

أد بشلاغم يحي

قسم علم النفس

جامعة تلمسان

السداسي الأول/ ماستر 1 علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم وحدة التعليم: الاستكشافية

اسم المادة: التوجيه المهني وبناء المشروع

## نظريات النمو المهني

تهدف دراسة النظريات المتعلقة بالتوجيه المهني إلى فهم العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية والمعرفية التي تؤثر على عملية اتخاذ القرارات والاختيارات المهنية التي يتخذها الفرد؛ وبالتالي فهي تساعد المختص النفسي على تكوين خلفية نظرية حول عملية اتخاذ القرار المهني وفهم طبيعته، كما تساعد المختص في نفس الوقت على فهم طبيعة المعوقات التي تشكل حاجزا أمام الفرد فيما يتعلق بتجسيد اختياراته المهنية.

تختلف الخلفيات النظرية لتفسير عملية الاختيار المهني حسب مضامينها ومبادئها الأساسية، وعليه يمكن تصنيفها ضمن اتجاهين أساسيين هما: اتجاه نظريات الشخصية واتجاه نظريات الذات

### 1- اتجاه نظريات الشخصية

#### 1.1- نظرية آن رو (1960) Anne Roe

ترى آن رو بان هناك علاقة مباشرة بين البيئة الأسرية التي ينمو في وسطها الطفل (خاصة في مرحلة الطفولة المبكرة) وبين النمو المهني لديه مستقبلا، حيث ترى بأن حاجات الطفل تنمو وتتطور في ظل اتجاهات الوالدين نحو الطفل، وهي تركز على أهمية دور الأسرة في تنمية وتكوين الميول المهنية للأبناء، مما يؤثر بصفة مباشرة على عملية اتخاذ القرار المهني في مجالات محددة دون سواها تماشيا مع المراحل العمرية المختلفة التي يمر بها الطفل.

ترى آن رو أن السلوك المهني يرتبط بمبدأين أساسيين هما:

- وضع تصنيف لنماذج المهن حسب طبيعتها من حيث كونها تتطلب التعامل مع الأفراد أو مع الأشياء،
- طبيعة علاقة الطفل مع والديه في مرحلة الطفولة؛ فإذا كانت تلك العلاقة مبنية على التقبل فإن ذلك يهيئ الطفل لاختيار المهن التي تتطلب التعامل مع الأفراد، بينما العلاقة المبنية على الرفض فإنها تؤدي إلى ميل الطفل لاختيار المهن التي تركز على التعامل مع الأشياء.

#### 2.1- نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند: (1959) John Holland

يرى هولاند بان عملية اختيار الفرد لمهنة محددة تتأثر بعامل الوراثة ومجموعة من العوامل البيئية والثقافية التي تحيط به مثل: الوالدين، الأسرة، الزملاء، الطبقة الاجتماعية...

يفترض هولاند بأنه يمكن تصنيف الأفراد بناء على تشابه سماتهم الشخصية إلى أنماط محددة، كما يمكن في نفس الوقت تصنيف البيئات التي يعيش وسطها الفرد إلى أصناف متشابهة، وان عملية المواءمة بين أنماط الشخصية وأصناف البيئات الطبيعية التي ينمو وسطها الفرد يؤدي إلى الاستقرار المهني.

اقترح هولاند ستة (06) بيئات مهنية تقابلها ستة (06) أنماط للشخصية وهي:

البيئة الواقعية، البيئة العقلية (البحثية)، البيئة الاجتماعية، البيئة التقليدية، البيئة المغامرة، البيئة الفنية وهو يرى بان كل بيئة مهنية يقابلها نمط شخصية محدد يشترك في مجموعة من السمات والصفات والخصائص، ويعتقد هولاند بان الدقة في اختيار المهنة يعبر عن دقة متناهية في معرفة الذات ومعرفة الوظيفة، حيث يؤكد على ضرورة انسجام الفرد مع متطلبات البيئة المهنية التي تميزه عند عملية الاختيار المهني. يرى هولاند بان الفرد يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته، مما يحقق له الرضا النفسي

### 3.1- نظرية السمات والعوامل لويليامسون Wiliamson

تركز نظرية وليامسون على أهمية السمات الشخصية في عملية الاختيار والتوجيه المهني، حيث يعتقد بان عملية التوجيه المهني هي عملية واقعية ومنظمة تستند على مدى مصداقية المعلومات التي يبني عليها قرار الاختيار والتفضيل، حيث يرى وليامسون بان السمة هي حصيلة لمجموعة من الاستعدادات والقدرات والإمكانات التي يمتلكها الفرد، مما يتطلب العمل على معرفتها وتشخيصها في محاولة لتصنيفها وفق ما تتطلبه الأعمال المختلفة (العوامل المرتبطة بالمهنة) وهو يرى بان ذلك يتم بالضرورة من خلال توظيف القياس النفسي من خلال تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية وتوظيف نتائجها في عملية التوجيه المهني، مثل تلك التي تقيس القدرات والاستعدادات والميول والاتجاهات وسمات الشخصية وغيرها.

يرى وليامسون بان عملية التوجيه المهني تركز على ثلاثة مراحل أساسية هي:

- تقدير سمات الفرد وخصائصه،

- تحليل متطلبات العمل وما يرتبط به من عوامل،

- تحقيق المواءمة بين الفرد وما يمتلكه من سمات وخصائص والعمل وما يتميز به من متطلبات وعوامل.

### 4.1- نظرية فرانك بارسونز Frank Parsons

تتفق نظرية بارسونز إلى حد كبير مع نظرية وليامسون في كونها تركز على اعتبار سمات الشخصية التي يمتلكها الفرد تعد العامل الأساسي في عملية اختياره للمهنة وتوجيهه إليها، حيث يرى أن عملية الاختيار والتوجيه المهني يجب أن تبنى على معرفة الفرد لنفسه من خلال تقدير قدراته وتشخيص طموحاته وميوله، وكذلك التعرف على متطلبات المهنة المرغوبة وما تتميز به من فرص النجاح والتطور المهني وفي الأخير المواءمة بين الفرد وطبيعة المهنة المختارة.

### 5.1- نظرية سترونج وكيدر Strong & Kiuder

يربط سترونج وكيدر عملية الاختيار المهني والنجاح في المهنة والتفوق فيها مستقبلا بطبيعة الميول الموجودة لدى الفرد، ويؤكد على أن الأفراد الذين ينجحون في مهن محددة تتشابه ميولهم في مجالات معينة، وهي بذلك تختلف عن ميول واهتمامات الناجحين في ميادين مختلفة.

صمّم سترونج اختبار لقياس الميول المهنية يصلح لعدة مهن (ميكانيكية، علمية، فنية، أدبية، موسيقية، كتابية، حسابية، خدماتية) يهدف إلى الكشف عن الميول المهنية للكبار من خلال قياس درجة اتفاق ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة؛ بحيث يقارن بين إجابات المفحوص وإجابات الناجحين في تلك المهنة، وهو يفترض بأنه كلما زاد التشابه بين ميول المفحوص وميول الناجحين في تلك المهنة زاد احتمال نجاح المفحوص في تلك المهنة وزاد احتمال رضاه عنها.

إن تشخيص الميول والتعرف عليها حسب كيدر يفيد في إمكانية التنبؤ بنجاح الفرد أو فشله في مهن محددة وفي نفس الوقت تحديد مستوى رضاه من عدمه تجاهها.