيئة تؤدي إلى نتائج يستطيع الفرد توقعها وتفهمها من معرفته لأنواع الشخصية والنماذج البيئية. (الزهراني، 1431، 36)

ويقدم هولاند أربعة مفاتيح رئيسية هي:

- الإتقان أو الاتساق (Consisttncy):

مبدأ الاتساق ينطبق على كل من نموذج الشخصية ونموذج المجتمع وهناك أنماط تتفق مع أنماط أخرى مثلا نمط الفنان يتفق، مع النمط الاجتماعي أكثر ما يتفق مع نمط العلمي أو التجاري.

- التمايز (Dufferentiation):

بعض أنماط الأفراد أو البيئات تكون نقية pure بمعنى أن هؤلاء الأفراد أو البيئات تشبه في الغالب نمط واحد ولا تبدي تشابها مع الأنماط الأخرى بينما يوجد أشخاص آخرين أو بيئات أخرى تبدي تشابها مع بيئات أخرى، (أي هناك أنماط نقية من الأفراد أو البيئات وأنماط غير نقية من الأفراد والبيئات). أما النمط من الأفراد والبيئات التي تتنوع أو حافة على الأنماط الستة فإنه يعتبر نمطا موزعا أو عاما. إذا معنى التمايز هو الاختلاف في درجة النقاء في الإنتساب إلى نمط بعيد.

- التطابق (Congruence):

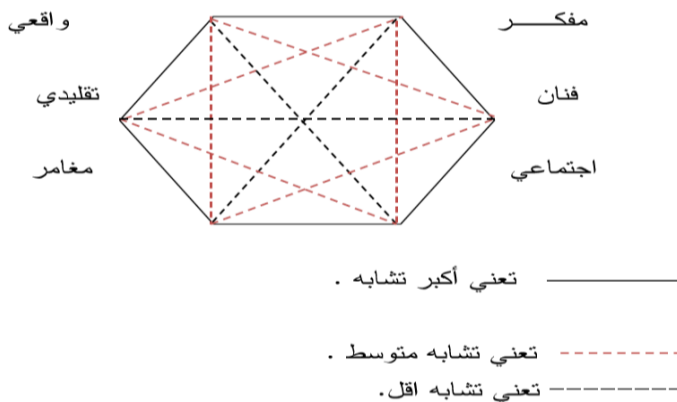
إن الأنماط المتنوعة للشخصية تتطلب بيئات متنوعة ويحدث التطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتها. (مثلا تواجد الفنان في بيئة فنية)، ويحدث على ألا تطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات لا تتفق مع أنماط شخصياتها (مثلا يتواجد الفنان في بيئة تقليدية)، وذلك لأن الأفراد يزدهرون في البيئة التي تتفق معهم، التطابق يكون كاملا، عندما يتواجد شخص واقعي في بيئة واقعية. ويتلو ذلك في درجة التطابق (أو يمكن تسميته التطابق الجزئي عندما يكون نمط الشخصية مجاوزًا لنمط البيئة، مثلا عندما يتواجد شخص واقعي في بيئة علمية أو يتواجد شخص تجاري في بيئة علمية. أما أدنى الأمور أو ما يمكن تسميته انعدام التطابق، فيكون عندما يكون ثمة تضاد

بين النقطتين التي تمثلان نمط الشخصية والبيئة. (كأن يوجد الفنان في بيئة تقليدية). وعليه فالتطابق هو تواجد الأفراد في بيئات تتفق مع شخصياتهم واللاتطابق هو تواجد الأفراد في بيئات لا تتفق مع شخصياتهم وتتضاد.

- الحساب (Calculus):

يرى هولاند أن العلاقات بين أنماط الشخصية وأنماط البيئة يمكن ترتيبها طبقاً للشكل السداسي على أساس أن المسافات بين الشخصيات والبيئات تتناسب عكسياً مع العلاقة بينهما (أبو حماد، 2008، 356)

يري هولاند أنه كلما بعدت المسافة بين نماذج الشخصيات والبيئات كلما كان ذلك دليلاً على تدني العلاقة بينهما. والشكل التالي يوضح نموذج هولاند:



شكل (02): نموذج هولاند

حسب نموذج هولاند أن النمو المهني غير سليم يكون نتيجة لأحد الأسباب الخمسة المتعلقة بنقص الخبرات الكافية لاكتساب الميول وكفاءات محددة وإدراك جيد لذات. أو خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل ومعرفتها. إضافة إلى وجود خبرات غامضة ومتناقضة عن الميول أو الكفاءات أو الخصائص الشخصية ومعلومات غامضة عن بيئة العمل. (العزيمي، 2011، 55)

إن عدم قدرة الذات على ترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية تجعل الفرد غير قادر على اتخاذ قرارات مهنية. والقيام بمحاولة مناقشة هذه الأسباب من شأنه مساعدتهم على معرفة سبب عدم القدرة على اتخاذ قرار مهني.

ومن خلال تحديد الأسباب الخمسة قام هولاند بإعداد اختبار الشخصية " I-P-H (Ihventorye Fhollahdper Sohality) وهو اختبار يمكن طالب العمل من تجاوز الصعوبات الاندماج وتحديد مساره المهني الذي يدمجه في سوق العمل. ومن المجالات الذي يتضمنها هذا الاختبار مايلي:

تمثل الشخص لذاته. وتعبيره عن مثله العليا ومبادئه thevaluesaflife. وتماھيه Identification لشخصيات مشهورة.

إضافة إلى الاختصاصات الدراسية التي يحبها أو ينفر منها والأنشطة المفضلة وميادين الكفاءة لديه. ونشاطاته أوقات فراغه وتقييم القدرات التي استعملها في الماضي والتعبير عن ميولاته والاختبارات المهنية خلال طفولته أو مراهقته. (قشي، 2009، 155) نشر هولاند Hollond نظريته في الإرشاد النفسي عام 1959 في الولايات المتحدة الأمريكية وأعد مقياس لقياس الميول المهنية وركز على العلاقة الموجودة من الخصائص الشخصية والميول المهنية، حيث يفترض أن كل فرد يشبه نمط من أنماط الشخصية، وكلما زاد التشابه بين الفرد وشخصيته، كلما كانت تصرفاته تتطابق مع أنماط الستة لهولاند، ويمكن قياس نمط البيئة عن طريق خصائص الأفراد الذين يعيشون في البيئة.

ويمكن القول أن استخدامات هته النظرية في التوجيه المهني، تهدف لمساعدة الطالب في إيجاد بيئة مناسبة له حسب الأنماط التي صاغها هولاند للعمل على استكشاف البيئة المتطابقة مع نمط شخصية الطالب. فأخصائي التوجيه المهني يساعدهم في عملية تمايز الأنماط المهنية وزيادة معرفتهم بميولهم وقدراتهم حتى يصلوا إلى القرار المهني السليم.

3.3 نظرية جينزبرغ:

يعتبر Ginzberg (1951) أول من تناول مفهوم الاختيار المهني من منظور تطوره واعتبره سيرورة نمو متعاقبة ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة والواقعية وتنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية. ومن مبادئ نظرية جينزبرغ وأهمها كما يشير لها Legres & Pemartion (1988) هي كما يلي:

- الاختيار المهني سيرورة التي تمتد طوال فترة المراهقة.

- تعتبر هذه السيورة إلى حد كبير غير إرتدادية. ويتحدد اختيار مهنة ما بالقرارات السابقة.

- تهدف هذه السيورة إلى التوفيق بين حاجات الفرد وارغامات المحيط الخارجي ولاختيار المهني ناتج عن ميكانزمات شعورية وهذا عكس ما توصل إليه الباحثون مثل (Holland . AnnRoe) الذين ركزوا كثيرا على التحليل النفسي في تفسيرهم لسلوك الاختيار إذ يرون أن الميول والتفضيلات المهنية ترجع إلى عوامل لا شعورية. (تارزولت، 2008، 28-30) ،

وقد أبرز جينزبرغ تصوره للنضج المهني وما يتعلق بهذا الأخير من خلال تعرفه لأهم المراحل المحددة له والتي يستوجزها فيمايلي:

أ- مرحلة الخيال Fantasy

ب- مرحلة التجريب Tentative Stage

(الداهري، 2005، 129-130) Realistic Stage المرحلة الواقعية

والجدول التالي يوضح مراحل النمو المهني عند جينزبرغ (بلعابد عبد القادر، 2016، 361.362)

جدول (01): مراحل النمو المهني عند جينزبرغ

مرحلة النمو	السنوات	المبادئ الأساسية	المهام الأساسية ودور المهام
الفترة الخيالية	10-4 سنوات	مبدأ اللذة عن طريق ممارسة الألعاب، وكأن الطفل يحضر لمهنة معينة. لا يفكر بإمكانياته وقدراته وهل تسمح له بالالتحاق بالمهنة.	لعب الطفل دافع للنمو المهني. التمثيل والافتداء بالآخرين أثناء اللعب.
الفترة التجريبية	18-11	تعرف تدريجي على متطلبات العمل وميوله وقدراته وقيمه.	
مرحلة الميل	12-11 سنة	يدرك ما يحب وما يكره	البدء بتحديد وحصص الاختيار
مرحلة القدرة	14-12 سنة	يدرك أن الاهتمام بالنشاط وحده لا يكفي. يقيم قدراته بتأديته للأعمال التي يحبها	يظهر تمثلا بآخرين غير الوالدين كالأصدقاء (يقول ارتباطه بوالده)

مرحلة القيم	القيم 5-16 سنة	تدخل القيم عملية الاختيار وتسود على الاهتمامات والقدرات.	يعرف المكان المناسب لاستغلال قدراته ومهاراته.
مرحلة الانتقال	17-18 سنة	يصبح أكثر استقلالية وبشكل بارز في اختيار العمل الذي يريد.	مواهبه ومهاراته. يبحث عن المظاهر الخارجية للعمل، كالراتب والحوافز التشجيعية.
الفترة الواقعية	18-21 سنة	ينطلق الاختيار من التنسيق بين العوامل الواقعية والعوامل الشخصية وتشمل ثلاث مراحل:	
مرحلة 18-19 سنة	مرحلة 18-19 سنة	ينطلق من اللذة والحياة ومصالحة المجتمع وقيمه الشخصية.	اكتساب خبرات أكثر. يحتاج لاختيار نشاط واحد من نشاطين أو ثلاثة: يميل إليها. يحتاج للتقليل من ضغط الوقت بسبب ضغط الدراسة.
مرحلة البلورة	20-21 سنة	يصبح أقرب إلى تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه.	يحتاج إلى تحديد اختياره بدقة
مرحلة التحديد والتخصص 21-22 سنة	مرحلة التحديد والتخصص 21-22 سنة	الالتزام بتحقيق عمل معين.	الالتزام بنمط حياة المهنة.

تنطلق كل نظرية من اهتمامات ووجهات نظر فنجد جينزبرغ أشار لمرحلة من مراحل النمو المهني لدى الفرد ومنها مرحلة تحديد والتخصص من (21-22) سنة، حيث أن الفرد في هذه المرحلة يلتزم بتحقيق عمل معين أو بنمط حياة المهنة. وأشار جينزبرغ مرحلة اتخاذ القرار تقع تحت المرحلة الثالثة وهي المرحلة الواقعية (Realistic stage) وأي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته. (الصبحي، 1433، 24-26) 4.3 أن رو:

أن رو أخصائية نفسية إكلينيكية تحولت بعد ذلك في إتجاهاتها إلى البحث في مجال النمو المهني، وبعدها أجرت العديد من الأبحاث التي لها تأثير على النمو الفكري لها في الاختيار المهني (عريبات، 2014، 261).

تقوم نظرية آن رو (AnnRoe) في الإرشاد المهني على أساس العلاقة بين خبرات الشخصية في طفولته المبكرة واتجاهاته وقدراته وميوله من جهة، وبين عوامل الشخصية التي تؤثر

على الاختيار المهني للفرد من جهة أخرى. وقد ظهرت هذه النظرية في عام 1957 وبقيت مؤثرة على علم النفس المهني حتى الآن. (أبو حماد، 2008، 357).

بالإضافة إلى ذلك فإن نظريتها تشير إلى أن الناس يمكنهم إشباع كل الحاجات الأساسية والحاجات ذات الترتيب الأعلى، المرتبطة بسلسلة الحاجات عند ماسلو. في حياتهم المهنية: الحاجات الجسدية، الحاجات للأمن والحب والانتماء، وتقدير الذات، وتحقيقها وكثير من النظريات الأخرى تعترف بأهمية الحاجات النفسية وتعترف بأثر الخبرات الطفولة المبكرة، كما أشارت إليها آن رو وتحدد روي (1956): ثلاثة أنواع من العلاقات بين الوالد الطفل يمكنها أن تعزز اشباع الحاجات في مهنة معينة، وفيما يلي يتم استعراض لهذه العلاقات. (Osipow, 1983)

1- الوالدان اللذان يتصفان بالرعاية الرائدة:

الوالدان اللذان يقومان بتلبية الطلبات المفروطة يميلان إلى اشباع الحاجات الجسمية، إلا أنهما أقل مثلاً لإشباع الحاجات النفسية مثل الحب وتقدير الذات. هذان الوالدان يعززان الاعتمادية داخل أطفالهما. نظرًا لأن إشباع الحاجات النفسية يتوقف على انخراط الأطفال في السلوكيات المرغوب فيها اجتماعياً، ويكبر الأطفال ذات الواجهة، وغالباً ما يميلون للعمل في المجال السياسي.

2- الوالدان الرافضان:

هذان الوالدان إما يميلان الأطفال أو يرفضونهم ولدى أطفالهما حاجات كثيرة لم يتم إشباعها. وقد يصبح هؤلاء الأطفال يشعرون بالشك ولا يثقون في الآخرين، ولذا قد يختارون مهاماً يتم فيها إشباع حاجاتهم في أنشطة تنطوي على العمل مع أشياء كالحاسوب وليس الناس.

3- الوالدان المتقبلان:

يتقبل الوالدان الأطفال ويحبونهم، حيث ينخرطان في حب غير مشروط لذا يتم إشباع الحاجات ذات الترتيب الأعلى لدى الأطفال، وينهيان الشعور بالاستقلال والذاتية لدى الأطفال أثناء نموهم.

نظرًا لأن هؤلاء الأطفال لا يشعرون بالأمن والرضا عن أنفسهم، فإنهم قد يختارون وظائف مثل التدريس، الطب، حيث يساعدون الآخرين على تحقيق ذواتهم. من الصعب اختبار نظرية (AnnRoe) تجريبيًا نظرًا لطبيعة الشخصية للمفاهيم التي تقوم عليها النظرية، (Osipow, 1990) ومن ثم فإن هناك حاجة إلى إعادة تعديل النظرية وإلى مزيد من البحوث التجريبية عن مبادئها. حيث أن (AnnRoe) كانت أول من بحث في العلاقة بين قضايا المنشأ الأسري والتنمية المهنية، حيث تشير إلى أن طبيعة العلاقة بين (الوالد، الطفل) تلعب دورًا هامًا في تنمية المهنية. حيث تؤكد أن الأسلوب الذي تتطور به ميول واتجاه الفرد يحدد إلى حد ما المهنة التي سوف يختارها مستقبلاً. (سعد والشرفين، 2015، 451، 452).

5.3 نظرية الاتجاه الاجتماعي:

تعتبر نظرية باندورا سلوكية اجتماعية حيث يتم تعلم السلوك من خلال الملاحظة ومحاكاة النماذج والتفاعل الحتمي المتبادل بين الفرد والبيئة والسلوك وفي غياب التعزيز يكتسب السلوك من خلال ملاحظة الآخرين، وتعتمد إليات التعلم الاجتماعي على عمليات التعزيز بالإنبابة والعمليات المعرفية وعمليات التنظيم الذاتي.

- النظرية الاجتماعية في الاختيار:

تم وضع هذه النظرية من قبل كورمبولتز وميشيل وجيلات سنة 1975، وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا مهما في مجرى الحياة بما فيه ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في الاختيار اقل بكثير مما يعتقد وان توقعات الفرد ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه.

وقد أشار هذا الاتجاه أيضا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم في التنبؤ باختيار الفرد كما أشار باندورا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان. و خلاصة القول أن هذا الاتجاه يؤكد مسؤولية الاتجاه الاجتماعي عن اختيار الفرد لمهنته، وهذا كان مناقضا لرأي لنظرية ان رو التي تركز(خبرات الطفولة وعلاقة الطفل بوالديه)، نظرية وسوبر التي تركز على(مفهوم الذات)، وهولاند (طبيعة ونمط الشخصية).

ومن أهم العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي ركز عليها هذا الاتجاه نذكر الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد ودخل الأسرة وثقافة الوالدين والخلفية العرقية والدينية والقومية والأسرة وطموحات الوالدين واثرا الإخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها بالإضافة البيئة والمجتمع المحلي والمدرسة. والضغطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل وإدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له. بالإضافة الى وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص .

أماما يتعلق بالجانب التطبيقي لهذه النظرية، فيعتبر إتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن أن تعلمها الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني. والنجاح في عملية اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الفرد، ولا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد. (بوبكر دبابي، 2016، 10)

تحاول نظرية لكومبولتران توضح عمليات الاختيار المهني، وبخاصة أحداث الحياة التي تؤثر في تحديد الاختيار المهني وتحث على البحث على المعلومات لتساعدهم في عملية اتخاذ القرار.

4. خاتمة:

ومن خلال ماتم تناوله من النظريات سابقة الذكر فإن المهنة بالنسبة للفرد لا تقتصر على كسب المال فقط بل لتحقيق الذات أيضا، حيث يعبر الفرد عن ميوله وقدراته وإشباع حاجاته النفسية فالعمل الذي يختاره الفرد مستقبلا هو من يحقق له التوافق مع ذاته ومجتمعه. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على النظريات التي تناولت مفهوم النضج المهني من عدة جوانب. حيث اعتمدت نظرية سوبر على اختبارات عملية تم تجريبها وتطبيقها، وهذا ما يجعلها مصدر قوة وأهمية.

أما نظرية جينزبرغ وزملائه، تعتبر من النظريات الشاملة التي استطاعت أن تقدم العديد من الافكار والمعطيات في مجال النمو النفسي، إذ نجد فيها توضيح كافي لعملية النمو المهني، كما أنها تتيح المجال لتوقع مشاكل النمو المهني التي قد تعترض نمو الطلاب وتطورهم المهني، وبالتالي تؤدي بهم الى نماذج مهنية منحرفة.

أما نظرية هولاند فهي نظرية بنائية تفاعلية لانها تسعى الى تنظيم البحر الواسع من المعلومات عن الافراد والمهن،وهي تفاعلية لانها تفترض أن تعدد المهن والسلوكات الاجتماعية هي نتاج لسلوك الافراد والبيئات نحو بعضهم، فالطريق بين الفرد والبيئة باتجاهين: المهن تغيير الافراد، والافراد يغيرون المهن.

تعتبر نظرية أن رو أنها قابلة للتطبيق ولكن النتائج العامة للابحاث تقترح ان النظرية ممكن ان لا تكون قابلة للاختيار والاستخدام، كما ان الادوات المستخدمة صعبة التطبيق حيث يركز على خبرات الطفولة وردود فعل الاباء نحو أبنائهم وهذا صعب تجريبه وقياسه فهو غير دقيق .

5. قائمة المراجع:

- أبوحماد، ناصر الدين (2008). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، الأردن.
- ابو سعد، احمد والهوارى، لمياء، (2012)، التوجيه التربوي والمهني، عمان، دار الشروق.
- السواط، وصل الله حمدان، (2008)، لنضح المهني وتنمية مهارة إتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف، دراسة شبه تجريبية، رسالة دكتوراه: غير منشورة، السعودية.
- بالعابد، عبد القادر، (2016)، تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضح المهني، مقارنة مفاهيمية تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26.
- تازولت، حورية، (2008)، أثر برامج تربية الإختيارات على الخاصية السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية.رسالة دكتوراه: غير منشورة.
- الداھري، صالح، (2005)، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته.الأردن. دار وائل.
- دبابي، بوبكر، (2016)، محاضرات في مقياس الإختيار والتوجيه. جامعة قاصدي مرياح. ورقلة.
- الزهراني، سلطان بن عاشور بن على، (1430)، التفضيل المهني وإتخاذ القرار لدي عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
- سعد، على مراد والشريفين، أحمد عبد الله، (2015)، المدخل إلى الإرشاد النفسي من منظور فني وعلمي. عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.

- الصبيحي، دلال عطية الله، (1433)، الإستكشاف والبلورة والإلتزام المهني وعلاقتها بمعتقدات الكفاية المهنية لدي عينة من طلاب طالبات الصف الثالث من المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. ماجستير: منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- عربيات، أحمد عبد الحلیم، (2014)، الإرشاد المهني بين النظرية والتطبيق، الأردن، دار الأعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- العزيزي، سيف الله بن سالم خلفان، (2011)، فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظرية هولاند وسوبر في تحسين مستوي إتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، جامعة نزوي، عمان.
- قشي، إلهام، (2009)، محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.
- مشري، سلاف ولشهب، أسماء، (16/15 جانفي 2013). النضج المهني وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمد عليها للتكيف مع ضغوط مهنته. الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي.
- معايرة، شروق محمد والكوشة، فايز ضيف الله، (2020)، نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة أولى في جامعة جدارا واختلافه باختلاف بعض المتغيرات، دراسات العلوم التربوية، المجلد 47، العدد 4، 261- 278. منشورة، جامعة الجزائر.
- Osipow, S (1983). Theoris of Carrer development. Prentice hall. New. Jersey, US