

الميل Interests

2.2. الميل Interests

يرتبط مفهوم الميل بالعديد من المفاهيم القاعدية في علم النفس كالحاجات، والدوافع، والانفعالات وحتى الشخصية. وكان 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 كل من باردي **Berdie**، وكول **Cole**، وهانسن **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).

يتميز بين الميل العامة والميل المهنية من خلال كون الثانية أكثر تحديدا وتعلق بالجناب الفرد إلى فئات معينة من الأنشطة المهنية، التي يفضل الفرد ممارستها كمهنة له. ويعرف **هولاند Holland** 1973 لميل المهنية على أنها " التعبير عن الشخصية في العمل، وفي الهوايات، وفي أنشطة وقت الراحة، وفي التفضيلات" (Morris, 2016, p605 ; Proyer, 2006, p464).

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 وكرهية 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 (عمر، 2009، ص138).

أهمية دراسة الميول المهنية

تتبع أهمية دراسة الميول المهنية كإحدى أهم خصائص الفرد مما قد تم إثباته، وصار معروفاً حول ارتباطها وأحياناً حتى تأثيرها على العديد من الجوانب المهمة في الفرد، وبالتالي في المنظمة؛ فهناك من الدراسات ما أكدت أنه بإمكاننا -اعتماداً على معرفة ميول الفرد- التنبؤ بما يلي (Morris, 2016, p604) :

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

وهناك دراسات أخرى توصلت إلى أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الميول المهنية والذكاء سواء منها التي اعتمدت في قياس الميول المهنية على الاستبيانات كدراسة راندال 1991 Randahl ودراسة برقمان وإيدر Bergmann & Eder 2005 ، وما ذكره كل من هيجستاد وأكرمان Heggstad&Ackerman 1997 أو الدراسات التي استخدمت في ذلك اختبارات غير لفظية إضافة إلى الاستبيانات كدراسة برواير Proyer 2006 .

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.