

محاضرات في مقياس : مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم

موجهة لطلبة علم النفس السنة الثانية

الأستاذة: بلهي حسينة

محاضرة حول موضوع : تحليل العمل

تمهيد: من أهم أهداف علم النفس العمل والتنظيم ، كما سبق توضيح ذلك هو زيادة الإنتاج للمؤسسة وتحقيق الرضا للفرد العامل معا، وهذا لا يتأتى إلا بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، باعتماد كل من عمليات الاختيار والتوجيه المهنيين، وهذا ليس بالأمر السهل ما لم نفهم طبيعة الفرد والعمل الذي يشغله ، وذلك من خلال فهم عملية التحليل سواء للعمل أو للفرد العامل . وهذا ما سنوضحه في ما يلي:

1- مفهوم تحليل العمل :

يعرف تحليل العمل حسب مكتب التوظيف الأمريكي (USES) بأنه " عملية تحديد المعلومات المتعلقة بطبيعة عمل ما بواسطة الملاحظة والدراسة، أي أنه عملية تحديد المعلومات والمهارات والقدرات اللازمة لأداء العمل ".

ونقصد بتحليل العمل : " تلك العملية المنهجية التي تجري على العمل، بهدف تحديد ووصف واجباته ومسؤولياته وآليات وظروف أدائه ومتطلباته من خصائص في الفرد حتى ينجح فيه" . وبعبارة أخرى تحليل العمل هو الحصول على المعلومات والحقائق عن الأعمال والكيفية التي تؤدي بها.

2- أنواع تحليل العمل:

نميز نوعين أساسيين من أنواع تحليل العمل بحسب طبيعة العمل المحلل وهما:

2-1- تحليل عمل الأعمال الحركية واليدوية: وهذا النوع من التحليل يدور عادة حول دراسة الحركة والزمن ، أي حساب وتقدير الزمن اللازم لكل حركة لإتمام العمل مع استبعاد الحركات الزائدة والخطئة أي غير الضرورية للعمل.

2-2- تحليل عمل الأعمال الإدارية والإشرافية: وفي هذا النوع نركز على دراسة المواقف المختلفة التي يتعرض لها العامل ، وتحديد أساليب تصرفه إزاء هذا الموقف، ويلاحظ أنه كلما كانت واجبات العمل ومسؤولياته معقدة وغير واضحة، ثقلت مهمة أخصائي تحليل العمل.

3- أهداف وفوائد تحليل العمل:

-**التوجيه والاختيار المهني:** بما أن تحليل العمل يزودنا بمختلف البيانات والقدرات والسمات والمهارات المطلوبة للنجاح في عمل من الأعمال، فإن ذلك يساعدنا في اختيار أفضل المتقدمين لشغل عمل معين بناء على قدراته وسماته ومتطلبات هذا العمل.

-**تحديد الاحتياجات التدريبية:** يفيد تحليل العمل في وضع برامج التدريب من حيث تحديد المهارات والمعلومات التي يتعين تطويرها عن طريق التدريب.

-**الفهم الدقيق لطبيعة العمل:** يساعد تحليل العمل على الفهم العلمي الدقيق للمهام التي يقوم بها العامل عند أداءه لعمله، وعلاقة هذا العمل بغيره من الأعمال.

- **تحديد الأجور:** تحليل العمل يزودنا بالبيانات ويكشف لنا عن متطلبات وصعوبات كل عمل تمهيدا لتثمينه ووضع جداول الأجور الخاصة به.

- **تحسين الأجهزة والأدوات:** من الأهمية أن يسترشد من يقومون على تطوير أدوات العمل وتحسين أجهزته بالمعلومات المتحصل عليها من تحليل العمل.

-**تحقيق الأمن الصناعي:** يسترشد بتحليل العمل لمنع إصابات العمل وحوادثه أو التقليل منها، ذلك أن تحليل العمل يلقي الضوء على أخطار العمل ومصادر الحوادث.

- **تحسين بيئة العمل:** إن من أهداف تحليل العمل هو تحديد الشروط الفيزيائية الأمثل للإنتاج الأجود، وذلك لأن كل عمل له شروطه الفيزيائية والتي تختلف عن شروط عمل آخر.

- **تحسين طرق العمل:** وذلك يكون من خلال تحديد الحركات الزائدة والخطئة في العمل التي يمكن أن تعطل العامل، أو ممكن تورطه في حوادث مهنية وبالتالي نستبعداها.

- **تقويم الأداء:** ومن أهداف تحليل العمل تحليل عناصر العمل إلى أبسط مكوناته ، وهذا يلزمه تقديم مقاييس ومؤشرات جيدة للنجاح في العمل، تستخدم فيما بعد كمؤشرات لقياس كفاءة العامل ودرجة إتقانه.

4- المصادر المعتمد عليها في تحليل العمل(مصادر جمع البيانات):

نلجأ إلى مصادر عدة عندما نقوم بتحليل عمل ما ، لنجمع عن طريقها البيانات التي نستعين بها في عملية التحليل هذه ومن أهم هذه المصادر ما يلي:

- **التحليلات السابقة:**عندما نكون بصدد تحليل عمل ما، يتعين علينا أن نرجع إلى الدراسات السابقة التي أجريت على تحليل مثل هذا العمل .

- **ملاحظة العمال:**من أهم مصادر تحليل العمل أن يقوم الأخصائي بملاحظة العمال أثناء إنجازهم لأعمالهم ،ملاحظة عيانية فعلية مدققة، وترصد هذه الملاحظة مختلف الحركات التي يقوم بها العامل أو الواجبات والمهام الملقاة على عاتقه.

- **مقابلة العمال:** العمال هم الوحيدون الذين يمكنهم أن يخبرونا بدقائق العمل وتفاصيله وذلك بمناقشتهم في مختلف جوانب العمل والقدرات المطلوبة له والمهام المنوطة بالقائم به والصعوبات التي تواجهه.

- **مقابلة المشرفين:** قد تفيد مقابلة المشرفين المباشرين في تحليل العمل خاصة إذا كان المشرفين من العمال السابقين.

- **استفتاء العمال والمشرفين:** حيث يتضمن الاستبيان في هذا المجال أسئلة عن طبيعة العمل وظروفه ومسؤولياته ، وأخطاره والقدرات اللازمة للقائم به .

- **ممارسة العمل:** إذا استطاع الأخصائي ممارسة العمل المطلوب تحليله، كان ذلك مصدرا مهما من مصادر تحليل العمل ، لأن ممارسة العمل ذاته تسمح للأخصائي بمعرفة مختلف جوانبه ومصادر الصعوبة فيه ، والجهد المبذول فيه، والأخطار الكامنة والقدرات اللازمة لممارسته.(شرط أن لا تكون هناك أي خطورة على الأخصائي عند ممارسة هذا العمل).

- **الأجهزة والأدوات المستخدمة في العمل:** يستخدم العامل في الأعمال اليدوية البسيطة ، أدوات عمل بسيطة ، في حين يستخدم أجهزة مركبة في الأعمال المعقدة ، فمعرفة هذه الأدوات والمواد والأجهزة

تكشف عن جانب مهم من طبيعة هذا العمل والمهام الملقاة على عاتق من يقوم به ، والأخطار التي يمكن أن يتعرض لها، والمهارات المطلوبة لشغل هذه الأجهزة والأدوات.

محاضرة حول موضوع : تحليل الفرد(العامل):

تمهيد: إذا كان تحليل العمل يسمح لنا بالتعرف على الخصائص والسمات الأساسية التي يتطلبها العمل لينجح فيه الفرد العامل-كما سبق توضيح ذلك- وجب علينا تحليل الفرد الذي نبحث أمر اختياره لهذا العمل، أو توجيهه إليه، أو تصنيفه فيه، أو نقله إليه ' لنتحقق من توفر الخصائص المطلوبة للعمل في هذا الفرد المتقدم لشغل وظيفة معينة . وعليه سنحاول فيما يلي توضيح مفهوم تحليل العامل وما هي الجوانب التي نتعرض إليها ، وما هي الوسائل التي يستعين بها الأخصائي النفسي في ذلك.

1- مفهوم تحليل الفرد العامل:

تحليل الفرد نعني به " قياس وتقدير مختلف خصائصه سواء الجسمية ، العقلية، المعرفية، الانفعالية، أو الشخصية، لتبيين مدى صلاحية الفرد مناسبتها لشغل عمل معين ، سواء تعلق الأمر بعملية اختياره له أو توجيهه إليه، أو نقله إليه، أو تأهيله عليه ."

2- أهم الجوانب (الخصائص) التي تخضع لعملية التقدير أثناء تحليل الفرد ما يلي:

-**الخصائص الجسمية:** كالصحة العامة، المظهر الخارجي، الطول،الوزن، وجميع جوانب العجز الجسدي المختلفة، والاضطرابات، والأمراض الجسمية المختلفة (كالضغط الدموي، السكري، فقر الدم...وغيرها)

-**الخصائص العقلية:** كالذكاء، الذاكرة، القدرات اللغوية والحسابية، قدرة التركيز ... الخ.

-**الخصائص الانفعالية والشخصية:** كالانبساط والانطواء، المثابرة، تحمل المسؤولية، الاتجاهات العصابية، والميول الودية أو العدوانية، والاتجاهات الاكتئابية، مستوى النضج الانفعالي، الميول ...الخ.

-**الخصائص أو المهارات الحس-حركية:** كمهارة الأصابع، التآزر بين العين واليد، قوة حاسة اللمس، حدة السمع والبصر ... وغيرها .

-الخلفية التحصيلية والمعرفية: كالمؤهل العلمي الحاصل عليه الفرد، نوع التدريب الذي تلقاه الفرد، ونوع الخبرة أو الخبرات المتحصل عليها من خلال شغله لوظائف سابقة ...الخ .

3- أهداف تحليل الفرد (العامل):

يهدف تحليل الفرد إلى التوصل إلى ما يتمتع به الفرد من قدرات ومهارات واستعدادات وميول، حتى يمكن إجراء عملية الانتقاء المهني أو توجيه الفرد للمهن التي تتناسب وهذه القدرات.

كما تهدف عملية تحليل الفرد إلى:

- تحديد ما عند الفرد أو ما يمتلكه الفرد من قدرات عقلية ومهارات نفس-حركية وسمات شخصية، وما لديه من استعدادات وميول وغيرها، والتوصل بذلك إلى بروفيل واضح للفرد.
- الاختيار المهني لأنسب الأفراد اللذين يصلحون للعمل المطلوب شغله، من خلال مواءمة بروفيل الفرد بالبروفيل المتطلب لهذا العمل.
- التوجيه المهني للأفراد لأنسب المهن والأعمال ، والتي تتناسب وما لديهم من قدرات ومهارات.
- تساهم عملية تحليل الفرد في وضع العامل المناسب في المكان المناسب له، مما يتتبع حدوث التوافق المهني والرضا عن العمل.
- بتطبيق ما تهدف إليه عملية تحليل الفرد وما يتحقق من توافق الفرد في عمله، يتبع ذلك زيادة الإنتاج والتقليل من حوادث العمل.

4- وسائل تحليل الفرد (العامل):

هناك العديد من الوسائل التي نستعين بها في تقدير خصائص الفرد وتحليل قدراته أهمها:

4-1- ممارسة العمل تحت الاختبار (الملاحظة) (فترة التربص): تلجأ العديد من المنظمات إلى وضع الفرد المترشح لوظيفة ما ، لفترة معينة تحت الاختبار (فترة التربص) وفي نهاية الفترة المحددة ، يقدم الرئيس أو المشرف المباشر تقريراً يضم منه مدى صلاحية هذا الفرد لشغل تلك الوظيفة، ومدى ملائمة خصائصه لمتطلباتها. وبناء على ذلك يعين ذلك الفرد في تلك الوظيفة .

-مميزاتها:

- تسمح بالحكم على مدى صلاحية الفرد للعمل من خلال موقف العمل الفعلي (موقف واقعي).
- تسمح بالحكم على علاقات الفرد الاجتماعية مع زملاءه ورؤسائه في موقف طبيعي واقعي.
- كما أن هذه الطريقة تسمح بالحكم على ما مدى يتمتع به الفرد نضج نفسي وخصائص واستعدادات مختلفة من خلال الملاحظة المباشرة لتصرفاته الفعلية.

عيوبها :

- قد يقوم الفرد بالتزييف حقيقة نفسه وتصرفاته وعلاقاته مادام تحت الاختبار (من خلال امتثاله لأوامر وتعاليم رؤسائه ، والتزامه بعمله وعدم التغيب والتفنن في العمل... الخ).
- تدخل الذاتية في أحكام الرئيس أو المشرف على الفرد المترشح تبعاً للعلاقة الوجدانية (مثلاً المشرف يستهويه المدح ، والفرد يجيد إظهار الاستحسان والتقدير والولاء...).
- عدم وجود أساس موضوعي لتقدير خصائص الفرد المترشح مبني على محكات واضحة ومحددة (اختلاف عدة مشرفين في الحكم على فرد واحد...الخ).
- تعرض الفرد لبعض الأضرار من جراء إقحامه في عمل صعب، كما قد يتسبب في خسائر للعمل نفسه (مثلاً صدمات نفسية للفرد، فقدان الثقة في نفسه، سوء استخدام الآلة، إتلاف المواد ...)

4-2-البيانات المسجلة سابقاً بملفات الفرد:

توجد بيانات مسجلة عن الفرد في مواقف مختلفة سابقة مجمعة في ملفات رسمية ، كتلك المعلومات الموجودة بملف الفرد في (المدرسة أو الجامعة، أو في مؤسسة عمل معينة) تلك المعطيات أو البيانات تلقي الكثير من الضوء على خصائص الفرد المختلفة فهي تكشف لنا عن إمكانيات الفرد العقلية والتحصيلية (الشهادات المدرسة والمؤهلات العلمية تكشف عن قدرة الذكاء مثلاً)، كما أن الشهادات المرضية والتقارير الطبية الموجودة في مثل هذه الملفات توضح استعدادات الفرد الجسمية والصحية، كما أن التقارير السنوية توضح بصفة عامة إلى أي مدى بلغ توافق الفرد في عمله وعلاقاته الاجتماعية.

-مميزاتها:

- تفيدنا بياناتها في حالات النقل من مؤسسة عمل لأخرى (حيث قد يرسل ملف خدمته السابقة للإطلاع على بيانات رسمية)
- تفيدنا في حالات ترقية الفرد إلى وظائف أعلى في الهيكل التنظيمي .

- البيانات المسجلة هي نتاج مواقف حية لذلك هي تعكس خصائص الفرد الفعلية .
- موضوعية البيانات المسجلة بهذه الملفات (مثل الشهادات المدرسية) وبالتالي الوثوق في الأحكام التي تبنى عليها.

- عيوبها:

- أن بعض البيانات المسجلة قد تكون سجلت في مواقف تختلف اختلافاً ضخماً عن طبيعة المواقف التي يتعرض لها الفرد في العمل الجديد (اختلاف المواقف يعني اختلاف الأحكام).
- بعض البيانات تخضع للذاتية (مثلاً التقرير السنوي الضعيف للفرد قد يكون نتيجة سوء علاقته برئيسه).

4-3- بيانات طلب الالتحاق:

تعتمد الكثير من منظمات العمل على نماذج خاصة عند طلب الالتحاق بالأعمال الشاغرة فيها ، وهذا النموذج يختلف من مؤسسة إلى أخرى ولو كان شكلي، ويتضمن عادة بنوداً أساسية تتعلق بـ : اسم طالب العمل، عنوانه، تاريخ ميلاده، جنسيته، حالته الاجتماعية ، الحالة العسكرية (حسب الجنس)، المؤهلات العلمية ، والخبرة السابقة لديه ن واللغات التي يجيدها... وغيرها . هاته البيانات تكون مسجلة في نموذج خاص يملأه طالب الالتحاق.

هذه البيانات توضع في النموذج انطلاقاً من أهمية البيان وعلاقته بالنجاح والفشل في الأعمال الموجودة (مثلاً : المؤهل العلمي، اللغة، الخبرة... علاقة بالنجاح في العمل).

والبيانات التي يضعها الفرد في نموذج طلب الالتحاق تلقي الكثير من الضوء على استعداداته وخصائصه، التي من شأنها أن تساعد في تحليله وتقدير مدى صلاحيته لشغل منصب عمل ما.

- مميزات:

- تحتوي على بيانات موضوعية محددة لا تحتل الاختلاف في وجهات النظر (يمكن التحقق من الوثائق الرسمية مثلاً).

- عيوبها:

- إمكانية التزوير والتزييف في المعلومات (إمكانية تزوير حتى الوثائق).

وبالرغم من سهولة استخدام هذه الوسيلة (بيانات طلب الالتحاق) في تحليل الفرد فهي كفيلة بالتحديد المبدئي لمدى صلاحية الفرد للعمل، فهي وسيلة أساسية من وسائل تحليل الفرد (ومنه قد يستبعد من البداية دون جهود إضافية...).

4-4- المقابلة الشخصية:

هي لقاء بين أخصائي تحليل الفرد أو الفرد الراغب في طلبه العمل ، أو في عملية التوجيه ، التصنيف ، أو النقل وفيه يتم تبادل الحديث بينهما، حيث يقوم الأخصائي بتوجيه حديث المقابلة لتحقيق الهدف منها والمتمثل في قياس وتقدير خصائص معينة في الفرد لمعرفة مدى صلاحية في شغل منصب معين وهي لا تجرى في عيادة إكلينيكية. وتعد هذه الوسيلة أكثر وسائل تحليل الفرد (العامل) شيوعا وقبولا لدى المسؤولين عن التعيين في الوظائف .

-أنواع المقابلة : تقسم إلى:

- المقابلة المقننة (المحددة): تخضع ظروفها (الأسئلة، طريقة الطرح، الجو،...) للتقنين ، بحيث تتم بنفس الكيفية والظروف مع كل المتقابلين (المترشحين).

ميزتها: تتيح للأخصائي النفسي الاستعداد للمقابلة ، وبالتالي ضمان عدم نسيان أي سؤال يخدم المقابلة وعملية التحليل .

عيوبها: محددة لدرجة تقيد كل من الأخصائي والفرد المترشح.

-المقابلة غير المنظمة (المفتوحة): وهي عكس المقابلة المقننة تماما، فهي غير محددة بمواضيع مسبقا ، وتترك الفرصة للفرد المترشح للتحدث بحرية عن كل خصائصه وقدراته ومؤهلاته، دون تدخل من الأخصائي.

- ميزتها:

- تتيح فرصة التعرف عن خصائص الفرد بعيدة الأعماق.

- عيوبها:

- تستغرق وقت طويل (مكلفة للوقت والجهد).

- **المقابلة المنظمة (محددة _ مفتوحة)** : تجمع بين المقابلة المقننة والمفتوحة ، وفيها يكون للأخصائي معطيات حول الوظيفة ، ويقوم بتسجيل معلومات عامة بناء على متطلبات الوظيفة ، ويمنح للفرد بعض الحرية في الإجابة بحيث قد ينبهه إلى جوانب معينة ، أي أن هذا النوع من المقابلة يكون مخطط مسبقا (دليل مقابلة) حسب مستوى الأفراد ، ومتطلبات الوظيفة.

4-5- الاختبارات النفسية:

نقصد بالاختبار النفسي: هو مجموعة المثيرات والمواقف المنظمة والمقننة ، والتي تعرض على الفرد المترشح، ويستجيب عليها بعدد من الاستجابات التي يمكن معالجتها إحصائيا .

وتعد الاختبارات النفسية من أهم الوسائل المستخدمة في تحليل الفرد وأكثرها موضوعية، ولها الفضل في الكشف عن القدرات العقلية والسمات المزاجية.

محاضرة حول موضوع : الاختيار المهني

تمهيد: يعمل الأخصائي النفسي على تحقيق التكيف السليم بين العامل وعمله تبعاً لقدراته وميوله واستعداداته، وذلك بوضع كل فرد في مكانه المناسب ليحقق أقصى كفاءة مهنية وإنتاجية، بعد القيام بعملية التحليل لكل من العمل والفرد العامل معاً، وذلك لتسهيل عملية اختياره وتوجيهه فيما بعد، وسنحاول فيما يلي توضيح ذلك:

1- مفهوم الاختيار المهني:

يقصد بالاختيار المهني انتقاء أصلح الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل من الأعمال ، بمعنى فرز الأفراد في ضوء ما يمتلكونه من مهارات وقدرات ومؤهلات تتلاءم مع متطلبات الوظيفة ، بهدف وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

ويعرفه عبد الهادي العز (1999) بأنه: " عملية تهدف إلى اختيار أفضل الأفراد ملائمة للعمل من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة على أن ينتج فيها أحسن إنتاج ويكون أكثر رضا عن عمله " . ويعتبره " Guellevic " بأنه: " القيام باختيار من ضمن المترشحين للمنصب الذي ينسجمون أكثر مع مكونات المنصب".

أما " Pacond " : فيعتبر الاختيار المهني : " لا يعتبر فقط اختيار فرد لمهنة محددة أو الاختيار من ضمن الأفراد الأكثر ملائمة أو قدرة على شغل المنصب ، والتخلي عن الأفراد الذين لا تتوافر لديهم القدرة ، وإنما الاختيار كذلك يهتم بخصائص الشخصية كالإدارة ، حب المهنة والرغبة فيها ، والقدرة على تحمل المسؤولية ، وهذه العوامل في رأي الكثير من المتخصصين يمكنها التعويض عن بعض القدرات أو المهارات لدى الكثير من الحالات " .

ويعرف الاختيار أيضاً بأنه: " العملية التي من خلالها يتم دراسة وتحليل الطلبات المقدمة من الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة، بهدف التأكد من توافر الموصفات والشروط المطلوبة للوظيفة، ثم مقابلتهم واختبارهم والإستسفار عنهم، فحصهم طبياً تمهيداً لانتقاء أفضلهم وتعيينهم بالمنظمة".

كما يعرف الاختيار المهني بأنه: " العملية التي تهدف إلى تحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات الوظيفة ، وبين مؤهلات وخصائص الفرد المتقدم للعمل".

استنادا إلى التعاريف السابقة يمكننا القول على أنه في عملية الاختيار المهني لا نعتمد على اختيار الأفراد ذوي القدرات الخارقة بقدر الاعتماد على استبعاد الأفراد الغير قادرين، وعلى هذا الأساس فهو يعتمد على:

- تحديد متطلبات الوظيفة من قدرات، مهارات ومؤهلات.
- انتقاء الأفراد الذين يتمتعون بمستوى معقول من هذه المهارات والتي تسمح لهم بممارسة المهنة والوصول إلى تحقيق نوع من الرضا.

2- أهداف عملية الاختيار المهني:

إن هدف الاختيار المهني لا يقتصر على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب فقط بل يتعدى ذلك إلى:

- نقل العمال أو الموظفين من مكان لآخر وذلك داخل العمل الواحد، أو النقل من نفس العمل إلى عمل آخر يتجانس مع قدراته ومهاراته .
- اختيار العمال الذين يصلحون للالتحاق بالبرامج التدريبية التي يتم إعدادها بغرض تطوير وتحسين الأعمال بالمؤسسة الإنتاجية (الموائمة بين محتوى برنامج التدريب ومحتوى مهارات وقدرات العامل).
- توزيع الأعمال والمهام والمسؤوليات على العاملين داخل المؤسسة الإنتاجية، وذلك بناء على نتائج تحليل العمل وتحليل الفرد.
- ترقية العمال من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى، على ضوء خبراتهم والدورات التدريبية التي حضروها ومدة خدمتهم بالمؤسسة.
- انتقاء القادة والمدراء والمشرفين، ويكون ذلك في ضوء حاجة العمل وتوافر الشروط اللازمة في هؤلاء الأشخاص.

3- فوائد الاختيار المهني :

لعملية الاختيار المهني العديد من الفوائد التي تعود بالنفع على الفرد والمؤسسة معا، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- **زيادة الإنتاج:** فالاختيار المهني المبني على أسس علمية يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما ونوعا.
- **زيادة الأرباح:** فزيادة الإنتاج تعني ضمنا زيادة الأرباح (توزيع الأرباح على العمال يعني معنويات عالية ودوافع قوية).
- **الانتقاء المهني الجيد:** من فوائد الاختيار أيضا الانتقاء الجيد للعمال وهذا يقلل من فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم والمدة الزمنية اللازمة لذلك.
- **التقليل من الفقد البشري والمالي:**
- **التقليل من الإصابات والتورط في الحوادث:** إن الاختيار المهني السليم من شأنه أن يقلل من نسبة الإصابات المهنية والتورط في الحوادث.
- **عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات:** فالاختيار المهني يتضمن أيضا إحاطة العامل أيضا بالمرود المهني سواء كان سلبا أو إيجابا) فائدة للمؤسسة من الناحية المالية، وكذلك فائدة للعمال).

4- العوامل المؤثرة في عملية الاختيار المهني:

- يتأثر الفرد في اختياره لمهنته بالعديد من العوامل المختلفة والتي يمكن تلخيص أهمها فيما يلي:
- **تأثير الوالدين:** تؤكد نتائج العديد من الدراسات أن أغلب الأفراد أول ما يتأثر في اختيار مهنته ، برأي الوالدين حيث يلجأ إلى اتخاذ نفس المهنة التي يشغلها الأب ، المهنة التي يحددها أحد الوالدين.
- **تأثير الأقران والجماعة المرجعية:** يلعب الأقران والأصحاب دورا فعالا في توجيه سلوك الفرد لاختيار مهنة معينة ، والتي تكون مشتركة غالبا بين أفراد جماعة الرفاق ، بهدف الحفاظ على علاقة الصداقة بينهم.
- **المدرسة والمعلم:** فكيرا ما يكون للمعلم والهيئة المدرسية تأثيرا كبير على توجهات الأفراد لاختيار مهنة المستقبل بداية من اختيار التخصصات الأنسب لمهن معينة.
- **نمط الجنس:** غالبا ما يرسم المجتمع توقعات محددة لكل فرد حسب طبيعة جنسه، حيث يحد مهنة معينة تليق بجنس الأنثى فقط ، في حين أخرى تكون من اختصاص جنس الذكر.

-**خصائص الفرد وقدراته:** إذ تعتبر خصائص الفرد المحدد الأساسي لاختيار المهنة كل حسب قدراته ومؤهلاته وميوله لضمان استمراره فيه.

- **المكانة الاجتماعية:** تلعب الدوافع الاجتماعية دورا بارزا في اختيار الفرد لمهنته، فالتقدير الاجتماعي والمكانة الاجتماعية التي تحتلها مهنة معينة في المجتمع ،هي التي تدفع الفرد لاختيارها دون أخرى.

محاضرة حول موضوع : التوجيه المهني

1- مفهوم التوجيه المهني:

يعرف " سوبر " التوجيه المهني على أنه: " مساعدة الفرد على تقبل صورته عن ذاته من خلال عمله، وكذلك مساعدته على اختيار هذه الصورة في عالم الواقع".

ويعتبره " Guellevic " أنه : " ذلك التخصص الذي يسمح لطالبي العمل وللأفراد التعرف على محتوى التخصصات المهنية التي تتلاءم مع قدراتهم ودوافعهم ".

2- أهداف التوجيه المهني : يمكن تلخيصها في خاصيتين:

- التوجيه المهني عملية تهدف إلى مساعدة الفرد على بناء صورة متكاملة عن ذاته ، خالية من أي صراعات أو تأزمات نفسية.

- التوجيه المهني يساعد الفرد على تقبل الدور الذي يقوم به في عالم الشغل على أن يتفق هذا الدور مع إمكانياته وقدراته.

وعموما يتناول التوجيه المهني بشكل عام هدف أساسي هو وضع الفرد في الطريق السليم بإرشاده لإدراك طاقاته وقدراته ولاستغلالها بالطريقة المثلى، ومساعدته على اتخاذ القرارات المهنية الصحيحة. فالتوجيه المهني عملية بناءة، مثمرة منظمة ومستمرة تهدف إلى مساعدة الفرد للوصول إلى تحقيق الصحة النفسية والتكيف مع المهنة ومع المجتمع ككل.

ويمكن تلخيص أهم أهداف التوجيه المهني فيما يلي:

1- مساعدة الفرد في الكشف عن ذاته وفهمها، ومعرفة نفسها، وتحليل نفسه وفهم استعداداته، أي تقييم

نفسه و تقويمها. والوصول بالفرد إلى تحقيق مفهوم إيجابي للذات.

2- مساعدة الفرد على التعرف على مجموعة من المهن التي يحتمل أن يختار مهنته منها، وما تتطلبه

من مهارات وقدرات ومزايا، كما يجب تعريف الفرد بالمؤهلات التي تتطلبها تلك المهنة وشروط

الالتحاق بها من: سن، مستوى تعليمي، تكوين...الخ

3- مساعدة الفرد على اتخاذ القرار بشأن اختيار المهنة الملائمة له بحيث يشبع حاجاته وينمي قدراته مما يؤدي به إلى الشعور بالرضا، والاستقرار وتحقيق التكيف والتوافق المهني.

4- مساعدة الفرد على تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل. وإعلامه ومساعدته على التعرف على المؤسسات المختلفة المختصة في تكوين المهني وشروط الالتحاق بها.

5- تحقيق التكيف والتوافق المهني من خلال الاختيار الصحيح والمناسب للمهنة والاستعداد لها بفضل التكوين المسبق مما يحقق للفرد الكفاءة والشعور بالرضا والنجاح فيها.

من خلال هذه الأهداف نلاحظ أنها عموماً تدور حول الفرد باعتباره العنصر الأساسي في العمل وهي تتمحور حول مساعدته في اتخاذ القرار المناسب لاختيار مهنة المستقبل، من خلال الدراسة الدقيقة لشخصيته من جهة ومن خلال دراسة المهنة وما تحتاجه من متطلبات من جهة أخرى. هذا الاختيار الذي يكون مبنياً على أسس عملية وموضوعية تسمح للفرد بمعالجة المشكلات التي تعترضه، وتحقيق التوافق النفسي والمهني والاجتماعي وتحقيق أعلى درجات الكفاية الإنتاجية .

3- العمليات المكونة للتوجيه المهني:

التوجيه المهني عملية معقدة ومركبة تتكون من سلسلة من العمليات المتصلة المتكاملة ويمكن أن نشير لها فيما يلي:

- التوجيه المهني يعتمد على اختيار الفرد لمهنة ما على أساس ما لديه من ميول وقدرات وسمات.
- التوجيه المهني يعتمد كذلك على الإعداد والتدريب على المهنة المختارة ، وهذا يقتضي المعرفة بنوع التدريب ومدته ومكانه وشروطه.
- يتضمن التوجيه المهني عملية " الالتحاق بالمهنة " وهذا يتطلب الإحاطة بمجالات العمل المختلفة للمهنة المختارة.
- كما يتضمن التوجيه المهني عملية " التقدم في المهنة " (تطوير الأداء والترقية)، ويكون ذلك بتبصير الفرد بما يطرأ على مهنته من تقدم وتغير وتطور، أو بتعريفه بالطرق التي تساعد على الترقى في مهنته.

4- خصائص التوجيه المهني:

بما أن التوجيه المهني هو المساعدة النفسية التي يتلقاها الفرد للتعرف على قدراته ودوافعه وتحديد ميوله ورغباته وكذلك التعرف على عالم الشغل ومتطلبات المهن من أجل تحديد الاختيار الأحسن الذي يكفل له النجاح والرضا والتوافق. فسنحاول فيما يلي تلخيص خصائص التوجيه المهني :

- إن التوجيه المهني عملية ترمي إلى مساعدة الفرد على أن ينمي صورة لذاته ، هذه الصورة تتميز بأنها متكاملة، أي خالية من الصراعات ومتلائمة مع إمكانيات الفرد ودوافعه وميوله.
- إن التوجيه المهني عملية ترمي أيضا إلى مساعدة الفرد على أن ينمي ويتقبل الدور الذي يقوم به في عالم الشغل، على أن يتفق هذا الدور مع إمكانياته وقدراته المختلفة.
- إن التوجيه المهني عملية ترمي أيضا إلى مساعدة الفرد على أن يجرب ويختبر الصورة التي كونها عن نفسه، وعن دوره في عالم العمل في ميدان الواقعية.
- إن التوجيه المهني عملية ترمي أخيرا إلى مساعدة الفرد على أن يحقق صورته عن نفسه في ميدان العمل، على أن يؤدي ذلك إلى تحقيق السعادة له والمنفعة للمجتمع

5- وسائل التوجيه المهني:

تتعدد وسائل جمع البيانات والمعلومات في الوقت الحاضر نتيجة تطور التقنيات الحديثة بحيث أصبحت تسعى للوصول إلى أعلى الدرجات من الدقة والموضوعية، ويتوقف اختيار الموجه لوسيلة التوجيه على طبيعة الموقف التوجيهي من أجل تحقيق الهدف، لكي تكون العملية التوجيهية على درجة من العملية والموضوعية ومن أهم هذه الوسائل:

5-1- المقابلة: تعد المقابلة الوسيلة الأولى والأساسية المستعملة في التوجيه بحيث يتم فيها التفاعل والانسجام بين الموجه والفرد، وتتيح للفرد الفرصة للتبصر بذاته، والتعبير عن انفعالاته، وتساهم في إعادة بناء شخصية الفرد وتمييزها وتعديل سلوكه بالصورة الصحيحة ليصل إلى اتخاذ القرار السليم.

الهدف من إجراء المقابلة في مجال التوجيه المهني هو إقامة علاقة مهنية تفاعلية بين الموجه والفرد للحصول على البيانات وتفسيرها لمساعدته في فهم سلوكه وشخصيته إضافة إلى دافعيته نحو المهنة المختارة.

وبالرغم من الميزات والخصائص التي تتميز بها المقابلة، فإن لها بعض السلبيات والعيوب التي يجب التنبيه لها وأخذها بعين الاعتبار عند القيام بها. ومن بين هذه العيوب، تغلب ذاتية القائم بالمقابلة

والخطأ في الأحكام. ففي إحدى التجارب التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، قام مجموعة من الخبراء بإجراء مقابلة لاختيار 57 مترشح في ترشحا لمهنة البيع بإحدى المتاجر الكبرى، و كانت من نتائج هذه التجربة التفاوت الكبير في الإحكام من حيث ترتيب المترشحين وفق صلاحياتهم للعمل، حيث كان ترتيب أحد المترشحين السادس في نظر أحد الأخصائين والسادس والخمسين في تقدير حكم آخر.

5-2- الاختيارات السيكلوجية: الاختبار النفسي هو أداة عملية تتكون من مجموعة من المواقف المقننة وفق معايير مناسبة للبيئة التي يطبق فيها الاختيار بهدف قياس جوانب في شخصية الفرد.

إن استخدام الاختبارات النفسية في مجالات التوجيه المهني تزداد يوما بعد يوم لما لها من أهمية في عمليات التشخيص، العلاج، التقييم والتنبؤ، إذا استخدمت بطريقة صحيحة وعلمية. كما تستخدم بصورة كبيرة في مجالات الإدارة والصناعة والخدمات لتقييم فاعلية أداء العاملين واختيار الأفراد المناسبين للمهن المناسبة لهم .

في مجال التوجيه المهني تستخدم الاختبارات السيكلوجية من أجل الحصول على

- معلومات دقيقة عن شخصية الفرد .
- مساعدته من أجل الاختيار السليم للمهنة التي تناسب شخصيته ،استعداداته ، وقدراته.
- تعد وسيلة هامة من وسائل جمع المعلومات.

وعلى الموجه أن يقوم بالاختيار الصحيح للاختبار الذي يحقق الهدف، ويتوفر على قدر كاف من الثبات والصدق لأنه من الأخطاء الشائعة والمتعامل بها في هذا المجال وخاصة في مجتمعاتنا العربية هو الاستناد إلى اختبارات غربية بعيدة كل البعد عن البيئة العربية الإسلامية، وفي غالب الحالات يكتفي المختصون بترجمتها فقط دون إعادة تقنينها وتكييفها لتناسب وشخصية الفرد العربي وبيئته.

ومن بين الاختبارات النفسية المستخدمة في مجالات التوجيه:

1- اختبارات القدرات العقلية: مثل:

- مقياس stauford-binet للذكاء الذي وضع سنة 1905 من طرف العالم الفرنسي binet وآخر مراجعة له كانت سنة 1986، ويستخدم للكشف عن الذكاء.

- مقياس wechsler لذكاء الراشدين الذي نشر لأول مرة عام 1939 وآخر مراجعة له كانت سنة 1981 ويستخدم لقياس الذكاء ولتشخيص الاضطرابات النفسية وتدهور الوظائف العقلية.
- مقياس torrance للتفكير الابتكاري وضع عام 1966 وآخر مراجعة له كانت عام 1973 ويستخدم للكشف عن القدرات الإبداعية للأفراد.
- اختبار المصفوفات المتتابعة لرافن (RPM) ويستخدم للكشف عن القدرات العقلية عامة.

2- اختبارات الشخصية: من بينها:

- اختبار الشخصية المتعدد الأوجه MMPI : وضع من طرف العالمين " هاتوي وماكنلي " سنة 1943، وكانت آخر مراجعة له سنة 1970 ويستخدم في الكشف عن بعض الاضطرابات الشخصية.

- اختبار Eysenec للشخصية وضع سنة 1959 لتشخيص الاضطرابات السلوكية وهناك مقاييس أخرى مثل مقياس الصحة النفسية لأبراهام ماسلو، واختبار الشعور بالوحدة ل Ruxel ومقياس قلق الامتحان ل Spilberger إضافة إلى اختبارات الاستعدادات والميول.

5-3- دراسة الحالة: تعتبر من أكثر الوسائل استعمالا في مجال التوجيه المهني والهدف منها جمع أكبر قدر من المعلومات والبيانات حول الفرد والمهن. على اعتبار أن دراسة الحالة تسمح للموجه بالإلمام بجميع الجوانب النفسية والجسمية والذهنية الخاصة بالفرد، وكذلك الإلمام بكل المعلومات الخاصة بالمهن ومواصفاتها، مؤهلاتها والمهارات التي تتطلبها ومدى توفر هذه الأخيرة لدى الفرد.

تكمّن أهمية دراسة الحالة في أنها تعطي فكرة شاملة وواضحة عن الفرد وتمكن الموجه من تلخيص المعلومات وتشخيص المشكل ووضع الإستراتيجية المناسبة من أجل معالجته.

5-4- بطاقة الرغبات: هي عبارة عن بطاقة تحوي مجموعة من المعلومات الخاصة بالفرد مثل: السن، المستوى الدراسي، نوع التخصص المدرسي... الخ . وكذلك معلومات حول التخصصات المهنية المتوفرة.

كثيرا ما تعبر هذه البطاقة عن ميولات واهتمامات ورغبات الأفراد، وتستعمل خاصة في المجال التربوي بحيث تقدم للتلاميذ لاختيار شعبة من الشعب الدراسية كما تستعمل في مجال التكوين المهني حيث تسمح للمرشحين بتقديم المعلومات والبيانات المتعلقة بهم، واختيار التخصصات المهنية التي يرونها

ملائمة لهم ويرغبون بها وترتيبها بحسب الأهمية بالنسبة لهم، وبعد دراسة ملفاتهم كثيرا ما يؤخذ بعين الاعتبار الرغبات المعبر عنها.

5-5- نظام المعلومات المهنية: ونقصد بالمعلومات المهنية "كل المعلومات المجمعة من طرف الموجهين بصورة دقيقة والخاصة بالأعمال والمهن المختلفة، وهي تشمل كذلك المعلومات المتعلقة بالصناعات ونسق العمل وتسهيلات العمل والسوق المهنية بالإضافة إلى الاتجاهات المهنية .والتصنيفات المهنية الحديثة، والهدف من هذا النظام هو التعرف على المهن الموجودة وكيفيات الالتحاق بها، وكل القدرات والإمكانات والاستعدادات والمؤهلات العلمية التي تتطلبها.

وتعتبر المعلومات المهنية الوسيلة الأساسية التي تساعد الفرد للكشف عن الأعمال والمهن والصناعات التي تلائمه وتساعدته كي يتعرف على الفرص المفتوحة أمامه في هذه الأعمال والمهن والصناعات ، بما يعاونه على اختيار العمل الذي يناسبه.

كما تستخدم بطاقة المعلومات المهنية لدراسة وتقييم طاقات الأفراد، وقدراتهم ومدى ملاءمتها للمهن المتوفرة والمطلوبة.

من خلال التطرق إلى أهم الوسائل المستعملة في مجال التوجيه المهني يمكننا التأكيد على أهميتها في جمع المعلومات والبيانات التي يتم الاستناد عليها لاحقا في عمليات الإرشاد والتوجيه، كما أن تعدد هذه الوسائل واختلافها ناتج أساسا عن تطور العلوم والتقنيات الحديثة التي أصبحت تهتم أكثر بالفرد على أساس أنه أهم عنصر في العمليات الإنتاجية، والتي سمحت للمختصين بجمع أكبر قدر من البيانات عن الأفراد بأكثر دقة وبكل موضوعية وبسهولة كبيرة. كما أن اختيار الوسيلة الملائمة لجمع المعلومات يكون بحسب طبيعة المواقف التوجيهية، ومدى مساهمتها في تحقيق أهداف التوجيه المهني. وفي الكثير من الحالات يتم استعمال أكثر من وسيلة على اعتبار أنها مكملة لبعضها البعض وتجعل من نتائج العملية التوجيهية دقيقة، موضوعية وثابتة.

6 - خطوات التوجيه المهني:

تمر عملية التوجيه المهني بعدة خطوات يمكن الإشارة لها فيما يلي:

- دراسة تحليلية شاملة للفرد: من حيث قدراته الجسمية والعقلية واستعداداته الحسية والحركية وسماته المزاجية، وأسلوب حياته على أن تكون دراسة موضوعية.
- إجراء تحليلات دقيقة لجميع المهن: لمعرفة ما تتطلبه من واجبات ومسؤوليات ومؤهلات وقدرات واستعدادات، وكذلك الوقوف على مستوى الأجور والحوافز وفرص الترقى ودرجة التورط في الحوادث والتي توجد بكل مهنة من المهن المختلفة.
- وضع خطة للتدريب وتحديد طريقة للتوظيف ونظام للتشغيل: وهذا يذل على أن عملية التوجيه عملية معقدة تتضافر فيها جهود هيئات مختلفة ، فهي تحتاج إلى تعاون الأطباء والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين والمهنيين والخدمة الاجتماعية، بحيث يعمل هؤلاء جميعا كفريق واحد لكي توضع البرامج التدريبية الناجحة وطرق التوظيف كذلك ، التي تقي بحاجات الفرد والمجتمع .

7-بعض معوقات التوجيه المهني:

هناك بعض المعوقات تعيق نجاح عملية التوجيه بصفة عامة يمكن إيجازها في النقاط التالية:

- عدم الفهم الواضح لطبيعة ومجال عملية التوجيه المهني.
- نقص الأخصائيين المتخصصين في مجال التوجيه المهني.
- نقص المعلومات اللازمة بشأن قدرات واستعدادات وإمكانات الأفراد.
- نقص المعلومات المهنية التي يمكن الاعتماد عليها في عملية التوجيه المهني.

ملاحظة: نحيط بطلبنا الأعزاء أنه سيتم موافاتكم ببقية المحاضرات في أقرب الآجال إن شاء الله

مع خالص تمنياتي بالتوفيق الأستاذة : بلهي حسينة