

الميل Interests

2.2. الميل Interests

على الرغم أهمية هذا المفهوم الأساسي إلا أنه لم يلق اهتماما كافيا من طرف الباحثين في علم النفس عموما، ويرتبط مفهوم الميل بالعديد من المفاهيم القاعدية في علم النفس كالحاجات، والدوافع، والانفعالات وحتى الشخصية. وقد كان علماء النفس التربويون هم أول من نادى بضرورة اعتبار الميل كمصدر داخلي للدافعية، إضافة إلى علماء النفس المهنيين الذي استكشفوا كيف يساهم الشعور بالميل في اتخاذ قرارات مهنية مفيدة، وتحقيق بيئات عمل مثلى (Silvia, 2001).

وقد عرفه **جون ديوي 1913** بأنه " الاندماج، والاستغراق، والانشغال التام بنشاط ، أو شيء، أو موضوع ما" (Harackiewicz&Hulleman, 2010, p42).

وورد في **قاموس دريفر Drever 1961** **لعلم النفس** أن "الميل هو عامل من عوامل تكوين الفرد، قد يكون فطريا أو مكتسبا، ويدفع الفرد إلى الانتباه إلى أمور معينة. وهو من الناحية الوظيفية نوع من الخبرة الانفعالية تستحوذ على اهتمام الفرد، وترتبط بانجذابه إلى موضوع معين أو قيامه بعمل ما" (أبو أسعد، 2011، ص89).

ويعرف **عامر 2009** الميل بأنه:

- "شعور يصاحبه انتباه خاص لأمر ما أو موقف يتصف بتركيز الانتباه على وقائع إدراكية معينة"
- أو "استجابة الفرد بصورة إيجابية أو سلبية نحو شخص أو شيء أو نشاط معين".
- أو "انجذاب الفرد نحو نشاط معين يفضل على غيره من الأنشطة" (ص ص137-138).

وهناك من يعتبره تعبيرا عن الشخصية مثل **ج Guilford** الذي يعتبره نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من النشاط (ملحم 2002 في المسعود & عادل، 2015، ص85)؛ وكذلك **هولاند Holland** 1973 الذي يعرف الميل المهنية على أنها " التعبير عن الشخصية في العمل، وفي الهوايات، وفي أنشطة وقت الراحة، وفي التفضيلات" ؛ **وسو وزملاؤه Su et al** 2009 الذين يعتبرون "الميل المهنية مركزية بالنسبة لهوية الفرد" (Morris, 2016, p605 ; Proyer, 2006, p464).

ويذهب كل من **باردي Berdie**، و**كول Cole**، و**هانسن Hanson** في نفس السياق باتفاقهم على أن "الميل تعني فئات من الأشياء، أو الأشخاص التي يتقبلها الفرد أو يرفضها، وتقوده إلى نماذج أو أنماط منسقة من السلوك" و**بنجهام** الذي يعرف الميل بأنه "النزعة التي تؤدي إلى الانغماس في خبرة ما والاستمرار فيها" (أبو أسعد نقلا عن Dawis 1991، 2011، ص89).

الميل المهنية

يتميز بين الميل العامة والميل المهنية من خلال كون الثانية أكثر تحديدا وتعلق بالانجذاب الفرد إلى فئات معينة من الأنشطة المهنية، التي يفضل الفرد ممارستها كمهنة له. وقد أشار سترونغ Strong إلى تميز الميل المهنية عن العامة بأنها أكثر ثباتا واستقرارا، كما أثبت أن أصحاب المهنة الواحدة يتفقون في ميولهم اتفاقا يميزهم عن أصحاب المهن الأخرى (عبد الهادي & عزة، 2014، ص113)

المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها لمعرفة ميل الفرد:

لا يعرف الميل من خلال مسميات الأشياء أو الأنشطة التي تجذب انتباه الفرد وتحقق له الإشباع والرضا فحسب، ولكن أيضا من خلال قوة النزعة نحو البحث عن الأنشطة أو الأشياء التي تحقق قدرا كافيا من الإشباع أو الرضا (أبو أسعد، 2011، ص89)؛ وإلى جانب ذلك يمكن الاعتماد أيضا على مؤشرات أخرى تتمثل في:

- مدى المعلومات التي يمتلكها الفرد حول أي مجال.
- تفضيل وكراهية وترتيب الفرد لهذا النشاط في قائمة الأنشطة الأخرى.
- حجم ما يستطيع الفرد القيام به من تداعي حر طليق حول المجال المعني.
- الجدول الزمني لنشاطات الفرد والوقت الذي يقضيه في ممارسة هذا النشاط (عامر، 2009، ص138).

أهمية دراسة الميل المهنية

تنبع أهمية دراسة الميل المهنية كإحدى أهم خصائص الفرد مما قد تم إثباته، وصار معروفا حول ارتباطها وأحيانا حتى تأثيرها على العديد من الجوانب المهمة في الفرد، وبالتالي في المنظمة؛ فهناك من الدراسات ما أكدت أنه بإمكاننا -اعتمادا على معرفة ميل الفرد- التنبؤ بما يلي (Morris, 2016, p604) :

- الاختيارات المهنية التي يمكن أن يقوم بها الفرد كدراسات كل من Donnay & Borgen 1999 ، و Hansen & Dik 2005 ، و Lent, Brown, & Hackett 1994؛
- واختيارات تخصصاته الأكاديمية بالجامعة كدراسات كل من Zafar 2007 Gasser, Larson, & Borgen ، و 2013؛
- وإنجائه متطلبات حصوله على شهادته الجامعية في الوقت المطلوب كدراسة كل من Allen & Robbins 2010؛
- والرضا الوظيفي للفرد كدراسة Morris 2003؛
- وأداء الفرد في العمل كدراسة كل من Nye, Su, Rounds, & Drasgow 2012؛
- والشعور الذاتي للفرد بالراحة subjective well-being كدراسة Harris & Rottinghaus 2015.

وهناك دراسات أخرى توصلت إلى أن هناك ارتباطا إيجابيا بين الميول المهنية والذكاء سواء منها التي اعتمدت في قياس الميول المهنية على الاستبيانات كدراسة راندال **Randahl 1991** ودراسة برقمان وإيدر **Bergmann Eder & 2005** ، وما ذكره كل من هيجستاد وأكرمان **Heggestad&Ackerman 1997** أو الدراسات التي استخدمت في ذلك اختبارات غير لفظية إضافة إلى الاستبيانات كدراسة برواير **Proyer 2006**، التي يلخص الجدول التالي ما توصلت إليه من نتائج (Proyer, 2006).

جدول رقم (٠): علاقة الميول المهنية لهولاند بالذكاء

الدراسة	النتائج	معامل الارتباط
نتائج دراسة راندال Randahl 1991	القدرات اللفظية والميول الاستكشافية (البحثية) verbal abilities and Investigative interests	.22
	القدرات اللفظية والميول الفنية verbal abilities and Artistic interests	.28
	القدرات اللفظية وميول المغامرة verbal abilities and Enterprising interests	-.17
	القدرات العددية والميول الاستكشافية (البحثية) verbal abilities and Investigative interests	.23
	القدرات المكانية والميول الواقعية verbal abilities and Realistic interests	.34
	القدرات المكانية والميول الاستكشافية (البحثية) verbal abilities and Investigative interests	.27
نتائج دراسة برقمان وإيدر Bergmann & Eder 2005	الذكاء العام والميول الواقعية general intelligence and Realistic	بين -.19 و -.27
	الذكاء العام والميول الاستكشافية (البحثية) general intelligence and Investigative	.29
	الذكاء العام والميول الفنية general intelligence and Artistic	.22
هيجستاد وأكرمان Ackerman & Heggestad 1997	القدرات المكانية والرياضية مرتبطة بالميول الاستكشافية (البحثية)، والواقعية Spatial and Math abilities are associated with Investigative and Realistic interests	
	القدرات الحسابية مرتبطة بالميول التقليدية Math (computation) is associated with Conventional interests	
	القدرات الميكانيكية مرتبطة ارتباطا كبيرا بالميول الواقعية أكثر من الميول البحثية Mechanical ability appears to be more highly associated with Realistic interests than Investigative interests	
	القدرات اللفظية تميل للارتباط القوي بالميول الفنية والميول البحثية Verbal abilities tend to be most highly correlated with Artistic and Investigative interests	

وجود ارتباطات سلبية بين قياسات القدرة والميول التقليدية باستثناء إدراك السرعة، والحساب مع الميول التقليدية والمغامرة	
Negative correlations tend to be found between ability measures and Conventional interests (except for Perceptual Speed/Math computation and Conventional Enterprising and between ability measures.	
وجود ارتباطات ضئيلة أو سلبية بين قياسات القدرة والميول الاجتماعية.	
Negligible or negative correlations tend to be found for Social interests and ability measures	
وجود ارتباط القدرة المكانية والميول الواقعية والبحثية	دراسة برواير
A positive relation between Realistic and Investigative interests and spatial ability.	2006 Proyer

أنواع الميول المهنية:

تصنيف هولاند Holland	تصنيف سترونغ Strong	تصنيف سوبر Super	تصنيف كودر Kudar
ميل واقعي	ميل بيولوجي	ميل علمي	ميل للعمل في الخلاء
ميل بحثي	ميل رياضي وعلمي	ميل اجتماعي	ميل للعمل الميكانيكي
ميل فني	ميل تقني	ميل أدبي	ميل للعمل الحسابي
ميل اجتماعي	ميل خدمي	ميل مادي	ميل للعمل العلمي
ميل للمغامرة	ميل حسابي أو عددي	ميل إلى التنظيم	ميل إلى الإقناع
ميل للتقاليد (للمحافظة)	ميل تجاري	ميل للاتصال بالآخرين	ميل للعمل الفني
	ميل لغوي	ميل إلى الفن	ميل للعمل الأدبي
		ميل إلى الموسيقى	ميل إلى الموسيقى
			ميل للأعمال الكتابية
			ميل للخدمة الاجتماعية

قياس الميول المهنية

يشير عبد الهادي وعزة 2014 أن الميول تقاس بطرق غير مقننة، وأخرى مقننة؛ حيث تشمل الفئة الأولى: الملاحظة، وسلام التقدير، واختبارات المعارف والصور، والتفضيلات؛ أما الفئة الثانية فتضم الاختبارات والمقاييس التي تم بناؤها وفق الخطوات العلمية لبناء الاختبارات وتم إثبات تمتعها بقدر مقبول من الصدق والثبات، ومن أمثلتها مقياس سترونغ للميول المهنية، ومقياس كودر للميول المهنية، ومقياس مينيسوتا للميول المهنية. وفيما يلي تناول لمختلف الطرق التي يمكن الاعتماد عليها لاكتشاف الميول المهنية للأفراد.

الملاحظة

المقابلة

سلام التقدير

اختبارات المعارف

اختبارات الصور

التفضيلات

مقاييس الميول