

مذكرة

علم النفس المهني

إعداد
قسم العلوم النفسية
كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

المستوي الرابع



حوارات

- علم النفس المهني وملاءمة الفرد للمهنة.
- الرضا المهني.
- التوافق المهني.
- الاحتراق النفسي للمعلمين.
- الميول المهنية.



- رؤية ورسالة الكلية.

رؤية الكلية

كلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة المنيا رائدة و متميزة في مجال
تربية الطفل بين الكليات المناظرة إقليميا وعالميا.

رسالة الكلية

تسعى كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا إلى التطوير المستمر
في البرامج التعليمية بالكلية في ضوء المعايير الأكاديمية القومية من
أجل تخريج طالبات قادرات على المنافسة في سوق العمل وإجراء
البحوث العلمية الرائدة في تربية الطفل وتقديم الدعم الفعال
والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع.

المحاضرة الأولى

التوافق المهني

مقدمة:

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للمواقف المركبة التي تنتج عن حاجاته وقدرته علي إشباع هذه الحاجات ولكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن يكون تواقفه مرنا، وينبغي أن تكون لديه القدرة علي تقديم استجابات منوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه.

أي أن التوافق يبدو في قدرة الفرد علي أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه، والتوافق عملية معقدة إلي حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة وعلي هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة منه لأن يحقق تواقفه، وأن هذا التوافق يكون لازما لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار.

أولاً: تعريف التوافق المهني Occupational Adjustment

يعتبر مفهوم التوافق المهني من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين والدارسين في مجال علم النفس الصناعي، إلا أن المتبع لأدبيات التوافق المهني من نظريات ودراسات سابقة، يجد أن هناك تفاوتاً واختلافاً بين الباحثين، سواء فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له، أو الاتفاق علي نظرية، أو نموذج يمكن من خلاله تفسير أبعاد هذا المفهوم، وما يترتب عليه من آثار علي الفرد خصوصاً علي مستوي ضغوط العمل، حيث أن سوء أو ضعف توافق الفرد مع عمله قد يترتب عليه ضغوط عملية ونفسية قد تجعل من الفرد غير قادر علي التكيف والانسجام مع عمله، وبالتالي عدم الاستمرار فيه.

وهناك العديد من التعريفات الخاصة بالتوافق المهني ومنها:

تعريف (حامد زهران، 1988: 29) بأنه "عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية)، والتغيير والتعديل متي يحدث توازن بين الفرد وبيئته".

وترى (ذكية عبد القادر، 2000: 107) بأنه "قدرة الفرد علي أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد علي التواؤم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية.

فحين يرى إيفانز (Evans, 2001: 294) أنه "حالة عقلية تتضمن كل المشاعر التي تعبر عن المدى الذي يمكن أن يصل إليه الأفراد في إدراك وفهم الحاجات المتعلقة بوظائفهم والتي يسابقون لها في الحياة مستقبلاً".

ثانياً: العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

1- عوامل حضارية وتكنولوجية:

يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشي حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس، والرضا والقنوط، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية، وتخلق شخصيته وتشبع فيها الاضطرابات النفسية علي اختلاف أنواعها، ولقد أدت التكنولوجيا إلي تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة إلي العمل اليدوي، وزيادة معدلات الإنتاج، وتحول المجتمع الريفي إلي مجتمع صناعي مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية فتعددت مطالبها ومشاكلها واختلف أسلوب تفكيرها. (عباس عوض، 1996: 45).

2- عوامل داخل العمل ومنها:

أ- علاقة العامل بعمله:

إن توجيه الفرد للعمل الذي يتناسب مع قدرته، واستعداداته، وميوله، وسمات الشخصية، والذي يحقق له أكبر قدر من التوافق المهني ليس سهلاً كما يعتقد البعض، فقد يؤدي عدم الاختيار السليم،

وعدم التوجيه المهني إلي ترك العاملين عملهم، لعجزهم عن التوافق المهني، والذي ربما يترتب عليه فصله من عمله، لانخفاض كفاءته الإنتاجية إضافة إلي ذلك أنه يكلف مؤسسات المجتمع خسائر كثيرة بسبب تكاليف التدريب والإعداد، والآلات التي يتلفها العامل غير المتوافق مهنياً.

ب - علاقة العمل بنظام المؤسسة:

العامل عندما يشعر بالأمن والراحة من خلال رضاه عن نظر المؤسسة التي يعمل بها يكون أكثر إنتاجية وتوافقاً مع عمله، وكذلك أكثر ولاءً لهذه المؤسسة التي يعمل بها، وقد تكون الإدارة مصدر تآزم وسبب من أسباب احتدام المشاكل بين العاملين، من خلال ما تصدره من تعليمات ونظم صارمة مما يكون سبب رئيسي في عدم توافق العاملين مهنياً وبالتالي انخفاض مستوي الكفاءة الإنتاجية.

ج - علاقة العامل بزملائه:

كلما كانت العلاقة حسنة بين العامل وزملائه تنعكس علي التوافق المهني للعامل، لأن العملية الإنتاجية عملية متعددة الأوجه تعتمد علي عدة تخصصات وهناك عمليتين أساسيتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه وهما:

التعاون والمنافسة، فأكثر المؤسسات ومنظمات الأعمال تعمل علي تشجيع العملية التنافسية لكن الإفراط في هذه العملية قد يكون له نتائج ضارة حيث أن ذلك يعمل علي ازدياد الكراهية، والعدوات بين العاملين مما قد يجعل بعضهم يلجأ لتدمير العملية الإنتاجية وإفسادها مما يسبب عدم التوافق بين العاملين.

د - علاقة العامل بظروف عمله الفيزيائية:

قد يكون اختيار العامل لعمله ملائماً أي أنه مطابق لقدراته، واستعداداته وميوله، وسماته الشخصية مع هذا قد يكون العامل غير متوافق وذلك بسبب ظروف البيئة مثل التهوية، والحرارة والإضاءة، والضوضاء، لأن هذه العوامل تؤدي إلي عدم التوافق ويجب علي

المنظمات أن تولي هذه العوامل اهتماما كبيرا حتى يشعر العامل أن المؤسسة تهتم به كإنسان يحس بالآثار السلبية لهذه العوامل.

3- عوامل خارج العمل:

إن العامل ليس عضوا في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر، ويختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى اختلافا كبيرا، فهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته وباقي الأشقاء، وشخصيته هنا تتراوح بين السيطرة والخضوع بقدر ما بينه وبين كل فرد من هذه الجماعة من علاقات، ثم هو فرد في جماعة الشارع أو النادي أو المسجد أو المقهى أو الأصدقاء ... وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون قادرا علي التعامل مع هؤلاء الأفراد ويكون معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ. ويصادف العامل صعوبات شخصية متنوعة في سبيل الحصول علي هذا التوافق، وبقدر نجاحه في التغلب علي هذه الصعوبات يشعر العامل بالراحة النفسية التي تنعكس مظاهرها علي حياته وأهمها العمل. (ماهر الشافعي، 2002: 33).

4- عوامل شخصية:

عندما تتنافر خصائص الشخصية، ومتطلبات المهنة فإن ذلك يؤدي إلي تعطيل العمل وعدم النجاح بل إن ذلك قد يؤدي إلي الشعور بعدم السعادة، وضعف مستوي الإنتاجية، والاضطرار إلي ترك العمل، ولعل من أهم عوامل خصائص الشخصية تؤثر في عملية التوافق المهني ما يأتي:

أ- الحالة الصحية:

والتي ترجع إلي أساس فسيولوجي، ذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلي خلل في وظائفها، وليس من شك في أن الخلل كلما كان كبيرا، كان تأثيره أعمق وأوسع مدي، إذ يمتد إلي الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس ينفصل عن التكوين النفسي،

بل أنهما معا يكونان وحدة متكاملة، ذلك أن الإنسان الفرد وحدة جسمية ونفسية.

ب - الحالة النفسية أو المزاجية:

الاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط.

ج - السمات الشخصية:

والمراد به استعداده للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومستوي اقتداره ومتابعه الشعورية واللاشعورية. (عباس عوض، 1996: 45-46).

مقياس التوافق المهني إعداد: الباحثة:

خطوات إعداد المقياس:

واستخلصت الباحثة من خلال الاطلاع علي الدراسات السابقة تعريف التوافق المهني بأنه: "رضا المعلم عن علاقاته بالمدير والزملاء والمشرفين والأجر وكل متغيرات بيئة العمل، ومدى تأثير علاقاته الخارجية علي عمله مثل غيابه، تأخير، وموامة العمل لقدراته وظروفه الصحية والنفسية".

وتدل الدرجات المرتفعة في هذا المقياس علي أن المعلمين لديهم

توافق مهني وأنهم قادرون علي التعامل مع جميع المشكلات التي تواجههم في العمل وأن هذه المشكلات لا تؤثر عليهم أو علي حياتهم بالسلب، وتدل الدرجات المنخفضة علي أن المعلمين ليس لديهم القدرة علي التعامل مع المشكلات التي تواجههم في العمل بشكل إيجابي مما يؤثر علي مهنتهم وحياتهم الأسرية بالسلب وبالتالي فهم في أمس الحاجة إلي برنامج إرشادي لكي يساعدهم وينمي ويحسن توافقهم المهني مما يشعرهم بالدافعية والانجاز والتقدم والأمل والتفاؤل.

وقد اتبعت الباحثة الخطوات الآتية لإنشاء مقياس التوافق المهني

والتي تتمثل في الآتي:

- أولاً: تحديد هدف المقياس وهو بناء مقياس لقياس التوافق المهني وتجربته علي عينة من المعلمين، والتحقق من جدواه، في قياس ما وضع لقياسه وهو التوافق المهني.

- ثانياً: الاطلاع علي أهم وأشيع مقاييس التوافق المهني، التي استخدمت في البحوث والدراسات السابقة، والتي ورد ذكرها في إطار نظري مثل مقياس التوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة إعداد: سامي خليل 2010، وتحديد أبعاد وعناصر المقياس مبدئياً.

- ثالثاً: إعداد استبانة مقترحة عن اتخاذ القرار، وتدور بنودها حول التوافق المهني.

- رابعاً: إعداد الصورة الأولية للمقياس، وذلك بتجميع العبارات المأخوذة من الاستبانة المقترحة، وقد روعي في صياغة العبارات ما يلي:

1- الابتعاد عن الإفراط في طول المقياس، ومحاولة قصره علي عبارات قليلة تفي بالغرض.

المحاضرة الثانية الاحترق النفسي للمعلمين

أ- تعريف الاحتراق النفسي:

يكاد يتفق معظم الباحثين علي أن مفهوم الاحتراق النفسي يشير إلي "حالة من الإنهاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي؛ نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية، ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من الظواهر السلبية منها: التعب، والإرهاق، والشعور بالعجز، وفقدان الاهتمام بالآخرين، وفقدان الاهتمام بالعمل، والسخرية من الآخرين، والكآبة، والشك في قيمة الحياة، والعلاقات الاجتماعية والسلبية في مفهوم الذات". (علي عسكر، 2000: 102).

وتعرف كل من ماسلاش وجاكسون Maslach & Jackson, 1981 الاحتراق النفسي بأنه "إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الإنجاز الشخصي"، ويعرف الإجهاد الانفعالي Emotional Exhaustion بأنه "فقد طاقة الفرد علي العمل والأداء، والإحساس بزيادة متطلبات العمل"، بينما يعرف تبلد المشاعر Depersonalization بأنه "شعور الفرد بأنه سلبي وصارم، وكذلك إحساسه بإختلال حالته المزاجية"؛ أما انخفاض الإنجاز الشخصي Lower Personal Accomplishment فيعرف بأنه "إحساس الفرد بتدني نجاحه، واعتقاده بأن مجهوداته تذهب سدى".

وفي عام (1997م) عرفته ماسلاش وليتر Maslach & Leiter بأنه "تغيرات في اتجاهات وسلوك الفرد نحو العمل، وكذلك تغيرات في حالته البدنية، وتتمثل في الإجهاد الانفعالي؛ بل ويصل الأمر به إلي انخفاض إنجازه الشخصي". (Bilge, F., 2006).

ب - أسباب الاحتراق النفسي:

يصف جمعة يوسف (2006م) أسباب الاحتراق النفسي بأن أغلبها مرتبط ببيئة العمل، وما تنتجه من فرص تساعد علي تعظيم مستويات الضغوط والإحباط والقهر لفترات طويلة من الزمن، وفي المقابل تكون

المكافآت ضئيلة لمواجهة كل هذه الأسباب، ويمكن تلخيص هذه الأسباب في:

- 1- عبء العمل الزائد.
 - 2- المهام البيروقراطية المتزايدة.
 - 3- الأعمال الكتابية.
 - 4- التواصل الضحل والمردود الضعيف.
 - 5- نقص المكافآت وغياب الدعم. (جمعة سيد يوسف، 2006: 40).
- وتضيف الباحثة بعض الأسباب التي يمكن أن تساهم في حدوث الاحتراق النفسي، ومنها:
- 6- العمل لفترات طويلة دون الحصول علي قسط كاف من الراحة.
 - 7- فقدان الشعور بالسيطرة علي مخرجات العمل.
 - 8- الشعور بالعزلة في العمل، وضعف العلاقات المهنية.
 - 9- الرتابة والملل في العمل.
 - 10- ضعف استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط العمل.
 - 11- الخصائص الشخصية للفرد.
- ويعتبر السببان الأخيران مرتبطان بشخصية الفرد، وباقي الأسباب ترتبط ببيئة العمل نفسه.

ج - أعراض الاحتراق النفسي:

للاحتراق مجموعة من الأعراض التي تميزه عن غيره من الظواهر، وقد قام بعض الباحثين بتصنيف هذه الأعراض، فصنفها كاهيل Kahill (1988)م إلي خمس فئات رئيسة هي: أعراض عضوية، وأعراض انفعالية، وأعراض متعلقة بالعلاقات الشخصية، وأعراض مرتبطة بالمواقف والمعتقدات؛ وصنفها كل من فيمين وسنتاور Fimian & Santaro (1983) إلي ثلاث فئات: أعراض انفعالية، وأعراض سلوكية، وأعراض عضوية؛ أما دونهام Dunham (1983) فأكد علي وجود خمسة أعراض يتكرر حدوثها هي: الشعور بالإجهاد والاستنفاد، والإحباط، والنوم المتقطع، والإنعزال عن

الموظفين الآخرين، والصداع الناجم عن التوتر. (زيد محمد البتال، 2000: 65-68).

وبعد الاطلاع علي الأعراض السابقة، وفي ضوء ملاحظة الباحثة للمعلمين الذين يعانون من الاحتراق النفسي؛ فيمكن تصنيف أعراض الاحتراق النفسي إلي: أعراض عضوية، وأعراض نفسية، وأعراض اجتماعية، وتوضيحها كالتالي:

- أعراض عضوية (بدنية):

تتمثل الأعراض البدنية للاحتراق النفسي في: الإعياء، والأرق، وارتفاع ضغط الدم، وكثرة التعرض للصداع، واللجوء للتدخين، والإحساس بالإرهاك طوال اليوم، والإحساس بالتعب بعد العمل.

- أعراض نفسية انفعالية:

وتتمثل الأعراض النفسية في: الملل، وعدم الثقة بالنفس، والتوتر، وفقدان الحماس، وفتور الهمة، والغضب، والاستياء وعدم الرغبة في الذهاب للعمل.

- أعراض اجتماعية:

وهي أعراض متعلقة بالآخرين وتتمثل في: الاتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء، والانعزال والميل إليه، أو الانسحاب من الجماعة.

د - مراحل حدوث الاحتراق النفسي:

الاحتراق النفسي لا يحدث دفعة واحدة، ولكنه يمر بعدد من المراحل؛ حتى يصل الفرد إلي ذروة المعاناة بالاحتراق النفسي، وتتمثل هذه المراحل في التالي:

المرحلة الأولى: Stress Arousal

وتعرف بمرحلة الاستثارة الناتجة عن الضغوط، أو الشد العصبي الذي يعايشه الفرد في عمله، وترتبط بالأعراض التالية: سرعة الانفعال، والقلق الدائم، وفترات من ضغط الدم العالي، والأرق، والنسيان، وصعوبة التركيز والصداع.

المرحلة الثانية: Energy conservation

وتعرف بمرحلة الحفاظ علي الطاقة، وتشمل هذه المرحلة بعض الاستجابات السلوكية مثل: التأخير عن مواعيد العمل، وتأجيل الأمور المتعلقة بالعمل، وزيادة في استهلاك المنبهات، والانسحاب الاجتماعي، والشعور بالتعب المستمر.

المرحلة الثالثة: Exhaustion

وهي مرحلة الاستنزاف، أو الإنهاك، وترتبط بمشكلات بدنية ونفسية مثل: الاكتئاب المتواصل، واضطرابات مستمرة في المعدة، وتعب جسيمي مزمن، وإجهاد ذهني مستمر، وصداع دائم، والرغبة في الانسحاب النهائي من المجتمع، والرغبة في هجر الأصدقاء، وليس من الضروري وجود جميع الأغراض بكل مرحلة؛ للحكم بوجود حالة الاحتراق النفسي، ولكن ظهور عرضين أو أكثر في كل مرحلة يمكن أن يشير إلي أن المعلم يمر بأحد مراحل الاحتراق النفسي.

www.Texmed.org/2006

هـ - بعض النماذج والنظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

1- نموذج شواب وآخرين للاحتراق النفسي عند المعلمين

Schwab, Jackson & Schuer, Teacher Burnout (1986)

ويحدد هذا النموذج مصادر الاحتراق النفسي، ومظاهره، ومصاحباته السلوكية؛ حيث صنف مصادر أو أسباب الاحتراق النفسي إلي: أسباب تتعلق بالمدرسة، وأخرى تتعلق بشخصية المعلم؛ تتمثل الأولى في: عدم مشاركة المعلم في اتخاذ القرارات، والتأييد الاجتماعي الرديء؛ إضافة إلي صراع الدور وغموضه؛ أما المصادر التي ترتبط بالمعلم ذاته فتتمثل في: توقعات المعلم نحو دوره المهني، والمتغيرات الشخصية الخاصة بالمعلم مثل: العمر، والنوع، وعدد سنوات الخبرة، والمستوي التعليمي؛ كما أشار النموذج إلي مظاهر أو أبعاد الاحتراق النفسي والتي تتمثل في: الإجهاد الانفعالي، وتبليد المشاعر، ونقص الإنجاز الشخصي للمعلم؛ وتناول النموذج بعد ذلك التأثيرات السلبية الناتجة عن حدوث الاحتراق النفسي، والتي يمكن أن نطلق عليها

المصاحبات السلوكية الناتجة عن الإصابة بالاحترق النفسي والمتمثلة في: التعب لأقل مجهود، وزيادة معدل الغياب، بل وقد يصل الأمر بالمعلم إلي ترك المهنة.

علي الرغم من أن النموذج قد أشار إلي الاحتراق النفسي من جوانب متعددة، وهي مصادره، وأبعاده، ومصاحباته السلوكية؛ إلا أنه قد أغفل بعض المصادر التي تؤدي إلي حدوثه، والمتعلقة بالمدرسة نفسها مثل: الضغوط المهنية؛ بما فيها من ظروف الراحة، والعمل، ومدى مناسبة المرتبات للجهد المبذول، والتعامل مع الزملاء والتلاميذ، والظروف الفيزيائية، وكثافة الفصول ومناسبة المناهج لمستوي إعداد المعلم.

مصادر الاحتراق النفسي للمعلم	
عوامل و متغيرات شخصية:	عوامل تتعلق بالمهنة:
- التوقعات المهنية.	- عدم المشاركة في صنع القرار.
- عدد سنوات الخبرة.	- تأييد اجتماعي ردي.
- النوع والعمر.	- غموض الدور.
- المستوي التعليمي.	- صراع الدور.
مظاهر الاحتراق النفسي:	المصاحبات السلوكية:
- الإجهاد الانفعالي.	- التعب لأقل مجهود.
- تبدل المشاعر.	- زيادة معدل الغياب.
- نقص الإنجاز الشخصي.	- ترك المهنة.

شكل (1) نموذج شواب للاحتراق النفسي للمعلم

(نقلا عن: إيمان مصطفى زيدان، 1998: 17)

2- نموذج عمليات الاحتراق النفسي لشيرنس:

(Cherniss Process Model of Burnout, 1985)

يشير النموذج إلي أن الاحتراق ينشأ نتيجة لتفاعل كل من خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية للمعلم، والمقصود بالمتغيرات الشخصية: السمات والخصائص الشخصية التي يتصف بها المعلم، والمتمثلة في: الخصائص الديموجرافية: كالعمر والنوع، وكذلك

توجهات المعلم نحو مهنته؛ هل هو راض عنها، أو هل يتقبلها أم لا؛ إضافة إلى المطالب والتدعيمات خارج العمل، والمقصود بها مدي ما يتلقاه المعلم من دعم ومساندة من الآخرين، وكذلك نظرة المجتمع للمعلم، وللتدريس كمهنة، وعندما لا يستطيع المعلم التوافق مع بيئته المدرسية، وتنقله ضغوطها، ولا يستطيع التوافق معها؛ فيؤدي ذلك إلى عدم الثقة بالذات، ونقص الكفاءة، والمشاكل مع الزملاء، وغيرها، والتي تعد بمثابة مصادر للضغوط، ويمكن القول: إنه إذا حسن توافق المعلم مع بيئته المدرسية؛ فإنه يؤدي إلى مخرجات إيجابية؛ أما إذا فشل هذا التوافق؛ فإنه يؤدي إلى مخرجات سلبية، والمتمثلة في عدم وضوح أهداف العمل بالنسبة للمعلم، ونقص المسؤولية الشخصية، والتناقض بين المثالية والواقع، والاعتراب النفسي والوظيفي، ونقص الاهتمام بالذات، والتي في حالة معاناة المعلم بها تدل علي إصابته بالاحترق النفسي. (عن: مني محمد بدران، 1997: 38-42).

<p>مصادر الضغوط:</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدم الثقة بالذات. - نقص الكفاءة. - المشاكل مع الزملاء. - التدخل البيروقراطي. - نقص الإثارة والإنجاز. - نقص المساندة. 	<p>خصائص بيئة العمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التوجيه في العمل. - عبء العمل. - الاستثارة. - الاتصال بالعملاء. - الاستقلالية. - أهداف المؤسسة (المدرسة). - القيادة والإشراف. - العزلة الاجتماعية.
<p>متغيرات الاتجاهات السلبية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدم وضوح أهداف العمل. - نقص المسؤولية الشخصية. - التناقض بين المثالية والواقع. - الاعتراب النفسي والوظيفي. - نقص الاهتمام بالذات. 	<p>المتغيرات الشخصية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الخصائص الديموجرافية. - التوجهات المهنية. - المطالب والتدعيمات خارج العمل.

شكل (2) نموذج شيرنس

اشتمل نموذج شيرنس علي عوامل عدة مؤدية إلي حدوث الاحتراق النفسي؛ حيث تناول خصائص بيئة العمل، واعتبرها من العوامل المؤدية للإحساس بالضغوط المهنية، وبالتالي حدوث الاحتراق النفسي، كما أشار إلي مصادر هذه الضغوط، وتشمل عدم الثقة بالنفس، ونقص الكفاءة، والمشكلات مع الطلاب، ونقص الدعم الاجتماعي، وأن العامل المؤثر في الإحساس بهذه الضغوط هو شخصية المعلم بداية من خصائصه الديموجرافية إلي أفكاره وتوجهاته عن المهنة، كما أشار إلي أن خصائص بيئة العمل عندما يتعامل معها الفرد لأول مرة فإنها تؤثر عليه، فيكون أساليب لمواجهة مشكلات بيئة العمل عن طريق الأساليب غير الفعالة، وهنا تظهر الاتجاهات السلبية من: عدم وضوح أهداف العمل، والتناقض بين المثالية والواقع، والاعتراب النفسي، والوظيفي، ونقص المسؤولية الشخصية، والتي تؤدي بالمعلم إلي الاحتراق النفسي.

3- نظرية الضغط والاحتراق النفسي ذات الأساس الاجتماعي النفسي (جوزيف بلاس):

Asocial- Psychological Theory of Teacher Stress and Burnout (Joseph J Blase)

تقدم هذه النظرية نموذجا نفسيا اجتماعيا للضغط والاحتراق النفسي للمعلم، يؤكد علي أهمية متغيرات أداء العمل ودورات تفاعل المعلم - الطالب، وهي مستمدة من نظرية الدافعية - الأداء للمعلم The Teacher Performance Motivation Theory والتي أشارت إلي أن هناك علاقة دينامية موجودة بين المعلمين والطلاب، وأن هذه العلاقة هامة لفهم الأبعاد الرئيسية لأداء المعلم من منظور نظرية الدافعية - الأداء للمعلم، وأشارت هذه النظرية إلي أن الضغط يؤدي إلي حدوث الاحتراق النفسي سواء كانت استجابات المعلمين للضغط طويلة أو قصيرة المدى ففي كلتا الحالتين تؤدي إلي حدوث الاحتراق النفسي، ولكن الاحتراق النفسي يرتبط بالتأثير السالب للضغوط علي المدى الطويل علي مصادر تكيف المعلم، واتضح أن المعلمين ذوي الخبرة

تعاشروا مع المشاكل الأولية المرتبطة بضغط العمل واكتسبوا مصادر التكيف الاجتماعية والنفسية والفنية اللازمة للعمل الفعال مع الطلاب.

حدوث الاحتراق النفسي:

الاحتراق النفسي لا يحدث دفعة واحدة ولكنه يبدأ بصورة تدريجية عبر فترات زمنية ممتدة، وترتبط غالبا بتعرض المعلمين للضغوط المهنية لفترة زمنية طويلة، ولهذا فإن الاحتراق النفسي للمعلمين يشير إلي التآكل التدريجي للكفاءات الفنية والنفسية والاجتماعية، أو أنه نهاية الاستنزاف الحقيقي للكفاءات المهنية الهامة ونقص القدرة علي الأداء الفعال مع الطلاب.

تعتمد نظرية الدافعية - الأداء للمعلم علي:

- إدراك المعلمين لحاجات الطلاب Student Needs.

ويعني إدراك المعلم لحاجات ومطالب طلابه، والتي تتمثل في: حاجات تعليمية، وأخلاقية، وإرشادية، والتي تتحدد من خلال المعلم نفسه، ويعتمد المعلم المبتدئ في تعريفه لحاجات الطلاب علي مجموعة من الافتراضات والتوقعات غير العادية عن الطلاب، ولكن بمرور الوقت واكتساب المعلم للخبرة؛ فإن مفهوم المعلم ذوي الخبرة لحاجات الطلاب يتسع عبر الوقت ليشمل مكونات تربوية وأخلاقية وإرشادية.

- جهود المعلمين Effort.

يشير إلي الاستخدام الحقيقي للطاقة العقلية والانفعالية والجسمية نحو إنجاز النتائج الجيدة والمكافآت المرتبطة بها، ويرتبط قلة جهد المعلم مع دورة الأداء غير الفعال في نظرية الدافعية - الأداء للمعلم، ويشكل الاستمرار لمدة طويلة لدورة الأداء المنخفض إلي حدوث الاحتراق النفسي.

- مصادر التكيف Coping Resoures.

يشير مفهوم مصادر التكيف إلي عامل جسمي، أو نفسي، أو اجتماعي، أو مادي يساعد المعلم علي التغلب علي العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل وتحقيق نتائج جيدة مع الطلاب.

- العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل Stressors.

تصنف العوامل الضاغطة إلي: عوامل ضاغطة أولية، وعوامل ضاغطة ثانوية، وتشير إلي المتغيرات المرتبطة بالعمل والتي تتداخل مع جهد المعلم تستنفذ طاقته ووقته، وتسبب التوتر للمعلمين، وتعتبر هذه الضواغط داخلية نفسية، أو خارجية بيئية، وعندما تصبح مصادر التكيف غير فعالة للتغلب علي آثار هذه العوامل الضاغطة؛ ينشأ التوتر، والتعب الانفعالي، والإحباط وقلة الحيلة، والملل، ونقص الدافعية، والحماس والجمود، واستمرار هذه المشاعر لمدة طويلة يؤدي بدوره إلي حدوث الاحتراق النفسي.

دورة حدوث الاحتراق النفسي:

يحدث الاحتراق النفسي عندما يفشل جهد المعلم الشخصي في التغلب علي العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل وينتج عن ذلك درجة من التوتر العصبي، والنتائج السالبة التي تؤدي في النهاية إلي حدوث الاحتراق النفسي.

والخلاصة أن الاحتراق النفسي ينشأ عن التوتر الناجم عن العمل لمدة طويلة، والذي ينتج عن عدم ملائمة مصادر تكيف المعلمين، وغياب المكافآت العادلة وغيرها من الأسباب التي تصل بالمعلم إلي نهاية مراحل الاحتراق النفسي.

(Blase, 1982: 93-113 عن: مني محمد بدران، 1997: 51-57).

4- نموذج زملة التكيف العام لهانز سيلبي:

Selyes General Adeptation Syndrome (GAS) (1956)

يعتبر هانز سيلبي Hans Selye, 1907-1982 أول من استخدم مصطلح الضغط Stress وذلك في مجال الطب والبيولوجيا عام 1926، وكان مفهومه عن الضغط آنذاك مفهوما فسيولوجيا، ثم طوره بعد ذلك وأوضح الجانب النفسي للمفهوم، وقدم نموذجا أطلق عليه زملة التكيف (GAS) وهي عبارة عن سلسلة من الاستجابات الجسمية والنفسية لمواجهة المواقف الضاغطة السلبية، وتمر بثلاث مراحل هي:

المرحلة الأولى: رد فعل الإنذار بالخطر:

وتعد استجابة أولية للخطر، وفيها يميز الجسم مواقف الخطر، ويستعد لمواجهةها، ويصاحبها بعض التغيرات الفسيولوجية مثل: زيادة نبضات القلب، وسرعة التنفس، وتوتر النسيج العضلي.

المرحلة الثانية: المقاومة:

يلاحظ في هذه المرحلة وجود بعض الحيل الدفاعية لمواجهة الضغوط، وعندما لا تستطيع الحيل إعادة التوازن للجسم؛ نتيجة الضغوط المستمرة؛ تظهر علامات الاستنزاف والتعب الشديدين.

المرحلة الثالثة: الإنهاك:

عندما تفشل أساليب المواجهة، وتتدهور المقاومة، مع استمرار الضغوط؛ يحدث الإنهاك، وقد تظهر بعض الاضطرابات النفسية.

(Michael, 2002: 1-3; Pelletier, 1977: pp. 75-81)

المرحلة الثانية: المقاومة - اضطرابات: (نفسية - جسمية - نفسجسمية).	المرحلة الأولى: الإنذار - تتميز بزيادة في النشاط العام. - نشاط الجهاز العصبي السمبثاوي. - زيادة إفراز الأدرنالين. - ارتفاع معدل ضربات القلب. - ارتفاع ضغط الدم. - اضطرابات المعدة. - ضيق التنفس.
المرحلة الثالثة: الإنهاك - اعتلال الصحة. - نقص الأداء. - نقص الدافعية. - اضطرابات نفسية (الاكتئاب).	

شكل (3) مراحل الاستجابة للضغوط ومظاهرها في نموذج سيلبي

يشير هذا النموذج إلي أن مرحلة الإنهاك ناتجة عن الضغوط المستمرة، كما أن الأعراض التي أشار إليها النموذج، والناتجة عن العجز عن مواجهة الضغوط؛ تقترب كثيرا من أعراض الاحتراق النفسي، والتي أطلق عليها سيلبي في نموذج "الإنهاك".

5- نموذج العلاقات البنائية: Strutural Relations Model

يقدم هذا النموذج وصفا للعلاقات المتبادلة بين أبعاد الاحتراق النفسي: الإنجاز الشخصي، ومشاعر الإجهاد من حيث تأثير كل منها

علي الآخر، فيشير إلي أن بعد الإنجاز الشخصي يؤثر علي الإجهاد الانفعالي، بمعنى أنه كلما ارتفع إنجاز الفرد قل إحساسه بالإجهاد، وكذلك إحساسه بتبلد المشاعر؛ هذا من جانب ومن جانب آخر يوضح النموذج تأثير استراتيجيات المواجهة علي الاحتراق النفسي والتي صنفتم إلي استراتيجيات فعالة، وأخرى غير فعالة، وأوضح ارتباط استراتيجيات المواجهة الفعالة بالإنجاز الشخصي؛ بينما ارتبطت الاستراتيجيات غير الفعالة بمشاعر الإجهاد، بمعنى أن هناك نوع من العلاقات المتبادلة بين استراتيجيات المواجهة بنوعها وبين الاحتراق النفسي، وكذلك بين أبعاد الاحتراق النفسي ببعضها البعض، وهما بعدي تبدل المشاعر والإجهاد الانفعالي، وبين البعد الثالث للاحتراق والذي يدل ارتفاعه علي انخفاض الاحتراق النفسي؛ بينما يدل انخفاضه علي ارتفاع الاحتراق النفسي وهو بعد الإنجاز الشخصي.

(Angel, B. et. al., 2003: 46-55)

تعليق:

يمكن من خلال نظرية هانز سيللي في الضغوط، والتي أشارت إلي أن الإنهاك آخر مراحل الإحساس بالضغوط، والذي يمكن اعتباره أحد أبعاد الاحتراق النفسي؛ إضافة إلي أن الاحتراق ناتج عن الضغوط المهنية نتيجة لاستمرارها، فهي تفسر السبب الرئيسي للاحتراق النفسي؛ أما نموذج شواب وشيرنس فأشارا إلي أن الاحتراق ينشأ لمجموعتين من الأسباب، إحداهما ترتبط بشخصية الفرد، والثانية ترتبط ببيئة العمل، وأشار جوزيف بلاس Joseph Blase إلي أن الاحتراق النفسي ينشأ عندما يفشل الفرد في مواجهة المواقف الضاغطة التي تحيط به في بيئة العمل وغياب المكافآت التي تعادل هذا الضغط؛ وأوضح أنجل من خلال نموذج العلاقات البنائية أنه يمكن من خلال رفع مستوى إنجاز الفرد التغلب علي الاحتراق النفسي، والمتمثل في بعدين أشار إليهما النموذج وهما الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، هذا من جانب ومن جانب آخر أشار إلي تأثير أساليب المواجهة التي يتبناها

الفرد علي مستوي الاحتراق النفسي، فاستراتيجيات المواجهة الفعالة التي يستطيع الفرد من خلالها التحكم في المشكلات تقلل الإحساس بالاحتراق النفسي؛ بينما استراتيجيات المواجهة غير الفعالة، والتي أطلق عليها استراتيجيات قائمة علي عدم القدرة علي المواجهة؛ ترتبط إيجابيا بالاحتراق النفسي، والخلاصة أن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة لضغوط العمل المستمرة، ويساعد علي ظهوره وزيادة تفاقمه كل من بيئة العمل وشخصية الفرد، فكلاهما يقف حائلا في الإصابة بالاحتراق النفسي أو عدم الإصابة به، أما أساليب المواجهة فإنها تتوسط العلاقة بين أسباب ومسببات الاحتراق النفسي وبين الإصابة به.

ط - كيفية التغلب علي الاحتراق النفسي والوقاية منه:

- يورد جمعة يوسف (2006م) أحد الاستراتيجيات التي يمكن اتخاذها للتعامل مع الاحتراق النفسي ومحاولة التغلب عليه، وذلك من خلال عدد من الخطوات، والتي إذا اتبعها المعلم أو الشخص المعرض للاحتراق النفسي فبإمكانه تفاديه والتغلب عليه، وهي:
- 1- فهم الشخص لعمله، وكذلك أساليبه في الاستجابة للضغوط؛ لأن فهم الفرد لاستجاباته بشكل كامل سوف يساعده علي التعرف علي أنماط السلوك غير الفعالة، وبالتالي محاولة تغييرها.
 - 2- إعادة فحص الفرد لقيمه وأهدافه وأولوياته؛ فالأهداف غير الواقعية - المثالية - للوظائف والأداء ستعرض الفرد للإحباط والارتباك، أو بمعنى آخر التأكد من قابلية أهدافنا للتنفيذ.
 - 3- تقسيم الحياة إلي مجالات: العمل، المنزل، الحياة الاجتماعية؛ والتركيز قدر الإمكان علي كل مجال نعيشه، وألا نسمح لضغوط مكان أن تؤثر علي مكان آخر.
 - 4- العمل علي بناء نظام للمساعدة الاجتماعية.

(جمعة يوسف، 2006: 40-41)

المحاضرة الثالثة

الميول المهنية

لوحظ تفاوت الأفراد في تفضيلهم وميلهم إلى مهنة معينة دون غيرها من المهن، وهذا ما اصطلح علي تسميته فيما بعد الميول المهنية، وتعد الميول المهنية أحد العوامل أو المتغيرات الهامة في اتخاذ قرار الدخول إلى مهنة معينة، كما يعتبر التعرف علي الميول المهنية أحد الجوانب الأساسية التي تساعد الفرد علي التوجه نحو مجال مهني أو فني معين، كما تعتبر أيضا جزءا هاما من المعلومات التي يتجشمها المرشد المهني لمساعدة المسترشد سواء في معهد تعليمي أو في مركز تأهيل أو في أحد المعاهد الإصلاحية، علي اختيار مهنة والدخول إليها والاستقرار فيها.

وقد اهتم الباحثون بدراسة الميول لارتباطها الوثيق بالإقبال علي نواحي النشاط علي اختلافها واتجهوا إلي دراسة الميول وقياسها أو بحث العلاقة بينها وبين النجاح في المهن المختلفة.

ويرجع هذا الاهتمام إلي ما لاحظته المربون من أن أكثر الشباب تحمسا لعملم المدرسي هم أكثرهم ميلا لدراستهم ولأوجه النشاط المختلفة التي تتطلبها هذه الدراسة، كما أن أكثرهم رضا عن عملهم وسعادة في مجال العمل وخارجه هم الذين يعملون في مهن تنفق مع ميولهم، فالميل لشئ ما يدفع للاهتمام به وحبه والتمثل به ومتابعته وبذل كل الجهد فيه، فالميل والمجهود - كما يقوم "جون ديوي" - متصلان تمام الاتصال ويكمل أحدهما الآخر فكلما كان شعور الفرد بالميل أقوى كلما كان المجهود المبذول أكثر وكان استعداده أقوى لتقبل الأفكار والمعاني وتعلم المهارات الجديدة المتصلة بذلك الميل.

وتشكل الميول المهنية جزءا رئيسا في بناء الشخصية المهنية، حيث تعتبر أحد عناصر الاستعداد لدي الفرد إذ يلاحظ انجذاب الناس إلي المواضيع التي يكونون مستعدين لعملها وابتعادهم عن تلك التي لا يكونون مستعدين لها، أي أنها تحدد ما يفعله الفرد أكثر من أن تحدد

الكيفية التي علي أن الميل مظهر من مظاهر السلوك وليس كيانا، يتم بها العمل، ويؤكد سترونج Strong أن الميل مستقلا بحد ذاته.
وتلعب الميول المهنية دورا هاما في نجاح الطالب أو إخفاقه في مرحلة الشباب التي يبدأ فيها تطور الميول لديه إلي أن تصبح هذه الميول حرفة يمتنها لكسب رزقه وذلك من خلال تعليمه وتدريبه علي المستوي الأكاديمي أو التقني والفني والتميز عن أقرانه بالحصول علي درجات علمية مرتفعة.

أولاً: تعريف الميول:

الميول في اللغة:

في المعجم الوسيط: مال ميلا وميلانا أي زال عن استوائه، يقال مال الحائط لم يكن مستقيما، ومالت الشمس عن كبد السماء، ويقال مال عن الحق ومال إليه أي أحبه وانحاز له ويقال ميله فاستمال، واستمال فلانا أي استعطفه وأماله.

الميول في الاصطلاح:

تعددت تعريفات الميول باختلاف التوجهات نحو تعريف الميول اصطلاحا، ومن أهمها بأنها "استجابة الفرد استجابة إيجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شئ أو فكرة معينة، وأن هذه الاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية".

وعرفها جيلفورد Jilford بأنها نزعة سلوكية عامة لدي الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة.

وتعرف الميول المهنية بأنها: مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه (عبد الهادي، والعزة، 1999)، كما تعرف بأنها: المجموع الكلي لاستجابات القبول التي يبديها الشخص والتي تتعلق بمهنة معينة.

ثانياً: أنواع الميول:

تعددت الآراء في تحديد أنواع الميول وفي استعراض لهذه الأنواع نجد ما يلي:

من حيث النشأة:

1- ميول فطرية: وهي تولد مع الفرد كالميل إلي الحركة والميل إلي المشي أو الميل نحو الهوايات التي يغلب عليها عنصر اللعب والسيطرة وحب الاستطلاع، أو الميل نحو الأمور الاجتماعية وهذه الميول تكون أكثر ثباتا.

2- ميول مكتسبة: وهي التي تظهر في الطفل بتأثير الأسرة والمدرسة والمجتمع، وهي أقل ثباتا، وأسهل تحولا وأكثر قابلية للتغيير، كالميل إلي السباحة والصيد وسباق الدراجات والمطالعة في الأدب والعلوم.

من حيث العموم:

1- الميول العامة: وتمثل مجموعة استجابات القبول نحو موضوع معين يحقق الرضا والسعادة للفرد حين يمارس ما يميل إليه.

2- الميول المهنية: وهي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد وقد أشار سترونج (Strong) إلي أن الميول المهنية تمتاز عن الميول العامة بأنها تهدف لكسب رزقه، وهي أكثر ثباتا واستقرارا، كما دلت نتائج دراساته إلي أن الذين يعملون في مهنة من المهن يتفوقون في ميولهم اتفاقا يميزهم عن الأفراد الذين يعملون في مهن أخرى.

3- الميول المهنية: تمثل الميول المهنية أو الدراسية عاملا مهما في نجاح الفرد أو إخفاقه في الدراسة أو المهنة التي ينتمي إليها، لأنها دافع داخلي يوجهه نحو بذل المزيد من الجهد في هذه الدراسة أو العمل.

كما إن للميول المهنية أهمية كبيرة في مجال اختيار المهن والإعداد لها والنجاح فيها، إذ إن الطفل أو المراهق الصغير قلما يهتم بالمهن التي يريد أن ينخرط فيها حينما يكبر، وحتى إذا فكر في ذلك الموضوع فإن تفكيره فيه يكون مصبوغا بصبغة تخيلية في ذلك الموضوع فإن تفكيره فيه يكون مصبوغا بصبغة تخيلية غير واقعية، وأن الفرد قد يكتسب ميلا إيجابيا نحو بعض أساليب النشاط دون البعض الآخر نتيجة للخبرات المختلفة التي يمر بها في حينه.

وقد أصبح من الواضح أنه لا يوجد عامل واحد مسئول عن النمو المهني، ويعتقد سترونج أن الميول المهنية قد تظهر في وسط مرحلة المراهقة، وعندها تتضح نماذج الميول المهنية، وتبقى ثابتة نسبيا في منتصف مرحلة المراهقة، وقد تنمو خلال مرحلة المراهقة كجزء من النضج المهني.

ويختلف الأفراد في تحديد أهداف حياتهم المستقبلية وترتبط هذه الأهداف باختيار مهنة المستقبل، فمنهم من يرغب أن يكون له مركز مرموق ومنهم من يريد مهنة توفر له دخلا، ويسعى كل منهم إلي تحقيق هدفه باختيار مهنته حسب ذلك ومن الطبيعي أن يبدأ الأفراد باكتشاف عالم المهن في بداية حياتهم.

الميول التقليدية:

يدل هذا النمط علي الأعمال التي تتطلب دقة في الأداء واتباع التعليمات، ويتميز هذا النمط بأنه يلتزم ويتقيد بالقوانين والقواعد والأنظمة ويفضل العمل مع أصحاب السلطة ويتجنب المواقف التي هي بحاجة إلي علاقات شخصية ومهارات سادية ويمتلك قدرة علي ضبط النفس ويفضل النشاطات المتطلبة للتنظيم اللفظي والعددي.

ويري عبد الهادي والعزة (1999) أن الميول المهنية هي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه، وتتحدد هذه الميول من خلال استجابات الطلبة علي مقياس الميول المهنية.

تصنيف الميول المهنية:

رغم الصعوبة التي تواجه العلماء في تصنيف الميول المهنية إلا أنه قد وجدت محاولات جادة لتصنيف الميول بصفة عامة والميول المهنية بصفة خاصة؛ لذلك سيورد الباحث فيما يلي بعض هذه التصنيفات علي النحو التالي:

أولا: تصنيف كيودر، حيث قسم الميول المهنية إلي ما يلي:

- الميل للعمل في الخلاء: ويفضل صاحبه العمل خارج الأماكن المغلقة أو في الهواء الطلق ويميل للتعاون مع الطبيعة كالحبوان والنبات.
- الميل للعمل الميكانيكي: يفضل صاحب هذا الميل العمل مع الآلات الميكانيكية والعدد والأجهزة التي تتطلب إدارة العلاقات بين أجزائها وحرركاتها.

- الميل للعمل الحسابي: يفضل صاحب هذا الميل العمل في الإعداد والعمليات الحسابية والأعمال التجارية والشركات.
- الميل للعمل العلمي: يميز هذا الميل أولئك الذين يتطلعون إلي اكتشاف الحقائق العلمية وحل المشكلات والبرامج والقيام بالتجارب والبحوث والاكتشافات العلمية وزيارة متاحف العلوم.

- الميل للعمل الإقناعي: ويقصد به الميل نحو الأعمال التي يحتاج من يقوم بها إلي متابعة وإقناع، ويفضل صاحب هذا الميل العمل مع الناس بقصد إقناعهم بأفكار أو مشروعات جديدة.

- الميل للعمل الفني: ويفضل أصحاب هذا الميل العمل الذي يحتاج إلي الإبداع باليدين والابتكار الفني وجذب الانتباه بالرسم والنحت وتصميم الأزياء وتنظيم الحدائق وتجميل المباني والتصميم الهندسي.

ثالثاً: تصنيف هولاند:

قام هولاند بتصنيف الميول المهنية إلي ستة أنماط وذلك حسب البيئة التي ينتمي إليها كل نمط وهذه الأنماط كالتالي:

- النمط التقليدي:

يدل هذا النمط علي الأعمال التي تتطلب دقة في الأداء واتباع التعليمات، ويتميز هذا النمط بأنه يلتزم بالقوانين والقواعد والأنظمة ويفضل العمل مع أصحاب السلطة ويتجنب المواقف التي هي بحاجة إلي علاقات شخصية ومهارات جسدية ويمتلك قدرة علي ضبط النفس ويفضل النشاطات، والأفراد هنا يتفاعلون مع المتطلبات للتنظيم اللفظي والعددي.

وتسهم البيئة عن طريق اختيار الأنشطة بما يؤدي إلي الاستحسان الاجتماعي وطريقتهم في التعامل مع المواقف الروتينية والتقليدية وصحيحة ليس بها أصالة ويعطون انطبعا حسنا بكونهم مرتبين، واجتماعيين، ومحافظين، ويفضلون الأنشطة السكرتارية والتنظيمية، ويضعون قيمة عالية للأموال الاقتصادية ويرون أنفسهم بأنهم غير مرنين، ومستقرين، ولديهم استعداد من الرياضيات، وبيئة هذا النمط هي البيئة التقليدية، والمهن في هذه البيئة تحكمها القوانين والأنظمة والمعلومات الرياضية واللغوية مثل المحاسبة.

- النمط الواقعي:

يدل هذا النمط علي الأعمال التي تتطلب مجهودا عضليا وأغلب هذه الأعمال تؤدي أداءا فراديا، ويميل هذا النمط نحو النشاطات التي تتطلب تناسبا حركيا وقوة ومهارة جسدية ويتميز بالقدرات الرياضية والميكانيكية ويفضل العمل خارج نطاق المكاتب ويتجنب المواقف التي تتطلب مهارة لفظية أو لها علاقة بالتعامل مع الآخرين ويتميزون بأنهم عمليون في التعامل مع مشاكل الحياة ويفضلون الأعمال اليدوية التعاون مع الآلات والمعدات والنباتات والحيوانات.

والأشخاص هنا يتعاملون مع البيئة بطريقة موضوعية ولموسة أو محسوسة ولا يحبون الأنشطة والأهداف التي تتطلب الذاتية أو استخدام المهارات الاجتماعية أو الذكاء أو القدرات الفنية ويوصفون بأنهم غير اجتماعيين، ومستقرين، وانفعاليين، وماديون، ويفضلون المهن الزراعية والتقنية والهندسية والميكانيكية وما شابهها، والأنشطة التي تتطلب مهارات حركية أو استخدام آلات وأجهزة وأدوات والروتين والمهام المحسوسة والملموسة وليس المجردة، والتفاعل الاجتماعي لديهم غير قوي أحيانا ويعبر عن هذا النمط بالحركي، وبيئة هذا النمط هي البيئة الواقعية والمهن في هذه البيئة تحتاج إلي جهد بدني واضح مثل المزارع وميكانيكي السيارات.

- النمط الاجتماعي:

يدل هذا النمط علي الأعمال الجماعية التعاونية أو الإرشادية، ويفضل أصحاب هذا النمط التدريس والخدمات الاجتماعية والإرشادات النفسية كما أن مهاراتهم المتعلقة بالمهارات الاجتماعية عالية وقيمهم الأساسية هي إنسانية ودينية ويمثلها الموجهون الاجتماعيون الذين يستمتعون في أداء أدوارهم من خلال مساعدة الآخرين ويمتلكون مهارات لفظية جيدة بالإضافة إلي مهارات الاتصال، وبيئة هذا النمط البيئة الاجتماعية وهي التي يتميزون بها، والمهن في هذه البيئة تحتاج إلي قدرة علي التعامل والتفاعل مع الآخرين وفهم سلوكياتهم ومن أمثلتها المهن التعليمية والتمريض.

تعقيب علي تصنيفات الميول المهنية:

من خلال التصنيفات السابقة يلاحظ أنها قد اعتمدت علي أمرين مهمين وهما: الميول المهنية / والقدرات، ولعل ذلك يرجع إلي أن الفرد لا يمكن أن يحقق النجاح في مهنة معينة إذا اختل عنده واحد من هذين الأمرين، لذلك فإن ممارسة الفرد لمهنة معينة دون أن يكون هناك ميل لهذه المهنة يعتبر ضربا من ضروب تجربة الفشل التي تؤدي إلي الإحباط، كما أن الميل للمهنة يعتبر سببا مهما في النجاح، فكذلك الحال بالنسبة لتوفر القدرة علي القيام بهذه المهنة؛ فكل مهنة من المهن لا بد لها من قدرات خاصة تختلف عن القدرات التي تتطلبها المهن الأخرى، فمهنة التعليم تختلف قدراتها المطلوبة عن مهنة الميكانيكي مثلا، ومهنة الدبلوماسية تختلف قدراتها عن مهنة الأعمال الإدارية وهكذا، كما أن هناك علاقة تكاملية بين وجود الميول المهنية والقدرات للنجاح في مهنة معينة؛ بمعنى أنه لا يكفي أن تتوفر الميول المهنية وحدها لدي الفرد دون وجود القدرة علي القيام بالمهنة، والعكس صحيح فلا تكفي القدرة وحدها دون توفر الميول لهذه المهنة.

مميزات الميول المهنية وخصائصها:

تتميز الميول بشكل عام بخصائص عامة باعتبار أنها مكتسبة، ولكن البعض منها فطري يولد بميلاد الفرد كالميل إلي الحركة واللعب

وهي تختلف باختلاف عوامل السن والجنس والبيئة المحيطة بالفرد، وتكون ذات طابع انفعالي أكثر منها عقلانية ومتغيرة حسب المواقف، وقد تكون إيجابية مرغوب فيها أو سلبية غير مرغوب فيها.

حدد سترونج **Strong** الخصائص التي تتميز بها الميول علي النحو التالي:

- الميول ليست مسألة سيكولوجية منفصلة عن غيرها ولكنها مظهر من مظاهر الشخصية المتعددة.
- الميول تعبير عن الرضا ولكنها ليست بالضرورة دليلا علي الكفاية.
- يتم تقدير الميول بدقة علي يدي موجه مدرب ولكنها تكون أكثر دقة عندما تقوم علي أساس التحليل الإحصائي لمئات الحالات.
- التقديرات المبنية علي الميول تشير إلي ما يريد الفرد القيام به ولكنها لا تدل علي ما يستطيع القيام به إلا بطريقة مباشرة.

هذا بالنسبة لخصائص الميول بشكل عام أما عن خصائص الميول المهنية علي وجه الخصوص نجد ما يلي:

- أن للميول المهنية نزعة شخصية سلوكية لدي الفرد للانجذاب نحو نشاط معين من الأنشطة العملية المختلفة.
- أن الميول المهنية قابلة للقياس والتقويم إما من خلال الاستجابات اللفظية لأفراد المفحوصين أو من خلال ملاحظة أوجه السلوك والنشاطات العملية التي يقوم بها الأفراد.
- أن الميول المهنية تحقق ذاتية الفرد وبالتالي فإن نقص الميول لدي الفرد قد تؤدي إلي اضطرابات صحية أو عقلية.
- أن الميول المهنية تقتزن بالسلوك فالطالب الذي لديه ميول عملية مهنية يتوقع منه أن يمارس العمل بطرقه المختلفة بشكل أفضل من النشاطات الأخرى الإنسانية كما تقتزن الميول بمستوي الأداء في العمل مع توافر الاستعدادات لدي الفرد.

لذلك لا بد من الانتباه الجيد لميول الطلبة المهنية ووضعها في عين الاعتبار عند قبولهم في تخصص أو مهنة معينة حيث إن وجود الطالب في التخصص الذي يناسب ميوله المهنية بالإضافة إلي وجود القدرات

التي تتناسب مع هذا التخصص لابد وأن يؤدي في الغالب إلي نجاح الطالب في تخصصه أو مهنته التي التحق بها.

العوامل المؤثرة في الميول المهنية:

تتصافر الكثير من العوامل في تكوين الميول المهنية لدي الفرد، حيث تتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية التي توجد في البيئة، والخبرة الشخصية حيث تجعل هذه العوامل الفرد يميل إلي بعض المهن علي حساب المهن الأخرى.

ويمكن تحديد أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية علي النحو

التالي:

- العوامل الذاتية:

وتشمل العوامل الذاتية مجموعة من العوامل منها: الصفات الوراثية، والجنس، والسن، والرضا عن المهنة، وكل هذه العوامل تتبع من ذاتية الفرد ومن داخله، وتحدد هذه العوامل علي النحو التالي:

أ- صفات الفرد الوراثية:

إن الصفات الوراثية التي يرثها الأبناء عن الآباء لا تقتصر فقط علي الصفات الجسمية كلون البشرة ولون الشعر وغيره بل إنها قد تتخطاها إلي بعض الصفات الأخرى كالميول إلي مهنة معينة، فالصفات التي لها أساس وراثي وغريزي قوي كصفة الذكاء العام، والمواهب الخاصة وبعض الدوافع النفسية الغريزية كالدافع الجنسي ودافع الانتماء إلي جماعة، وما إلي ذلك؛ فهذه الصفات من شأنها أن تمهد لظهور ميول مناسبة لها، وذلك كالميل المتصل بالعاطفة الجنسية، والميل نحو الأمور الاجتماعية وغيرهما. (الشيباني، 1987)

ويتضح أن هناك أثرا للوراثة في الميول، والتسليم بتأثير الوراثة في الميل لا ينافي أن عامل البيئة له تأثير أيضا في الميول، وقد أشار (العزة، 2001) إلي أن الوراثة أكثر أهمية في تحديد الميول وفي نفس الوقت لا ننسي أن الأفراد يعيشون في نفس البيئة مما له نفس الأثر علي اكتساب هذه الميول.

ب - الجنس:

إن عامل الجنس من أهم العوامل التي تميز الأفراد ذكورا وإناثا عن بعضهم البعض في كثير من الأشياء الحياتية، حيث نجد أن تكوين الذكر الجسمي والعقلي يختلف عن تكوين الأنثى مما يؤثر علي قدرات كل منهما فنجد أن للذكر اهتمامات خاصة تتناسب وتكوينه الجسمي وللأنثى كذلك اهتماماتها الخاصة.

وتظهر أهمية الجنس هنا خاصة إذا علمنا أن المراهقة المتأخرة هي المرحلة التي يتحدد فيها نهائيا نمط السلوك المناسب لكل من الذكر والأنثى، ولهذا تتميز ميول كل منهما في هذه المرحلة تميزا واضحا. كما أن التكوين الجسمي له أثر كبير في الميل نحو مهنة معينة أو عمل معين أو حتى تخصص معين، حيث يتأثر اختيار المراهق للمهنة بالجنس ذكرا كان أم أنثى، إذ إن بعض المهن التي تناسب الرجل قد لا تناسب المرأة، وذلك كميل البنات إلي الأشغال اليدوية، وميل الصبيان إلي الصناعة، كما تبين أن أعلي ثلاث مهن تفضلها طالبات الجامعة قسم الدراسات الاجتماعية هي:

أخصائية اجتماعية، ومذيعة، واختصاصية نفسية، وأن أعلي ثلاث مهن يكرهونها ولا يقبلن عليها هي: مدرسة، والمهن في المصانع والشركات، وهذه الفروق في الميول بين الذكور والإناث لا ترجع كلها إلي العوامل الوراثية، بل الكثير منها يرجع إلي العوامل البيئية الكامنة في الثقافة والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع وفي توقعات المجتمع وتوقعات الآباء من أولاده؛ فالآباء مثلا لا يتوقعون عادة من أولادهم أن تنمو لديهم الميول المناسبة للذكور إن كانوا ذكورا والميول المناسبة للبنات إن كن إناثا، وما يتوقعه الآباء من هذه الاختلافات بين الذكر والأنثى من أولادهم يساعد علي تحديد الطريقة التي يعبر بها هؤلاء الأولاد عن ميولهم ويسبب فروقا بينهم في هذه الميول.

ج - السن:

يمر الإنسان في حياته بمراحل عمرية مختلفة، ولكل مرحلة من العمر الميول الخاصة بها تختلف خلالها ميول الفرد وقدراته من مرحلة إلى أخرى.

فكما تتأثر ميول الشاب باختلاف صفاته الوراثية، وجنسه ذكرًا كان أم أنثى فإنها تتأثر أيضا بعمره الزمني وبمرحلة النمو التي يمر بها؛ لذا فإننا نجد ميول الشباب تختلف عن ميول الأطفال، وميول هذا وذاك تختلف عن ميول الكبير الراشد، وفي مرحلة الشباب نفسها تختلف ميول الشاب باختلاف عمره الزمني، فكلما تقدمت سن الشاب كلما زادت ميوله نضجا واستقرارا، حتى يصل إلى سن الثامنة عشرة أو الحادية والعشرين التي تدل نتائج كثير من الدراسات على أم ميول الفرد تتبلور وتستقر إلى حد كبير فيها، وتدل الدراسات التي قام بها "بوروجيا" علي عينة من الأفراد تتراوح أعمارهم فيما بين (11 و 32) سنة على أن الميول الأدبية والدينية تزداد تبعا لزيادة العمر الزمني، وأن الميول الخلقية والاجتماعية والمهنية تزداد بسرعة بعد (15) سنة، وأن الميول الفنية تقف إلى حين يبلغ عمر الفرد (13) سنة، ثم تظل بعد ذلك في زيادتها حتى يبلغ العمر (16) سنة، وأن الميل للمخاطرة يهبط بعد (51) سنة، وتقل بذلك سرعة نموه.

د - الرضا عن المهنة:

من أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية للفرد هو الرضا عن هذه المهنة التي ينتمي إليها؛ فالميل نحو مهنة ما يرتبط ارتباطا قويا بمدى الرضا عن هذه المهنة، فالناس يكونون أكثر سعادة في الأعمال الأكثر تنوعا والتي تتيح لهم الاستقلالية، وكذلك عندما يؤمن بأهمية وقيمة العمل وأن قيمة المرء يحكم عليها من خلال عمله، كما أن النجاح يولد متعة أكبر في أداء العمل ودافعا للمضي فيه، ويؤدي النجاح في العمل إلى الإنجاز وهذا يؤدي إلى الاستمتاع بالعمل والاندماج فيه.

- العوامل البيئية:

وهي عبارة عن كل المؤثرات التي تحيط بالفرد والتي تتمثل
بالأسرة والمدرسة والأصدقاء والمجتمع بصورة عامة، كما تشمل ميول
الآباء والمستوي الاجتماعي والاقتصادي.

ويمكن تصنيف العوامل البيئية إلى:

أ. عامل الأسرة:

إن الأسرة هي الحاضنة الأولى للفرد منذ ولادته وحتى يشب عن
الطوق؛ لذلك فالأسرة تعتبر البيئة الأولى للفرد بل إنه يعتبرها في بداية
حياته أنها كل شيء، لذلك الفرد يتأثر بأسرته بصفة عامة وبالوالدين
بصفة خاصة.

فالظروف الاجتماعية الأسرية التي يعيشها الفرد علي المستوى
الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لها أثر كبير في ميوله، فمعتقدات
الأطفال عن ميول آبائهم لها أهمية كبرى في تشكيل ميولهم الحقيقية،
كما تبين أن الطلاب الذين اختاروا دراسة العلوم كان هناك احتمال أكبر
وذو دلالة أن يكون لآبائهم ميول علمية وحاولوا أن يزودوا أبناءهم
بالمعرفة والمهارات التطبيقية.

ويؤثر الآباء تأثير كبيرا في اختيار آبائهم لمهنتهم سواء بصورة
مباشرة أو غير مباشرة؛ فالآباء الذين لهم ميول نحو هواية الرسم أو
التصوير الشمسي أو الموسيقى أو جمع الطوابع أو فلاحه البساتين أو
نحو عمل معين من شأنهم أن ينقلوا مثل هذه الميول إلي آبائهم ومن
المحتمل جدا أن يكتسب أبناؤهم نفس هذه الميول تقريبا (الشيواني،
1987)

ب. عامل المدرسة:

المدرسة هي العامل البيئي الثاني بعد الأسرة من ناحية تأثر الفرد
بها، فهي المكان الذي ينتمي إليه الفرد في مرحلة مبكرة من حياته حيث
تسهم المدرسة في تشكيل شخصيته وصلاحها وتزويده بالكثير من
الصفات والاهتمامات، ففي المدرسة تتسع المؤثرات علي شخصية
الفرد، ففيها المدرسون والأقران وغيرهم.

وتؤثر المدرسة تأثيراً أساسياً في نمو الميول حيث تبقى هذه الميول ثابتة في الحياة اللاحقة بحيث يجد الكثيرون في المدرسة فرصاً لاستعراض وممارسة عينة واسعة من المهن الأكاديمية والمهن التطبيقية الأخرى ويقررون أياً من هذه المهن يرغبون الاستمرار بها في حياتهم العملية بعد إنهاء سنوات الدراسة.

ج - عامل المجتمع:

يتأثر الفرد تأثيراً كبيراً بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، فالمجتمع يسهم إسهامات كبيرة في بناء شخصية الفرد في كثير من نواحي حياته السياسية والاجتماعية والثقافية ذلك باحتكاك الفرد المباشر وغير المباشر بما يحيط به في مجتمعه، والمقصود هنا بالمجتمع هو ثقافة المجتمع وأفكاره حيث يلعب المجتمع دوراً لا بأس به في توجيه الميول والاهتمامات لدى الأفراد، وقد يتمثل هذا الدور عند الطلبة في تأكيد المجتمع على بعض التخصصات كالعلوم مثلاً دون التخصصات الأخرى والتي تدفع أعداداً كبيرة من الطلبة للانجذاب نحو تلك المواد العلمية والرغبة في دراستها سواء الأساسية منها أو التطبيقية المهنية، وكذلك العادات والتقاليد والمثل السائدة في المجتمع والطابع الثقافي الذي يميز الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد والعصر الذي يعيش فيه، ويبدو ذلك جلياً في اختلاف ميول أبناء البيئات الصناعية عن ميول أبناء البيئات الساحلية والريفية، وكذلك اختلاف ميول الأشخاص الذين نشأوا في بيئات يغلب عليها الحرمان وميول الأشخاص الذين نشأوا في بيئات يغلب عليها الاعتدال والمسؤولية.

د - القيم:

تؤثر القيم على ميول الفرد المهنية، وقيم الفرد هي التي يتبناها ويؤمن بها وتعتبر من المحددات المهمة لسلوكه وميله نحو الأشياء، أو حكمه عليها تلك القيم التي يستمدّها الفرد من كل ما يحيط به وخاصة الأسرة والمدرسة والمجتمع.

وقد دلت معظم الأبحاث التي أجريت بشأن القيم علي وجود علاقة قوية بين القيم كما يقيسها اختبار الميول، ووجدت علاقة بين الميول العلمية والقيم النظرية، وبين الميل للخدمة الاجتماعية والقيم الدينية، كما وجد أن القيم الجمالية ارتبط بالميل إلي العمل كأمين مكتبة والأعمال الفنية والتأليف، وأن القيم النظرية ترتبط بالميل إلي العمل كطبيب أو مدرس علوم.