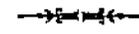


## الفروق السيكولوجية بين الأفراد

للأستاذ عبد العزيز عبد المجيد



أشرت في المقالة السابقة إلى التجارب التي أجراها مونستربرج لاختيار سائقي الترام والسيارات وعاملات التليفون وإلى المقاييس التي وضعتها لمعرفة الأفراد السالحين للمهن المختلفة . وإني لمن الإنصاف التاريخي ألا أترك موضوع « اللياقة المهنية » من غير أن نذكر كلمة عن الدكتور فرانك بارسونز أحد موظفي « إدارة الخدمة الاجتماعية » في بوسطن بأمریکا .

كان ذلك في سنة ١٩٠٨ حينما جمع الدكتور بارسونز التلاميذ الذين أتموا التعليم الأولي في الحى الذى يقطنه والأحياء المجاورة ، وكانت الغاية من هذا الاجتماع أن يبحث مع هؤلاء المراهقين أمر مستقبلهم ، ونوع المهن التي يريدون احترافها ، ولم يؤثر نوع مهنة على غيرها ، وما هي الصفات الشخصية والكفايات الفردية التي يتقدم بها كل منهم للمهنة التي يختارها . وما كان أشد عجبه حين ظهر له أن هؤلاء المراهقين لم يعرفوا شيئاً عن الحياة العملية التي يواجهونها ، ولا السبب في تفضيل نوع من العمل على غيره ، وما الذى تتطلبه كل مهنة من المؤهلات الجسمية والمقدرة العقلية والخلقية . ولقد استطاع بارسونز أن يسدى لهم نصائح فردية ، وأن يوجه كلامهم إلى الناحية التي تتفق ومواجهه الشخصية ومعلوماته . وكان هذا الاجتماع التاريخي النواة الأولى لتكوين « مكتب الإرشاد المهني »<sup>(١)</sup> الذى افتتح في نفس العام<sup>(٢)</sup> . وقد أسرع إلى هذا المكتب البنون والبنات بمد إتمام الدراسة الأولية للاستشارة ، ومعرفة أنسب الحرف لهم ولهن . ولقد كان الدكتور بارسونز موهوباً بالقدرة على معرفة خواص الأفراد ، ومزاياهم العقلية والخلقية والجسمية ، واختيار ما يناسب كل فرد من عمل . ولذلك صادف مشروعه هذا نجاحاً وإقبالاً

(١) فضلت استعمال عبارة « مكتب الارشاد المهني » على عبارة « مكتب المعلمين المعلمين » الذى تعينه الآن وزارة الشؤون الاجتماعية ، فإحدا لو استبدلت العبارة الأولى بالثانية في مصر  
(٢) وقد افتتح أيضا في العام نفسه « مكتب الارشاد المهني » في إدنبرج باسكتلندا ، وكان أول مكتب من نوعه في الجزائر البريطانية

لم تكن نصائح بارسونز مبنية على اختبارات ومقاييس علمية ولكنها كانت نتيجة لفكرة يكونها عن طلاب التوظيف بمد سؤاله عدة أسئلة عن ماضيه وحاضرته واستعداداته ونوع دراسته وآماله<sup>(١)</sup> وقد شعر بارسونز بنقص طريقته هذه فوضع نظاماً أحكم ذا ثلاثة عناصر أساسية : العنصر الأول درس كل مهنة من المهن الممكنة ومعرفة نوع العمل فيها ، وظروف هذه المهنة الاقتصادية والصحية والاجتماعية والفنية ، وبذلك يعرف الطالب أو الطالبة في وضوح ما تتطلبه المهنة من المتهن ومستقبلها . والعنصر الثانى أن يكون على صلة بنظار المدارس ومدرسيها ، وأن يخبرهم بنتائج أبحاثه ودراساته الفنية المهنية ، ويطلب إليهم ملاحظة التلاميذ أثناء الدراسة وكتابة تقارير عن تحصيلهم ونشاطهم المدرسي ، واستعدادهم الفردى وميولهم ، والناحية الممتازة في الفرد ، حتى يرجع إلى هذه التقارير عند الحاجة . والعنصر الثالث أن يصلح من الطريقة التي كانت متبعة باستقبال طالبي المهن ووضع أسئلة عامة لهم ، حتى يستطيع بالطريقة الجديدة أن يجمع أكثر ما يمكن من معلومات منظمة عنهم

كان أثر هذه الحركة أن تهيئت مجالس التعليم المختلفة وجمعياته في الولايات والمدن الأمريكية لدراسة مشكلة اللياقة المهنية ، والخصائص السيكولوجية للأفراد ، فعددت المؤتمرات ، وأسست مكاتب الإرشاد المهني ، وعين مستشارون مهنيون Vocational Counselors لزيارة المدارس - كما يزورها الأطباء - ولإبداء رأيهم في صلاحية من أسسوا دراستهم من التلاميذ لأنواع المهن المختلفة ، كما نشطت المدارس ، والمؤسسات العلمية ، والمعامل والشركات ، والجمعيات ، لإمداد مكاتب الإرشاد المهني ، والمستشارين المهنيين بالمعلومات التي يحتاجون إليها ، وكثرت هذه المعلومات وازدادت . وغدا المستشارون يسدون نصائحهم مبنية على الاجتهاد والتجربة من غير أن يقوموا باختبارات لقياس الذكاء ، أو الاستعداد الخاص ، أو الصفات الفردية الأخرى ، فكانوا ينصحون ضامف الرثة مثلاً ألا يشتغلوا في المعامل التجارية ، أو المصانع ذات الهواء الرطب أو كثير البخار ، ولا يشجعون على التوظيف في الشركات ذات المستقبل الغامض . وهكذا اتسعت هذه المكاتب عن المفروض السيكولوجي الذى أنشئت من أجله ، وأصبحت « مكاتب استخدام » . وقد اعترف المستشارون بذلك ،

(١) تسمى هذه الطريقة The impressionistic method

