

الانتقاء المهني في ضوء نظرية هولاند.

Professional selection in light of Holland's theory

فتيحة يحي *

جامعة باتنة 1- Fatiha078@gmail.com.

ابتسام بزوح

جامعة باتنة 1- Bezzibtisam@gmail.com..

تاريخ القبول: 2020/12/31

تاريخ الإرسال: 2020/11/02

ملخص:

نظرا للدراسات التي تناولت التوجيه والإرشاد المهني لاعتباره من أبرز مجالات الإرشاد النفسي ولكون التوجيه والإرشاد بدأ في أحضان التوجيه المهني أصلا على يد فرانك بارسون (Frank Parason) في الستينات من القرن المنصرم فقد ظهرت له عدة نظريات وأطر علمية وتطبيقية تناولت النمو المهني، والانتقاء المهني المناسب وصولا إلى الحصول على مهنة المستقبل المناسبة والتي يقات منها الفرد ويعبر من خلالها على ذاته وهويته الإنسانية والاجتماعية، ومن بين هذه النظريات نظرية هولاند (Hollandtheory) لصاحبها جون هولاند (John L. Holand) والذي يعمل موجه مهني ومعالج نفسي ونتيجة هذه الخبرة يرى أن شخصية الفرد وما يترتب عليها من سلوك شخصي تلعب دورا كبيرا في اختيار مهنته وفقا لما يتكون لديه من انطباعات ومشاعر وأفضليات وتطلعات اتجاه العمل المهني، حيث ربط الباحث تطلعات الأفراد نحو انتقاء المهنة وممارستها بوجود بيئات مهنية لها سمات وخصائص معينة قد تتناسب مع شخصية الفرد وتطلعاته المهنية، بالإضافة إلى أنه صنف الأفراد إلى ستة أنماط للشخصية وذلك على أساس مقدرة تشابه سماته الشخصية؛ حيث أن كل نمط من هذه الأنماط يقابلها بيئة مهنية تأخذ الاسم نفسه وتتطابق في صفات النمط نفسه وقد سعى الأولى البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية حيث يمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست.

مما سبق جاءت الدراسة الحالية وهي دراسة نظرية بهدف تسليط الضوء على هذه البيئات المهنية ودورها في الانتقاء المهني حسب هذا الباحث.

الكلمات المفتاحية: الانتقاء المهني؛ جون هولاند؛ نظرية هولاند.

Abstract:

In view of studies on professional guidance as one of the most important areas of psychological counseling. Guidance and counseling was started with professional guidance by Frank Parason. In the 1960s, it has appeared to him several theories and scientific and

* المؤلف المرسل

applied frameworks on professional growth, and appropriate professional selection in order to obtain the suitable future profession.

Holland theory is one of these theories, its owner, is John Holland, who works as a professional and psychotherapist. As a result of his experience, he sees that personality of the individual and its consequences of personal behavior play a major role in choosing his profession according to his impressions and feelings, where the researcher linked the aspirations of individuals to choose the profession and Practice in the existence of professional environments have specific characteristics that may be appropriate to the personality of the individual and his professional aspirations. In addition, he classifies individuals into six personality types based on the similarity of its characteristics. Each of these types is matched by a professional environment that takes the same name and corresponds to the characteristics of the same pattern. The first is called professional environments and the second is the hierarchical development of personality traits. Which represents adaptation of individual with six professional environments. From the above, the aim of this theoretical study is to illustrate the role of these professional environments in the professional selection according to this research.

Keywords: Professional Selection; John Holland; Holland theory.

مقدمة:

لقد برز الاهتمام بسلوك الأفراد داخل المنظمات منذ أواخر القرن العشرين خصوصا في البلدان الصناعية، وأصبحت الصناعة سمة هذه البلدان والحاجة الضرورية كي يتخذ الفرد قرارا مهنيا سليما، حيث تشكل المهنة جزءا أساسيا من حياته فهي مصدر رزقه وعيشه ومصدر سعادته وشقائه، ولأهمية المهنة ومكانتها في حياتنا اليومية ودورها في تحقيق الصحة النفسية والتكيف للفرد على صعيد العمل والحياة الشخصية ولأسباب أخرى نشأ أقدم فروع الإرشاد عامة وهو الإرشاد المهني الذي يهدف إلى مساعدة الفرد على فهم ذاته وقدراته واستعداداته وميوله وفهم عالم المهن وسوق العمل في بيئته، من أجل توجيهه لحسن اختيار مهنة المستقبل. وبظهور المنحى التربوي للتوجيه الذي جعل من عملية الانتقاء عملية مدروسة ودقيقة وقرار يتخذه الفرد ولا يجب أن يترك فيه الصدفة أو الظروف المحيطة بالقرار يسبقه تخطيط وتفكير محكم يتحدد على أساسه المسار المدرسي والمهني، ونظرا لأهمية الانتقاء المهني سواء الدراسية أو المهنية فقد ظهرت العديد من النظريات التي فسرت ذلك بهدف مساعدة الأفراد في اتخاذ قرارات مهنية سليمة وتحقيق الذات فيها، الأمر الذي ينعكس إيجابا ويحقق منفعة لذاته والمحيطين به والمجتمع بوجه عام. ونظرا لأن قرار اختيار مهنة المستقبل يعد من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته وأن مثل هذا القرار تزداد أهميته مع ازدياد متطلبات الحياة التي تواكب التطور في النواحي الاجتماعية، الاقتصادية والتكنولوجية مما يجعله قضية فردية لأن اختيار الفرد لمهنة ما يحدد أمور أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين واستمراره في هذا العمل أو التوقف عنه، نجاحه أو فشله... واجتماعية لأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع ويحدد حاجته من العاملين في مختلف المجالات.(عبد الهادي، العزة، 2014، ص 107-108). ومن هذا المنطلق ظهرت العديد من النظريات في هذا المجال ومن بينها نظرية هولاند في الانتقاء المهني الذي يعتبر من الموضوعات ذات

الأهمية في حياة الأفراد الحاضرة والمستقبلية، حيث يؤدي هذا الاختيار إلى الكثير من الآثار الإيجابية أو السلبية على الحالة النفسية للأفراد مما قد ينعكس على صحتهم النفسية وعلى مدى توافقهم، وبالتالي على مقدرتهم على الإبداع والإنجاز والإنتاج وعلى مدى الاستقرار المهني. حيث أكد الداهري (2005) على أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً للصحة النفسية للفرد.

تتمحور إشكالية الدراسة على: البحث ومعرفة على ماذا يقوم الانتقاء المهني في ضوء نظرية هولاند . وما هي البيانات المهني التي حددها في الانتقاء؟ وما هي أنماط الشخصية المقابلة لتلك البيانات حسب هذا الباحث؟

-أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- 1- عرض للسيرة الذاتية لجون هولاند.
- 2- الانتقاء المهني عند هولاند.
- 3- نظرية هولاند، مقوماتها وأسسها.
- 4- الانتقاء المهني في ضوء النظرية، مع تسليط الضوء على البيانات المهنية التي حددها هولاند في الانتقاء المهني.

وتسليط الضوء على أنماط الشخصية التي حددها الباحث والمقابلة لتلك البيانات المهنية.

5- تقييم النظرية

-مصطلحات الدراسة:

*تعريف الانتقاء المهني: يقصد به اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية، وظروفه الاجتماعية.

ويرى هولاند الاختيار المهني أنه اتجاه الفرد بشكل دائم للمهنة التي تلي اتجاهاته، وإذا كان هناك أكثر من اتجاه شبيهات ببعضها البعض أو قريبة الشبه في اختيار المهنة المناسبة، فإن الفرد سيبحث عن المهنة أكثر مناسبة للاتجاه الأقوى ومدى انسجامها مع قدراته.

*هولاند: جون لويس هولاند عالم من علماء النفس المشهورين، وقدم نظرية مشهورة عن الانتقاء المهني.

*نظرية هولاند: وتعد نظريته من النظريات البارزة في مجال التوجيه المهني(الانتقاء المهني) وأيضا انعكاسا لتيارين بارزين في علم النفس المهني الأول وهو الذي يتصف بالطابع الشخصي، ويتمثل في الفرض القائل أن الانتقاء المهني الذي يقوم به الفرد دائما يمثل امتداد لشخصيته، ومحاولة تضمين أساليبه السلوكية والشخصية الواسعة في سياق حياته وعمله، وأن الميول المهنية تمثل وصفا لشخصية الفرد، أما الثاني فيتمثل في فكرة أن الأفراد يسقطون نظرهم إلى أنفسهم على أسماء الأعمال التي يرغبون في الالتحاق به.

1.السيرة الذاتية لجون هولاند:

جون لويس هولاند (John L. Holland) (12 أكتوبر 1919-27 نوفمبر 2008)، كان أستاذ في علم الاجتماع في جامعة Johns Hopkins وأخصائي نفسي أمريكي، توفي في (27 نوفمبر 2008) في مستشفى الاتحاد التذكاري Union Memorial، اشتهر بنموذجه في النمو المهني، وهو واحد من أربعة أطفال.

سافر والده من إنجلترا إلى الولايات المتحدة الأمريكية عندما كان عمره (20 سنة) وعمل عاملاً في مدرسة ليلية في جمعية الشباب المسيحية وترقى إلى مدير الإعلانات، أمه كانت معلمة في المدرسة الابتدائية، درس هولاند علم النفس، الفرنسية، والرياضيات في جامعة بلدية أوماها (الآن جامعة نبراسكا في أوماها) وتخرج منها عام (1942). بعد التخرج التحق بالجيش وبقي فيه لمدة ثلاث سنوات حيث عمل في مقابلة التصنيف، مراقب الاختبار، موظف شبه قانوني، عامل، كاتب سرب، مساعد نفسي، ومدير اختبار وكسلر (Wechsler)....، هذه الخبرة أدت إلى اعتقاده بأن الكثير من الأفراد تجسد أنواع نفسية مشتركة، وعلى الرغم من ذلك والتدريبات التي مر بها إلا أن هذه الأخيرة عززت لديه فكرة أن الإنسان كائن معقد إلى حد كبير. على الرغم من أنه كان قادراً على العمل معهم والحصول أكثر على التدريبات من الأخصائيين الاجتماعيين، وعلماء النفس، والأطباء كل هذه التجارب هي التي عززت لديه الرغبة في أن يصبح طبيباً نفسياً. بعدها قبل في برنامج الدكتوراه في علم النفس الإرشادي في جامعة مينيسوتا (Minnesota) أين كان طالباً متوسطاً حيث وجد صعوبة في العثور على موضوع أطروحة مثيرة للاهتمام لكن في الأخير استقر من خلال التحقق من بعض الافتراضات حول الفن والشخصية. لم يتم تفهم هذا الموضوع بشكل جيد سواء من زملائه الطلاب أو من هيئة أعضاء التدريس رغم تصميمه التجريبي الواضح. في نهاية المطاف تحصل هولاند على الدكتوراه.

1.1. رموز هولاند: إن أصول الموضوعات المهنية لهولاند أو رموز هولاند يمكن أن تعزى إلى مقالة في مجلة علم النفس التطبيقي في عام (1958)، ومقال لاحق في عام (1959) الذي حدد فيه نظريته أو نموذجه حول الاختيارات المهنية والتي ترى أن المبدأ الجوهرى قام على اعتبار أن التفضيلات المهنية لدى بعض الأفراد هي على نحو ما عبارة عن تعبير مقنع للطبع الأساسي، ويوفر تصنيف هولاند هيكلًا تفسيريًا لعدد من الاستقصاءات للمصالح المهنية المختلفة، بما في ذلك المقياسين الذين وضعهما، جرد وإحصاء الاختيارات المهنية في عام (1953)، والبحث الذاتي الموجه (SDS) في عام (1970) والمنقح في (1977-1985-1994).

واصل هولاند العمل على نظريته بعد تقاعده من Johns Hopkins في عام (1980) وقام بتنقيحها مرة أخرى عام (1997)، عمل هولاند مع (Gary Gottfredson) على بعض من البحوث الجديدة، وفي عام (1991) قاما بتطوير قائمة تصنيفات الموقف (PCI) والتي كانت ثمرة محاولتهما توسيع نطاق النظام ليشمل جميع المهن في السنوات (1982 و 1989 و 1996).

أما عن حياته العملية والمهنية فاشتغل في العديد من المؤسسات منها (western Reserve)، ومستشفى الأمراض العقلية في (1953-1956)، ومؤسسة الاستحقاق والمنح الوطني (1957-1963)، وبرنامج اختبارات الكلية الأمريكية (1963-1969)، وفي جامعة جونز هوبكنز (1969-1980)،

حيث طور نظريته حول النمو والاختيار المهني. ومن أهم منشوراته على علم النفس للاختيار المهني (1966)، البحث الذاتي الموجه (1970-1977-1985-1994)، قاموس رموز المهن لهولاند (1982-1989-1996) مع قودفريدسون.

حاز هولاند على العديد من الجوائز منها جائزة جمعية علم النفس الأمريكية سنة (1994) على إسهاماته المهنية المتميزة في المعرفة، جائزة بحثية من جمعية الإرشاد الأمريكية سنة (1995)، وجائزة مهنية بارزة من الرابطة الوطنية للتوجيه المهني، وانتخب رئيساً لشعبة علم النفس الإرشادي للجمعية الأمريكية للعلم النفس، وكذا جائزة من الجمعية الأمريكية لعلوم النفس على التطبيقات العلمية المتميزة في علم النفس الإرشادي وعلوم النفس التربوي سنة (2008)، وبهذا يعتبر هولاند من الباحثين الأكثر إنتاجية في علم النفس المعاصر، حيث كان لأبحاثه تأثير كبيراً على علم النفس المهني والشخصية، وعلم النفس التنظيمي. وأفضل النتائج التي توصل إليها بحثه هي الأفضل في كتابه خيارات مهنية: "نظرية الشخصيات المهنية وبيئات العمل التي نشرتها برنتيس هول في عام (1973)، وتم تنقيحها في عام (1985) وأعيد نشرها من قبل مصادر التقييم النفسي في عام (1992-1997). (Nauta, 2010) (Jones, 2008) (Holland, 2008)

2. الانتقاء المهني عند هولاند:

1.2. تعريف الانتقاء: يرى (Sillamy) أن الانتقاء هو القرار الذي من خلاله نقبل إمكانية ضمن الإمكانيات المتوفرة سواء كان هذا الانتقاء يتعلق بمهنة أو بصديق أو بنشاط معين من العلم أنه يتطلب مشاركة كل جوانب شخصية الفرد.

وهو أيضاً الانخراط الحر المبني بالرضي على معرفة الأسباب، أي الأخذ بعين الاعتبار إمكانيات الفرد، معطيات العمل والمضمون الاقتصادي والاجتماعي؛ وهنا ربط عملية الاختيار بضرورة توفير الحرية للفرد أثناء صياغة اختياره كما ربطها برضاه التام على انتقائه نتيجة لمعرفة أسباب اختياره (مشري، 2012، ص 257)

2.2. تعريف الانتقاء المهني :

يعتبر الانتقاء المهني من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية، وشمل هذا التعريف ثلاث خطوات مهمة وهي: (الصويط، 2008، ص 26)

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

2- معرفة المهن المختلفة وما تتطلب من قدرات وسمات تعليم وتدريب.

3- المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الانتقاء الموفق.

ولقد أكد العلماء أن الانتقاء المهني يتطلب توازناً بين خصائص الشخصية للإنسان ومتطلبات المهنة، فهناك فروق فردية تميز كل شخص عن سواه منها ما يعود لعامل السن ومنها ما يعود لعامل الجنس وأخرى لعوامل تحدث خلال النمو المهني حيث يتأثر اتخاذ القرار فيها بعدة عوامل منها: القدرة العقلية، القدرات الخاصة، الشخصية، الميول، الواقعية، مفهوم الذات والتأثيرات البيئية... الخ (الداهري، 2005، ص 54)، أما عن النظريات التي فسرت الانتقاء

المهني فهي كثيرة نذكر منها تفسير جينزبرج حيث يرى أن الاختيار المهني هو عملية تطورية مستمرة تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها، ومن جهة أخرى يرى الموقفين أن هناك عوامل خارج قدرة الفرد لا يستطيع أن يتحكم بها وتلعب دور هام في مجرى حياته كلها بما في ذلك اختياره لمهنته، ويوافقهم في هذا الرأي الاجتماعيون حيث يرون أن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار فيها. أما السلوكيون فيرون أن الانتقاء المهني مشروط بالخبرات التي تعزز طرقا معينة للسلوك على حساب طرق أخرى (الصويط، 2008، ص 27/26) أما هولاند فيرى أن الاختيار المهني هو اتجاه الفرد بشكل دائم للمهنة التي تلي اتجاهاته، وإذا كان هناك أكثر من اتجاه شبيهات ببعضها البعض أو قريبة الشبه في اختيار المهنة المناسبة، فإن الفرد سيبحث عن المهنة أكثر مناسبة للاتجاه الأقوى ومدى انسجامها مع قدراته (الداهري، 2005، ص 54).

3. نظرية هولاند في الانتقاء المهني:

لقد برزت نظريات عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الانتقاء المهني ونشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس خلال فترة الخمسينات من هذا القرن، حيث أكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الانتقاء المهني ونظريات الشخصية، وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وأنماط الحياة عند العاملين في المهن المختلفة والأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال، ومن بين هذه النظريات نظرية هولاند موضوع البحث والتي برزت بقوة في مجال الانتقاء والإرشاد المهني. تسمى نظرية جون هولاند بنظرية الأنماط المهنية حيث تفترض مجموعة من الافتراضات والتي تتمثل فيما يلي:

1.3. افتراضات وأسس نظرية جون هولاند:

❖ يفترض هولاند أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة الثقافية والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والطبيعية (عبد الهادي، العزة، 2014، ص 62)

❖ أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية وعدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع البعض، وأن المزاجية بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي والتحصيل والانجاز والإبداع (الكلباني، 2011).

❖ يرى أن المعلومات التي تجمع من المقابلات والتقارير والاختبارات أو أية مصادر أخرى يمكن أن تدخل ضمن بنية الأنماط (مفرج، 2008).

❖ ويرى أن تعرض العملاء والطلاب الإضافي لمعلومات مهنية عن طريق البرامج الصفية أو المتحدثين أو المواد المسموعة أو المرئية أو الزيارات أو أية طرق يمكن أن تنسق بحيث تتماشى مع بنية هولاند الرمزية للتأكد من الحصول على برنامج متوازن وشامل (مفرج، 2008).

❖ يرى أن كل شخص يمكن أن يصنف على أنه يتبع واحد من الأنماط الستة، وأن الأفراد يبحثون عن بيئة يستطيعون فيها استعراض مهاراتهم وقدراتهم والتعبير عنها والاستفادة منها (شحاته، 2010، ص 445).

❖ ويرى أن سلوك الفرد هو نتيجة تداخل بين شخصيته وخصائص بيئته وعلى ذلك فإنه من الممكن فهم الفرد إذا عرف نموذج شخصيته وكذلك نوع البيئة التي ينتمي إليها(شحاته، 2010، ص 447).

❖ يرى أيضا أن الأفراد دائما يبحثون عن بيئات مهنية يستطيعون من خلالها استعراض مهاراتهم وإمكاناتهم والتعبير عنها، وأن سلوكهم نتيجة التداخل بين شخصياتهم وخصائص بيئتهم(الداهري، 2005، ص 142).

❖ يعتقد هولاند أن النمو المهني غير السليم قد يكون نتيجة لواحد من خمسة أسباب وهي:
-خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات.

2-خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها.

3-خبرات غامضة أو متناقضة عن الميول والكفاءات أو الخصائص الشخصية.

4-معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل.

5-عدم وجود معلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية.

❖ يرى أن المرشدين الذين يواجهون عملاء غير قادرين على اتخاذ قراراتهم المهنية ربما يجدون مساعدة في جعل العميل يراجع ويناقش تلك الأسباب أو الظروف الخمسة بغرض التعرف على سبب عدم مقدرتهم على اتخاذ القرار المهني (أبو يوسف، 2008).

❖ حدد هولاند أداتين لقياس أنماط الشخصية وذلك للمساعدة في الإرشاد والتوجيه المهني وهما:

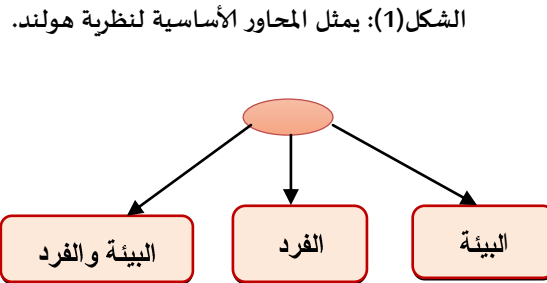
*مقياس التفضيل المهني.(SDS) Vocational Preference Inventory

*مقياس الاستكشاف الذاتي.(Self-directed search)

وهما أداتين في الانتقاء المهني حيث يقوم المفحوص بالإجابة على الأسئلة وتصحيحها بنفسه وبإمكانه أن يحدد النمط الذي ينتمي إليه (أبو يوسف، 2008). أو مقاييس هولاند المستمدة من مقياس سترونغ للميول المهنية أو المستمدة من مقياس الميول لسترونغ وكامبل، وذلك لتحديد خصائص العميل(مفرج، 2008).

2.3. جوهر نظرية هولاند:

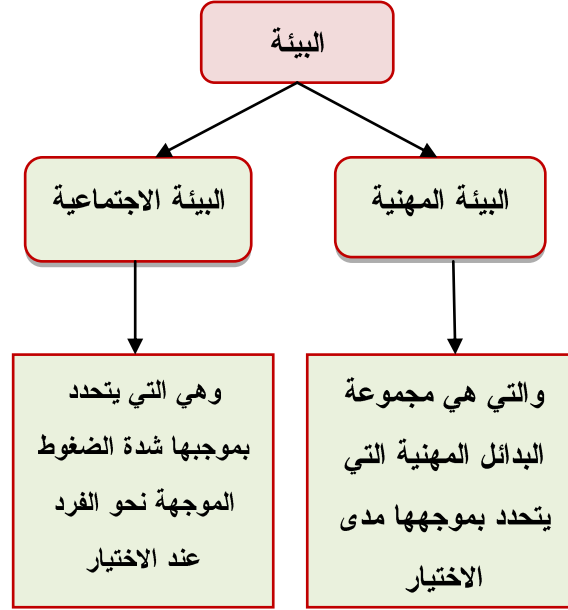
تعتمد نظرية هولاند على ثلاث محاور أساسية تلخصها الباحثتان في الشكل(1) التالي:



هذا الشكل يمثل المحاور الأساسية التي تعتمد عليها نظرية هولاند وهي البيئة والفرد والبيئة والفرد معا.

حيث ينطلق فهم هولاند للبيئة من مسارين أساسيين وهما كما لخصتهما الباحثتان في الشكل(2).

الشكل(2): يمثل المسارات الأساسية لفهم هولاند للبيئة.



حيث حسب الشكل فان للبيئة حسب هذا الباحث مسارين أساسيين وهما البيئة المهنية والتي هي عبارة عن مجموعة من البدائل المهنية التي يتحدد بموجبها مدى الاختيار للفرد للبيئة المهنية المناسبة، وكذلك البيئة الاجتماعية والتي تحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عن الاختيار.

4. الانتقاء المهني في ضوء نظرية هولاند:

والذي سماه بمنهج الأنماط والبيئات المهنية، حيث يرى هولاند أنه يمكن تصنيف الأفراد على أساس مقدرة تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما انه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه البيئات مع بعضها البعض. لذا توصل هولاند نتيجة لدراسته ونتيجة للخبرة المبكرة التي مر بها كموجه مهني ومعالج نفسي إلى ستة أنماط للشخصية وكل نمط يقابله بيئة مهنية حيث تأخذ الاسم نفسه وتتطابق في صفات نفسه. حيث سعى الأولى بالبيئات المهنية والثانية بالتطور الهرمي للسمات الشخصية، ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الستة، وكل فرد يمتلك هذه الأنماط الشخصية بدرجات متفاوتة ومتميزة إلا أنه يتميز بأحدها بدرجة أكبر (الهادي، العزة، 2014، ص 62)، (الداهري، 2005، ص 148) وير أنه من خلال هذه الأنماط الستة يمكننا الانتقاء، وفيما يلي عرض الأنماط التي عددها هولاند مع البيئات المهنية المقابلة لها في الجدول (1):

جدول رقم(1): يوضح أنماط الشخصية وعلاقتها بأنواع البيئات المهنية حسب نظرية "هولاند" للمهن (Jonesk,1982, p 168)

نوع الشخصية ونوع المحيط	نمط الشخصية وأهم مميزاتها	نوع المحيط	نوع الخلفية (الإطار)/نوع المهنة
الواقعي Realistic	*تدريبية. *ذكورية. *مادية. *ثابتة. *غير اجتماعي	*التنظيم. *المنهجية. *التحكم. *الموضوعية.	*الإطار العام: متمكن من منصبه، الزراعة، بناء المشاريع *المهن: ميكانيكي، مهندس، مدني، الأعمال اليدوية.
البحثي، العقلي، الفكري Invetigative	*ثقافية. *تحليلية. *فضولية. *نقدية. *مستقلة. *منهجية. *منطقية. *انطوائي. *محافظ	*الملاحظة و الرمزية *الإبداعية *البحث الفيزيولوجي والبيولوجي أو الطواهر الثقافية.	*الإطار العام: البحث المخبري، المكتبات. *المهن: بيولوجي، عالم رياضيات، البحوث التحليلية، أنثروبولوجي.
الفني Artistic type	*خيالية *انفعالية. *أنثوية. *متكيف. *الأصالة. *استقلالي *حدسي. *مندفع وغير معقد	*الحرية *نشاطات. *كفاءات. *خلق. *إبداع فني	الإطار العام: الدراسة والرقص. المهن: كاتب، فنان، مهندس معماري، ممثل

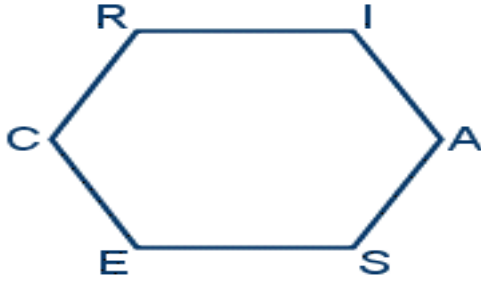
الاجتماعي Social type	*اجتماعي. *مثالية. مسؤول. *أنثوية. *مساعد. *علاقات صداقة.	*تسيير الآخرين لتكوينهم وتوجههم. *التدريب. *علاج أو مساعدات إرشادية.	*الإطار العام: المدارس، المعاهد، المساجد، *المهن: أخصائي نفسي، اجتماعي، أستاذ بالمعاهد
التجاري، المغامر Enterprising Type	*حيوية. *مغامر. *ثقة بالنفس. *اجتماعي. *مجازف. *تفاؤلي. *طموح. *مستبد. *مندفع.	*تسيير الآخرين للحصول على تنظيمات أو تحقيق أهداف خاصة بالفرد.	*المهن: بائع سيارات، عامل بالبنك، عامل مبيعات، اداري.
التقليدي Conventional Type	*متكيف. *منظم. *مطيع. *مثابر. *يقدم النصائح. *عملي. *واعي. *عنيد.	*الترتيب. تحكم منظم للبيانات. *تنظيم البيانات المكتوبة والرقمية. *دراسة نظام البيانات الموجودة في الآلات.	*الإطار العام: البنوك، مكاتب الشرطة، مكاتب الملفات، مكاتب تجارية. *المهن: رجل مكاتب

ويرى هولاند أن أي شخص يمكن أن يصنف تحت أحد تلك الأنماط بواسطة ميوله التعليمية أو المهنية، أو بواسطة الدرجات التي يحصل عليها عند أخذه لأحد مقاييس الميول المهنية. كما يقترح أن كل بيئة من البيئات السابقة يلتحق بها أفراد شخصياتهم شبيهة بشخصيات تلك البيئة ويفترض أنهم سوف يكونون سعيدين ومنتجين في بيئة مناسبة لنمط شخصياتهم وغير سعيدين وغير منتجين في بيئة لا تناسب نمط شخصياتهم (الهلال، 2007).

1.4. العلاقات بين الأنماط الشخصية:

أصبح من الواضح أن أنماط الشخصية مرتبطة مع بعضها بطرق مختلفة. وقد بدأ "هولاند" يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجيا أكثر من الأخرى. ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث يبين الإطار الخارجي للشكل السداسي العلاقات السيكلوجية بين البيئات بحيث ترتب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطا، فالواقعية قريبة من البحثية في الجانب واحد، والتقليدية في الجانب الآخر، ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جدا عن المغامرة، وتمثل الأشكال السداسية التالية (1،2،3) التشابهات السيكلوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعل فيما بينهم: (عبد الهادي، العزة، 2014، ص 18)

الشكل (2): يمثل سداسي هولاند (RIASEC)

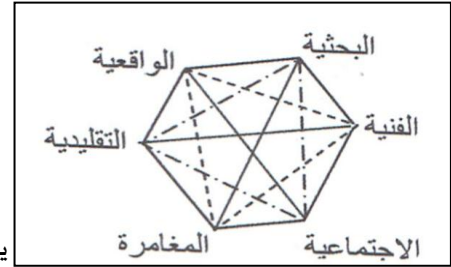


الشكل (1): يمثل الانماط المختلفة

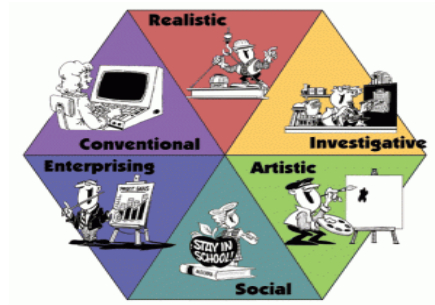
— فئات متجاورة ومتماثلة

----- فئات متضادة غير متماثلة

.-.-.- فئات وسطى نصف متماثلة



يمثل سداسي هولاند مع البيئات المختلفة



2.4. تفاعل البيئة والفرد حسب هولاند: يرى هولاند أن الشخصية هي نتاج المؤشرات الوراثية والبيئية وينمو الفرد من خلال البيئة ليتكون لديه نمط معين للشخصية يتخذ من خلاله مجموعة من القرارات التربوية التي لها تضمينات خاصة بيئية مهنية معينة، وكلما دعمت هذه القرارات عن طريق مستوى التدرجات الهرمية أدى به إلى انجذابه نحو مهنة داخل البيئة الملائمة التي تكونت عند مستوى مهاراته وقدراته، وقد يكون تفاعل بين الشخصية والبيئة غير متطابق، وقد يكون متطابقا وهذا الأمر يتوقف على كون الشخصية والبيئة من نفس النمط، ولما كان لكل فرد أسلوب حياته والذي بناه على سمات شخصيته وميوله ومفهومه عن ذاته، فإن هذا الأسلوب يساعد على توجيه الشخص بدرجات متفاوتة نحو البيئات المهنية التي سبق ذكرها، وقد أوضح أنه يوجد داخل كل مجال مهني مستويات مختلفة يمكن الالتحاق بها بناء على مستوى قدرة الفرد وتقييمه لذاته. وقد افترض هولاند أن كلا من القدرة وتقييم الذات يتفاعلان (الداهري، 2005، ص 147).

3.4. تطبيقات النظرية في الإرشاد:

يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- لقد توسعت بحوث وتطبيقات نظرية هولاند لتشمل مستويات مختلفة من الأعمال والمهوبة، وتوسعت لتشمل عينات مختلفة من الأشخاص بعد أن كانت تقتصر على مجتمع الطلبة.
- يمكن الاستفادة منها أيضا في عملية الإرشاد ولأنه يقدم تصنيفا للمهن يستطيع استخدامه لمساعدة المسترشدين في توجيهاتهم نحو عالم العمل.
- تدعو للتعرف على الخصائص المتمثلة في المؤسسة التعليمية ضمن نطاق البيئات المهنية الست.
- يمكن الاستفادة منها أيضا في معرفة خلفية المسترشدين وسلوك والديه نحوه وأهدافه وطموحاته وقيمه وعلاقاته الاجتماعية ودوافعه.

5. تقييم النظرية:

كما نعلم أن كل نظرية لها إيجابياتها وسلبياتها ولنظرية جون هولاند في الانتقاء المهني إيجابيات وسلبيات تتمثل فيما يلي:

1.5. الجوانب الإيجابية للنظرية:

وتتمحور في النقاط التالية:

- أن الباحث عن طريق هذه النظرية يستطيع التنبؤ باختيار الطالب المهني، وبعض صفاته الشخصية، حيث يوجد أدلة من بحوث هولاند تشير إلى أن التوجهات الشخصية موجودة بنفس القدر الذي وصفها له، كما أن البيئات المهنية موجودة أيضا كما افترضها.
- الكثير من الصفات التي توقع هولاند وجودها في الأنماط ثبت وجودها.
- هذه النظرية تعطي مفهوم الانتقاء المهني بأوسع أشكاله.

- التوجيهات الشخصية مرتبطة بأنماط عائلية خاصة، وسلوك الآباء والمعتقدات والطموحات التي يحددها لأبنائهم.

2.5. الجوانب السلبية للنظرية:

- رغم أن هذه النظرية تعطي مفهوم للانتقاء المهني بأوسع أشكاله إلا أنها تعاني من أوجه النقص وهي:
 - أن الخصائص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغير ويعتقد هولاند أن التغير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته.
 - يركز هولاند على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته ولم يوضح عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني مثل: الوضع الاجتماعي، والاقتصادي والتنشئة الاجتماعية.
 - لم تهتم النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الانتقاء المهني وهذا مأخذ خطير لأن فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة.
 - لم تقدم هذه النظرية الكثير من الاقتراحات العلمية لمعالجة مشكلات الانتقاء المهني أو تعريف لهداف إرشادية مهنية مرتبطة بهذه المشكلات.

خلاصة: كخلاصة لما سبق يمكن استخلاص النقاط التالية:

- أن المزاوجة بين الأشخاص والبيئات يساعدنا على توقع عدد من النتائج تشمل الانتقاء المهني والاستقرار المهني والتحصيل والانجاز والأداء الإبداعي الخلاق.
- أن معرفة نمط شخصية الفرد المهنية تمكننا من تكهن البيئة المهنية التي تناسبه.
- أن معرفة متطلبات مجال مهني معين يمكننا من تصوير شخصية الفرد الذي يستطيع أن يؤدي هذه المهنة بنجاح.
- أن الشخصية الإنسانية هي نتاج مؤثرات البيئة والوراثة وتتجه بالفرد نحو البيئة التي وردت في هذه النظرية وأنماطها المتعددة بشكل أكبر وفق تدرج هرمي لا يخلو من الجاذبية نحو البيئة أو تلك وفقا لما يتسم به الفرد من خصائص شخصية.
- وفي نقطة أخرى انه حين يقوم أي فرد باختيار مهني أو مدرسي، في هذه المرحلة يعد ذلك دليلا على تطوره وهو ناتج عن مزيج لما يعد وراثيا والضغط الممارسة عليه، الأبوان: تكافؤهما-الطبقة الاجتماعية – الوسط المادي...الخ، والتجارب التي مر بها تؤدي إلى تطوير المواقف والوضعيات الخاصة التي تكون نمط سلوكه الشخصي اتجاه متطلبات الحياة(بصلي،2010)
- أن يبحث الفرد في سيرته الذاتية(C.V) عن اهتمامات تمكنه من القيام بأدوار مشجعة لا تتعارض وأسلوبه الشخصي، وبعبارة أخرى حين يحقق سيرته الذاتية يبحث عن بيئة تتناسب أكثر مع توجهه الشخصي. ويعد التوجيه الشخصي(الذاتي) مركزيا في نظرية هولاند تدخل في تحديد الاستعدادات، الأحكام، القيم، وعوامل التكيف، والملامح الشخصية والطموحات...الخ.

أن ترتيب الأولويات لدى الأفراد بالنظر إلى البيئات تدل حسب هذا الباحث على التدرج التطوري، هذا التدرج يظهر في حالة وجود صعوبات لدى فرد ما عند الانتقاء.

التوصيات:

- 1-الاهتمام بالميل المهني والحرص على أخذها بعين الاعتبار في الانتقاء المهني.
- 2-ضرورة الموائمة بين ما جاء في النظريات والقرارات والمناشير للتوجيه والانتقاء المهني وما بين هو موجود في الواقع.
- 3-العمل على تربية الاختيارات في المؤسسات خاصة التربوية منها منذ المراحل الأولى من تدرس التلميذ.
- 4-إعطاء الأهمية لتربية الاختيارات ومشاريع الأفراد سواء ما تعلق بالانتقاء المدرسي أو المهني أو بجوانب أخرى في شخصية الفرد.
- 5-استخدام اختبارات هولاند خاصة اختبار التفضيلات المهنية وبطبيعة الحال بعد تعديله على البيئة الجزائرية للكشف عن الميل المهنية للأفراد والطلاب خاصة.

المراجع:

- أبو يوسف، محمد (2008)، *تطبيقات نظريات النمو والاختيار المهني في الإرشاد المهني*، ملتقى التوجيه والإرشاد النفسي، www.msmron.com يوم 2017/10/27.
- الداهري، صالح حسين (2005)، *سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته*، (ط1)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- الصويط، فواز بن محمد (2008)، *الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط القاعدة الملك فهد الجوية*، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
- الكلواني، خالد (2011)، *نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند*، <http://khrsk.blogspot.com> يوم 2017/10/30.
- الهلال، حسين (2013)، *منهج الأنماط والبيئات المهنية لدى جون هولاند*، <http://www.eawraq.com> يوم 2017/10/30.
- بصلي، فضة عباس (2010)، *تأثير وسائل الإعلام في توجيه الاختيار المهني لطالبات الجامعة (حالة: طالبات السمعي- البصري بقسم علوم الإعلام والاتصال جامعة عنابة)*، مجلة جامعة دمشق-المجلد (26)- العدد (3) و(4).
- شحاتة، محمد ربيع (2010)، *أصول علم النفس*، (د.ط)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- عبد الهادي، جودت عزت والعزة، سعيد حسني (2014)، *التوجيه المهني ونظرياته*، (ط2)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- مشري، سلاف (2012)، *الاختيار الدراسي كمصدر للضغط لدى الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا في ظل التوجيه الجامعي في الجزائر*، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جامعة الوادي.
- مفرج، إسماعيل (2008)، *الإرشاد المهني ودوره في الاختيار المهني المناسب*، <http://www.bafree.net> يوم 2017/10/27.

- Margret M.Nauta (2010), *the development, Evolution and status of Holland's theory of vocational Personalities*: Reflections and future directions for counseling psychology, American Psychological Association, Journal of counseling psychology, vol (57), no. (1, 11, and 22).
- Jones, Richard Nelson (1982), *the theory and practice of counseling psychology* m Holt, London.
- Jones (2002)*Holland's theoryand Career choice*, www.creerrky.org. Le .13 –LawrenceK 2/11/2017.