

01- مفهوم الاختيار المهني :

يقصد بالاختيار المهني انتقاء الأفراد وأكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال ويرمي إلى وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.⁽¹⁾

الاختيار يعمل على التصفية والغزلة، ولا يهتم بمصير من يستبعدهم فهو يعمل على الموافقة بين العامل وعمله. فالاختيار يتطلب معرفة العمل الذي يختار له فقط. كما له من مزايا اقتصادية تم أصحاب العمل بوجه خاص وتتصل به اتصالا مباشرا من ناحية، ومن ناحية أخرى مجاله أكثر تحديدا، فهو يتناول حالات خاصة وعمل معين، طرقه معروفة وطريقة ادائه محددة.⁽²⁾

وتمثل هذه الوظيفة امتداد طبيعي لوظيفة البحث والاستقطاب للقوة العاملة المناسبة. وعموما فان هذه العملية تتضمن المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل ووظيفة ما من حيث درجة صلاحيتها من تلك الوظيفة.

02-تعريف الاختيار المهني :

-تعريف السيد عبد الحميد مرسي : تلخص عملية الانتقاء المهني في اختيار الصالحين المتقدمين للأعمال المختلفة، اذا ما طابقت قدراتهم وخبراتهم مستلزمات العمال والوظائف الشاغرة.⁽³⁾

-تعريف محمد عثمان نجاتي : يهدف الاختيار المهني إلى اختيار أحسن الأفراد لعمل معين بحيث يستطيع ان ينتج مقدار معين من الانتاج مع بذل أقل قدر ممكن من الطاقة بحيث يكون أقل عرضة لسوء التوافق.⁽⁴⁾

1-عبد الفتاح محمد الدويدار : مرجع سابق، ص 131.

2-عبد الغفار الحنفي : مرجع سابق، ص.288

3-عبد الحميد مرسي : دراسة علمية تطبيقية للمهن وآثارها في الفرد والمجتمع، دار النهضة العربية، دون طبعة، القاهرة، 1962، ص.111.

4-محمد عثمان نجاتي : علم النفس الصناعي : الجزء الأول، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة ، 1964، ص.32.

-تعريف CASCIA : الاختيار هو عملية مضاهاة الانسان بالعمل، ويعتمد على مقارنة بيانات

الفرد بمعلوماتنا عن العمل لنقرر الاختيار او رفض طالب العمل.(1)

-تعريف أحمد عزت راجح : تعتبر عملية الاختيار انتقاء أصلح الأفراد وأكفئهم من المتقدمين

(2)
لعمل من الأعمال.

-تعريف الرفاعي 1964 : يعرفه بأنه اختيار المؤسسة العامل الصالح للعمل المتوفر لديها.(3)

-تعريف موشينسكي 1990 MUCHINSKY : هو عملية اختيار لتوظيف مجموعة طالبي

الوظائف المتوفرين للاستئجار، يتضمن الاختيار أن بعض طالبي العمل سوف يتم توظيفهم بينما لا

يتم توظيف البعض الآخر، فإذا تم توظيف كل الأفراد المتقدمين للعمل وأصبحت القضية ليست

(4)
اختيار مهني في هذه الحالة بل لدينا ما يسمى في العادة بالتعيين أو التوظيف.

2-1 : ظريف شوقي فرح، عبد المنعم شحاتة محمود، إبراهيم شوقي عبد الحميد : علم النفس ومشكلات الصناعة، دار غريب للطباعة، القاهرة، دون سنة/
ص.73

4-3 : عمارة الطيب كشروود : مرجع سابق، ص 195-196

03- بعض المفاهيم المرتبطة بالاختيار المهني :

-التأهيل المهني : هو مجموعة من الأساليب التي يقصد بها التقويم أو إعادة توجيه الأشخاص المنحرفين او المحرمن نحو الحياة السوية.⁽¹⁾

-الاختيار المهني: المقصود بالاختيار هو مساعدة الشخص الصالح للوظيفة الشاغرة وتعتمد العملية على المطابقة بين تحليل العمل وتحديد الفرد، فمثلا إذا كانت هناك وظيفة شاغرة تعتمد على عزل العامل في مكان بعيد عن بقية العمال فإن الفرد الاجتماعي لا يصلح أن يمارس تلك⁽²⁾ الوظيفة.

-التدريب المهني : هو عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من انتقاء مهنته والتكيف مع ظروف عمله في اقصر وقت وبأقل جهد ممكن.⁽³⁾

-التوافق المهني : هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينة وبين البيئة المهنية الاجتماعية والمادية والمحافظة على التلاؤم، فمن أجل تلاؤم الفرد مع عمله يجب أن يتوافق مع العوامل البيئية المحيطة به وكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات زمنية متعاقبة وينظر البعض إلى نتائج التوافق بين جانبيين :

-الرضا يعين مدى اقتناع العامل والفرد بعمله وتفانيه فيه.

-رضا المسؤولين عنه ويكون ذلك بالقيام بالعمل بالشكل المطلوب.⁽⁴⁾

1-معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975، ص.108

2- محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، الطبعة الأولى، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر 1966، ص..583

3- عبد الفتاح محمد الدويدار : مرجع سابق ، ص.207

4-منشط اللحياني: التأهيل المهني لرجال الدفاع المدني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 14، سنة 1966، ص.419

-التكوين المهني : هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعات ناحية السلوكات والمعلومات والاتجاهات مما يجعل الفرد أو تلك الجماعات ذات كفاءة انتاجية عالية⁽¹⁾.

-التوجيه المهني : يعرفه SUPPER : هو عملية مساعدة للفرد ليكون صورة متكاملة ومناسبة عن نفسه وعن دوره في عالم العمل، ويقبل ذلك ثم يختبر هذا المفهوم عن نفس اتجاه الواقع ثم يحوله إلى واقع فعلي يحقق ارتياحا لنفسه وفائدة للمجتمع⁽²⁾.

فالتوجيه المهني عملية يتم من خلالها مساعدة الفرد على اختيار انسب عمل يلائم قدراته و ميوله، ليستطيع الاستمرار فيه والتطور، وذلك بتحليل قدرات الفرد وامكانياته ثم امداده بالمعلومات المهنية اللازمة.

كما تجدر الاشارة إلى أن التوجيه المهني يستخدم اختبارات نفسية ترتبط باحتياجات الفرد كما أنها تستخدم في أوسع نطاق.

-الانتقاء المهني : يكون هنا التركيز على الاهتمام بالعمل وكذا تحليله وتحديد مستلزماته ومواصفاته وتستخدم الاختبارات النفسية في انتقاء المهن إذا كانت مرتبطة باحتياجات العمل ومقتضياته وتستخدم في اضيق نطاق ويهدف الانتقاء إلى استغلال القوى البشرية لصالح العمل.

4-اهداف الاختيار المهني :

لا تنحصر وظيفة الانتقاء المهني في اختيار أحسن الأفراد لمهنة ما فقط بل تتجاوز لتشمل :

-نقل الموظفين والعمال من مكان لآخر داخل العمل الواحد، أو من عمل لآخر فالاختيار يتضمن أيضا المتابعة وإذا اكتشف عدم ارتياح العامل أو عدم نجاحه فهذا يعني نقله لقسم تتجانس فيه قدراته ومهاراته مع هذا القسم.

1- عادل حسن: الكفاية الانتاجية للفرد في الصناعة، دار الجماعة مصر، دون طبعة، 1978، ص..13

2- محمد عبد الكريم بو سيل : مدخل إلى التربية المهنية دار الفكر للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 1998 ، ص 63.

-اختيار العمال الذين يصلحون للالتحاق بالبرامج التدريبية التي يتم اعدادها بغرض تطوير وتحسين الأعمال بالمؤسسة الانتاجية، ويتم هذا الاختيار في ضوء البرنامج التدريبي وكذا ملاءمة هذا المحتوى مع مهارات وقدرات العامل، فهذا الانتقاء يهدف للارتقاء بقدرات ومهارات العامل للمستوى الذي تحتاجه المؤسسة.

-توزيع المهام والأعمال والمسؤوليات على العاملين داخل هذه المؤسسة وفقا لما ينتج عن دراسة تحليل العمل وتحليل الفر

-ترقية العمال من موقع أقل إلى موقع أكبر وفقا للخبرات التي يمتلكونها، والدورات التدريبية التي حضروها، وكذا سنوات العمل التي قضاها وهذا ما يرفع معنويات العمال.

-انتقاء القادة والمدراء والمشرفين وفقا لحاجة العمل وكذا توفر الشروط اللازمة في هؤلاء الأشخاص ووجود مواقع عمل شاغرة لهذه المواقع القيادية.(1)

5-أهمية الاختيار المهني :

لا تزال الكثير من المؤسسات الجزائرية الانتاجية كانت أو خدماتية تهمل عملية الاختيار المهني، فهي تهتم في الوقت الحاضر بتحسين الآلات وتطويرها أكثر مما تهتم بتحسين العامل الذي تسند إليه المسؤولية.

كما أنها تنفق أموالا طائلة من أجل التحسين والتطوير في الانتاج والخدمات المقدمة فهي لا تفعل ذلك إلا إذا واجهتها مشكلة تطوير كفاءة الأفراد وبناء على هذا فإن الاختيار المهني يضمن :

-ارتفاع نسبة العمال الأكفاء في المؤسسة.

-تحسين استخدام القوة البشرية.

-زيادة الكفاية الانتاجية وزيادة الأرباح.

1-حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، 1999، ص5.

- استمرار العامل في عمله وانخفاض نسبة التنقل.
- التقليل من نفقات المؤسسة في تعيين وتدريب عمال جد
- التقليل من تكاليف التلف الذي يقع في الآلات والموا
- التقليل من الخسارة التي تنتج عن توقيف العمل بترك العمال عملهم وكذا انخفاض الانتاج عند بداية العمال الجدد بعملهم.
- تحسين العلاقات الانسانية.
- جعل العامل يشعر بالثقة في النفس وبالتالي جعله أكثر استعدادا للتفاهم مع الغير والتعاون معهم.
- انخفاض نسبة التغيب.
- نجاح العمال في عملهم.
- (1)
- تقليل الاصابات والتقليل من الحوادث.
- (2)
- تقليل فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذا المدة الزمنية.

6- طرق الاختيار المهني :

لعملية الاختيار المهني طرق تقليدية وأخرى حديثة وتعتمد الطرق التقليدية على تحليل طرق الاستخدام والطلبات والصور الفوتوغرافية وهذه كلها لا تعطي بيانات صادقة، وقد اثبتت عدم موضوعيتها، باختلاف النتائج عندما يقوم الأفراد الآخرون بتطبيق هذه الطرق رغم أنها على نفس طالي العمل.

1-عمار الطيب كشرود: مرجع سابق ، ص203 ، 204

2-حمدي ياسين وآخرون : مرجع سابق ، ص 57.

ونظرا لفشل هذه الطرق ظهرت الطرق الحديثة التي تعتمد على تحليل الأفراد بالاختبارات البسيكولوجية و المقابلة، هذه الاختبارات تقيس مختلف الجوانب المعرفية والمهارية والنفسية والتربوية والخلقية والمهنية للشخصية، وهذه الطرق تعتبر أكثر موضوعية وعموما فإن للاختيار المهني طريقتان :

1.6- التمييز بين الأفراد :

هي التمييز بين المتقدمين للعمل والحاصلين على الشروط اللازمة للعمل وبين الأفراد الذين لا تتوافر فيهم هذه الشروط حيث يفترض وجود حد أدنى من الشروط ولا يعين لمن يمثل على الأقل هذا الحد، فأساس هذا الاختيار هو توفر الخصائص والشروط التي وضعت سالفًا كأساس لمن ينبغي تعيينه في هذه الوظائف.

2.6- ترتيب الأفراد :

تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد من حيث درجة صلاحيتهم للعمل وفقا لقدراتهم واستعداداتهم ترتيبا تنازليا من أكثرهم صلاحية وينتهي عند أقلهم، وأساس الاختيار هو عدد العمال المطلوب من بين الذين يقعون في أعلى ترتيب اي تكون في هذه الحالة كمسابقة بين المتقدمين ولا يعين إلا اصالحهم.⁽²⁾

1- محمد عثمان نجاتي : مرجع سابق ، ص43-44.

2- ملاك جرجس: سيكولوجية الإدارة والإنتاج، الدار العربية، دون طبعة، سنة 1983، ص 31-32

7- خطوات الاختيار المهني :

تتضمن المناهج الدقيقة لعملية الاختيار المهني عدة خطوات تهدف كل خطوة منها إلى القيام بفرز طالبي العمل وتعتبر هذه الخطوات المختلفة بمثابة حواجز توضع أمام طالبي العمل لتقدير قدراتهم على تخطيها، ويرفض عادة كل فرد ان يفشل في تخطي أي حاجز من هذه الحواجز ولا يعين بالمؤسسة إلا الأفراد الذين استطاعوا الوصول إلى المرحلة النهائية ويختلف عدد الخطوات التي تتضمنها عملية الاختيار المهني كما يختلف نظام ترتيبها في المؤسسات المختلفة غير أن المشروعات الدقيقة الشاملة لاختيار الفرد يتضمن الخطوات العشر التالية :

1.7- استقبال طالبي العمل :

تعتبر خطوات مهمة جدا، لأنها أول اتصال بين طالبي العمل والمؤسسة لذلك يجب العناية باستقبال طالبي العمل استقبالا حسنا يتفق مع مكانة المؤسسة حيث تعد المؤسسة غرفة للاستقبال تزودها بالأثاث المريح، والصحف والمجلات للقراءة والمنشورات والدوريات التي تصدرها تمد طالبي العمل ببعض المعلومات عن نواحي النشاط بالمؤسسة ونظامها وعمما إذا كانت مكان مناسب⁽¹⁾ للعمل او لا.

2.7- طلب الاستخدام والمقابلة الأوليين :

تستخدم المؤسسة عادة طلب الاستخدام الأولي والمقابلة الأولية كوسيلة أولية وسريعة لفرز طالبي العمل وإبعاد الذين يتضح عدم صلاحيتهم واختيار الأفراد الذين يبدوون صالحين للعمل لكي يعمروا بالخطوات الموالية والتي تتضمنها عملية الاختيار المهني.

ويتضمن طلب الاستخدام الأولي عادة البيانات التالية :

الاسم، السن، العنوان، العمل الذي يرغب فيه الفرد، انواع الأعمال التي قام بها سابقا، الحالة المدنية، التعليم، ثم يقوم الأخصائي الذي يجري المقابلة بإبداء رأيه في احتمال استفادة المؤسسة منه، فإذا تبين عدم صلاحية الفرد للعمل لم يكن هناك مبرر لملء طلب الاستخدام الذي يتضمن الكثير من البيانات التفصيلية. أما غذا تبين احتمال نجاحه في العمل فإنه يقوم بملء طلب الاستخدام ويجب أن يعامل الفرد الذي يرفض في هذه الخطوة أو في الخطوات التالية من خطوات الاختيار معاملة حسنة مع التوضيح الكافي في سبب الرفض والعمل في إمكانية توجيهه إلى بعض الأماكن التي يستطيع ان فيها عملا مناسباً له.

3.7- طلب الاستخدام :

بعد مرور الأفراد من المقابلة الأولية يطلب منهم طلب الاستخدام وهو يحتوي عادة على الكثير من البيانات التفصيلية التي يتضمنها طلب الاستخدام الأولي ويعتبر طلب الاستخدام الأولي من الوسائل الشائعة الاستعمال في المؤسسات الصناعية والتجارية والخدماتية لتحليل الأفراد، ذلك لسهولة استخدامها في جمع الكثير من البيانات الشخصية عن طالب العمل كما يفيد في إعطاء الأخصائي الذي يجري المقابلة بعض البيانات عن طالب العمل ليستطيع الاستعانة بها في بدء المقابلة وتوجيه الأسئلة.

1- محمد عثمان مجاتي : مرجع سابق، ص56.

4.7- الاختبارات النفسية :

بعد ملء طلب الاستخدام يمر الأفراد إلى الخطوات الموالية والمتمثلة في تطبيق الاختبارات وتصنيف الاختبارات النفسية على أساس محتواها او على أساس المتغيرات التي تقيسها وعلى طبيعة ونوع العمل ، وعلى الشروط التي تضعها المؤسسة لاختيار الفرد والمستمدة عادة من تعليل العمل، ومن بين هذه الاختبارات نذكر اختبارات الذكاء (القدرات العقلية) اختبارات الاستعدادات الميكانيكية... الخ.

5.7- المقابلة النهائية :

يستعين الأخصائي المكلف بإجراء المقابلة النهائية بالبيانات المستمدة من طلب الاستخدام والنتائج المتحصل عليها من إجراء الاختبارات في تقدير صلاحية الفرد للعمل، كما يحاول الأخصائي الحصول على أكبر معلومات واستكمال كل المعلومات الأخرى والوصول إلى حكم نهائي يتعلق باتجاهاته واستعداداته وقدراته وميوله وغير ذلك من السمات الشخصية التي لها أهمية بنوع العمل الذي يقوم به.

6.7- بحث تاريخ العمل السابق :

تهتم الكثير من المؤسسات ببحث العمل السابق لطلب العمل وذلك بالاتصال بالمؤسسات التي سبق العمل بها، للاستفسار عن سلوكه أثناء مدة خدمته وعن اسبابه لترك العمل حيث تفيد هذه المعلومات عن صحة المعلومات التي وردت في طلب الاستخدام. إذا كان تاريخ عمله جيد ومشرف فإن يقبل عادة⁽¹⁾ للتوظيف. ، وفي حالة عدم وجود وظائف شاغرة فإنه يوضع في قائمة المترشحين للعمل لتوظيفه. بمجرد خلو الوظيفة، أما إذا كان تاريخ عمله غير مشرف وتبين في طالب العمل الصفات غير المستحسنة كان ذلك كافيا لعدم توظيفه.

1-ظريف شوقي فرج وآخرون : مرجع سابق، ص 84

وما يؤخذ عليه ان هذا المصدر من البيانات على الأفراد ان صاحب العمل السابق كثيرا ما يتردد في إعطاء بيانات قد تمنع العامل من الحصول على عمل جديد رغبة منه في إعطاء العامل فرصة أخرى للعمل في مكان آخر.

7.7- الاختيار الأولي :

بعد جمع كل المعلومات والبيانات الضرورية عن طالب العمل من جميع المصادر التي سبق الإشارة إليها وبعد أن يتبين صلاحيته للعمل تقوم إدارة المستخدمين او قسم التوظيف باختياره بصفة أولية وذلك بوضع العامل تحت الاختبار لفترة محددة يكلف بعمل يتفق وسماته وقدراته ومؤهلاته في المؤسسة ويكون تحت إشراف قسم أو مشرف.

8.7- الاختيار النهائي :

إذا اثبت الفرد كفاءته وقدرته وجدارته في العمل الذي أسند إليه أثناء فترة اختباريه وقرر مشرفه انه صالح للعمل ومناسب يتم اختياره رسميا للعمل بالمؤسسة فيصبح مبدئيا عضوا في هذه المؤسسة.

9.7- الفحص البدني :

بعد الاختيار النهائي لطالب العمل يجري الفحص البدني للتأكد من لياقته البدنية وامكانية توافقيها مع نوع العمل الذي سيعمل فيه، وتتم معظم المؤسسات الآن بفحص العمال والمستخدمين فحصل طيبا قبل تعيينهم مراعاة لكل من طالب العمل وصاحب العمل او المؤسسة بصفة عامة. ويمكن تلخيص أهم الأسباب التي تبرر ضرورة الكشف الطبي على العمال قبل توظيفهم في :

-تجنب مطالبة العامل بتعويضات لا أساس لها بسبب وجود حالات مرضية سابقة.

-تقليل نفقات التوظيف والتدريب والانتاج عن طريق اختيار العمال القادرين من الناحية البدنية على الانتاج.

-تجنب حالة العجز او المرض المستمرين والمزمين باكتشاف أعراضها في وقت مبكر واكتشاف اي نقطة ضعف يمكن أن تؤثر في صحة العامل.

-تقليل نسبة الغيابات بين العمال بسبب الإجهاد

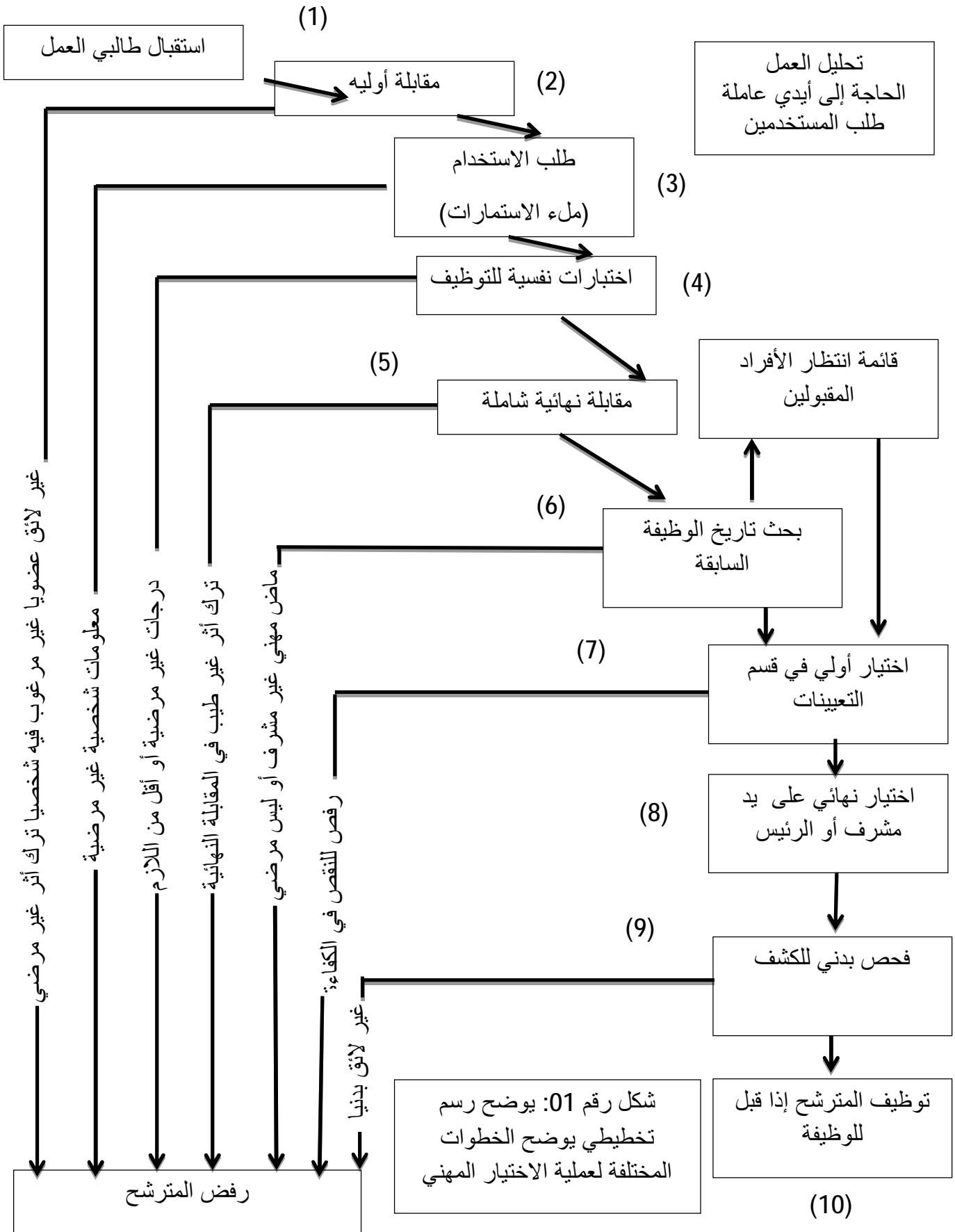
-وقاية العمال من الأمراض المعدية.

-تعيين العامل في العمل الذي يوافق حالته الصحية والبدنية مما يجعله يؤدي مهمته بكل سهولة.

10.7-التوظيف:

إذا أثبتت الكشوف الطبية صلاحية الفرد المترشح للعمل من الناحية الصحية تم توظيفه بصفة رسمية نهائية ويعطى له عمل دائم ويسجل اسمه في كشف الأجور والمرتبات.⁽¹⁾

1-عمار كشورود : مرجع سابق ، ص 212-214



08- أهم وسائل الاختيار المهني :

تعتمد عملية الاختيار المهني على عمليتين أساسيتين من أجل الوصول إلى أهدافها وهما :

1.8- تحليل الفرد :

تتجلى أهمية الفروق الفردية في العمل من الحد في الأضرار والخسائر التي تنشأ عن الوسائل الارتجالية في اختيار الأفراد ومن هنا أدركت معظم المؤسسات أن كفاءتها وتقدمها يعتمد على كفاءة الأفراد والقوة العاملة ومقدرتهم على العمل.

1.1.8- طرق تحليل الفرد :

تختلف هذه الطرق حسب حجم المؤسسة ومقدرتها المالية ومن أهم الطرق المستخدمة عادة في هذا الصدد هي :

- طلب الاستخدام.

- المقابلة.

- الاختبارات النفسية.

تساهم جميع هذه الطرق في تكوين أساس عام يمكن الاعتماد عليه في الحكم على الأفراد

2.8- تحليل العمل :

هو الطريقة المباشرة للحصول على الحقائق الصحيحة عن الأعمال ويشمل ملاحظة العمل وتسجيل الحقائق التي تلاحظ والتي تستمد من المناقشة مع العمال والمشرفين وغيرهم ممن لهم⁽¹⁾ معلومات فيه.

1- محمد عثمان نجاتي : مرجع سابق ، ص56

1.2.8- طرق تحليل العمل :

ومن أهم الطرق التي تستخدم بكثرة في جمع البيانات لفرض الاختيار المهني ما يلي :

-الملاحظة : بجميع أنواعها تساعد المحلل على تكوين فكرة واقعية عن طبيعة العمل وخصائصه.

-المقابلة : تعتبر من أهم المصادر في جمع البيانات التي تحتاج إلى شرح وتوضيح من طرف العمال أو المدرب.

-الاستمارة : تعتبر مكتملة للبيانات التي تحتاج إلى أقل التفاصيل الهامة عن العمل، كما قد يستعين المحل بالدراسات التي أجراها الباحثون في تحليل العمل والتقارير المختلفة.

2.1.2.8- الطرق غير المباشرة :

دراسة الآثار : هي دراسة تقييمية وتحليلية لمنتوج ما كما وكيفيا، أول خطوة فيها هي الاتجاه إلى المهندس المسؤول عن الآلة لأن المنتوج إذا كان عليه الآثار و الآلة تحتوي على خلل فإن تدخل المحلل في هذه الحالة يكون منافيا لأي طريق سيكولوجية، فدراسة الآثار بالنسبة لسيكولوجي يكون من منطلق نفسي اجتماعي تنظيمي وتمثل هذه الطريقة في معرفة تقنية العامل أثناء ادائه لعمله وتفاعله مع زملائه ونوعية الاشراف التي يوجد فيها لذلك فإن دور السيكولوجي الصناعي حاسم غذ بتدخله نستطيع رفع حد الآثار السلبية عن الانتاج.⁽¹⁾

9-العوامل المؤثرة في الاختيار المهني :

لقد أجريت الدراسات على هذا الموضوع غلى أن بعض الأفراد يختارون مهنتهم يرجع إلى عوامل عديدة وذلك لتباين الدراسات فيما بينها فهناك من اشارت إلى تأثير الوالدين، الأقارب، الأصدقاء.

1-Roger Mecheille : l'analyse des postes de travail, édition ESM. Paris 1979. P 451

المواد الدراسية تأثيراً بقراءة قصة أو سماع محاضرة من شخصية محبة أو لصفات شخصية كالميول والاستعداد في تحديد الاختيار المهني، أو لأهمية خصائص العمل كالدخل، فرص الترقية بغض النظر عن البريق الاجتماعي للمهنة أو لوجود ظروف طارئة أخرى.

فاختيار المهنة في الماضي لا يتعدى وسيلة لكسب لقمة العيش أما الآن فأصبح وسيلة لإرضاء الدوافع الشعورية والنفسية والاجتماعية ويمكن حصر العوامل المؤثرة في اختيار المهنة فيما يلي :

1.9- تأثير الوالدين :

إن تأثير الوالدين يتجلى في اختيار الأبناء مهنة مشابهة لمهن آبائهم خصوصاً إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي أو اليدوي فالأبناء يراقبون الآباء في الصغر و غالباً ما يواصلون ذلك في الكبر ، فيوفرون لهم مجال التدريب المهني و هذا غالباً ما يلاحظ عند الأسر ذوي الدخل المحدود من جهة أخرى فان الآباء ينجرون الأبناء على مهنة أخرى كانوا يأملون الاشتغال بها فكأنهم يرون انفسهم في أبنائهم أو ربما يخير الأب ابنه على مهنة معينة لأنها لا تليق بالمستوى الاجتماعي للعائلة أو الارتقاء بالمستوى الاجتماعي.⁽¹⁾

2.9. تأثير الأقران والجماعات المرجعية :

اختلفت الدراسات في هذا الميدان فبعضها أكدت على الدور الواضح لجماعة الأصدقاء ومالها من تأثير في اختيار بعض الأصدقاء مهنة معينة بينما دراسات أخرى خالفت ذلك و أشارت إلى أن دور الوالدين يفوق الأصدقاء.

1-حمدي ياسين وآخرون : مرجع سابق، ص: 55،56

3.9- تأثير المدرسة والمعلم :

بما أن المعلم يعتبر أب للتلميذ فإن تأثيره يعادل تأثير الوالدين وقد يفوقه، فله دور في توجيه الأبناء لاختيار مهنة محددة.

4.9- تأثير النمط الجنسي :

يتأثر الاختيار المهني بنوع وجنس الفرد فهو يختلف باختلاف الجنس ذكر أو انثى فالمجتمع يتوقع من المرأة أن تعمل أعمال وكذا بالنسبة للرجل، فقد بينت دراسات جورجونسن (JORGENSEN) أن النساء يحبون الأعمال ذات الظروف المريحة والممتعة أما الرجال يختارون المهن التي تعود عليهم بالأجر العالي والمرضية للطموح.

5.9- تأثير خصائص الفرد وقدراته :

إن خصائص الفرد من قدرات وذكاء وميول واستعدادات وسمات واتجاهات وغيرها لها دور مهم في اختيار الفرد لمهنته فالذكي يختار المهنة التي يميل إليها ومنه يمكن أن يحقق النجاح المبتغى، أما من حيث الكفاءة فالفرد الذي لا يتمتع بالكفاءة فإنه لا يفضل الالتحاق بالمهن التي تتطلب كفاءة وانما المهن التي تقل فيها المسؤوليات.

6.9- تأثير المكانة الاجتماعية :

إن المكانة الاجتماعية التي يمكن أن تحققها مهنة معينة هي التي تدفع الفرد إلى اختيار مهنة أو ترك مهنة أخرى فلها دور بارز في الاختيار حيث نجد الأسر ذات المكانة الاجتماعية العالية لا يوجهون ابناءهم إلا للمهن التي تحقق مكانته الاجتماعية.⁽¹⁾

1- حمدي ياسين وآخرون : مرجع سابق ، ص57.

10- بعض الهفوات التي تواجه المشرف في عملية الاختيار المهني :

قد تواجه المشرف أخطاء يرتكبها أثناء إشرافه على هذه العملية وتمثل فيما يلي :

1.10- تأثير الهالة :

أو ما يسمى بالتحيز النفسي، أن المكلف بالاختيار قد يحكم على المترشح انطلاقاً من صفة مميزة يحبها أو لا يحبها وعلى أساسها ينظر إلى المترشح نظرة إيجابية أم سلبية.

2.10- التركيز على الاتجاهات:

من خلال ما يقوله المترشح في المقابلة فالمكلف بالاختيار يستنتج اتجاهات المترشح للعمل لكن تجدر الإشارة إلى أن أفضل قياس للمقدار هو السلوك وليس الاتجاهات.

3.10- إظهار القرار دون قصد :

في بعض الأحيان يجد المكلف بالاختيار المترشح جيد لشغل الوظيفة فيحمس له وقد يخبره بأنه تم اختياره للوظيفة وبعد ذلك يكتشف مترشحاً أفضل من الأول وبالتالي يخلق شعور سيء لدى المترشح الأول وقد يؤدي إلى خلق مشاكل منها شكوي من القائم بالاختيار.⁽¹⁾

4.10- مقارنة المترشحين مع الآخرين :

لا يجب على القائم بالاختيارات ان يقوم بمقارنة الأفراد ببعضهم وأن يطلب مقارنة أنفسهم مع الآخرين فقد يعتبرها البعض تحدي شخصي ويخلق مشاعر سيئة لدى المترشحين الآخرين.

1- عمار الطيب كشرود : مرجع سابق ، ص215-216

11- نماذج الاختيار المهني :

1.11- النموذج الحديث :

وهو النموذج الذي تم تناوله سابقا بصفة مفصلة من خلال تناول خطواته العشر وطرقه ووسائله، وهذا النموذج الكلاسيكي من حيث الخطوات وفيما يلي عرض للنموذج الكلاسيكي :

2.11- النموذج الكلاسيكي :

هذا النموذج يختار الأفراد الذين يملكون أكبر عدد من الخصائص التي تكون أساسا للنجاح في الوظيفة، ولهذا النموذج ستة خطوات :

-الخطوة الأولى : أولا يتم تحليل هذه الوظيفة لمعرفة ما هي القدرات والمهارات التي تتطلبها فقد يكون الشخص الأفضل في وظيفة معينة لكن لا يكون كذلك في وظيفة أخرى.

-الخطوة الثانية : وتشتمل على إجراءين :

-الإجراء الأول : هو اختيار معيار النجاح في الوظيفة.

-الإجراء الثاني : اختيار عامل التنبؤ ليست له أهمية اختيار المعيار فإذا وجد أن العامل التنبؤي الذي اختير غير ملائم يتم اختيار عامل تنبؤي آخر وتشير إلى أن الاختيار للعوامل التنبؤية يتم على أساس الخبرة لكن التحقيق الفعلي يتم على أساس الخبرة لكن التحقيق الفعلي يتم على أساس امبريقي.

-الخطوة الثالثة : قياس الأداء : بعد اختيار المعيار والعامل التنبؤي يقاس الأداء ويتم هذا بطريقتين:

الأولى : تسجيل الأداء الوظيفي للعامل ثم إعطائهم الاختيار التنبؤي.

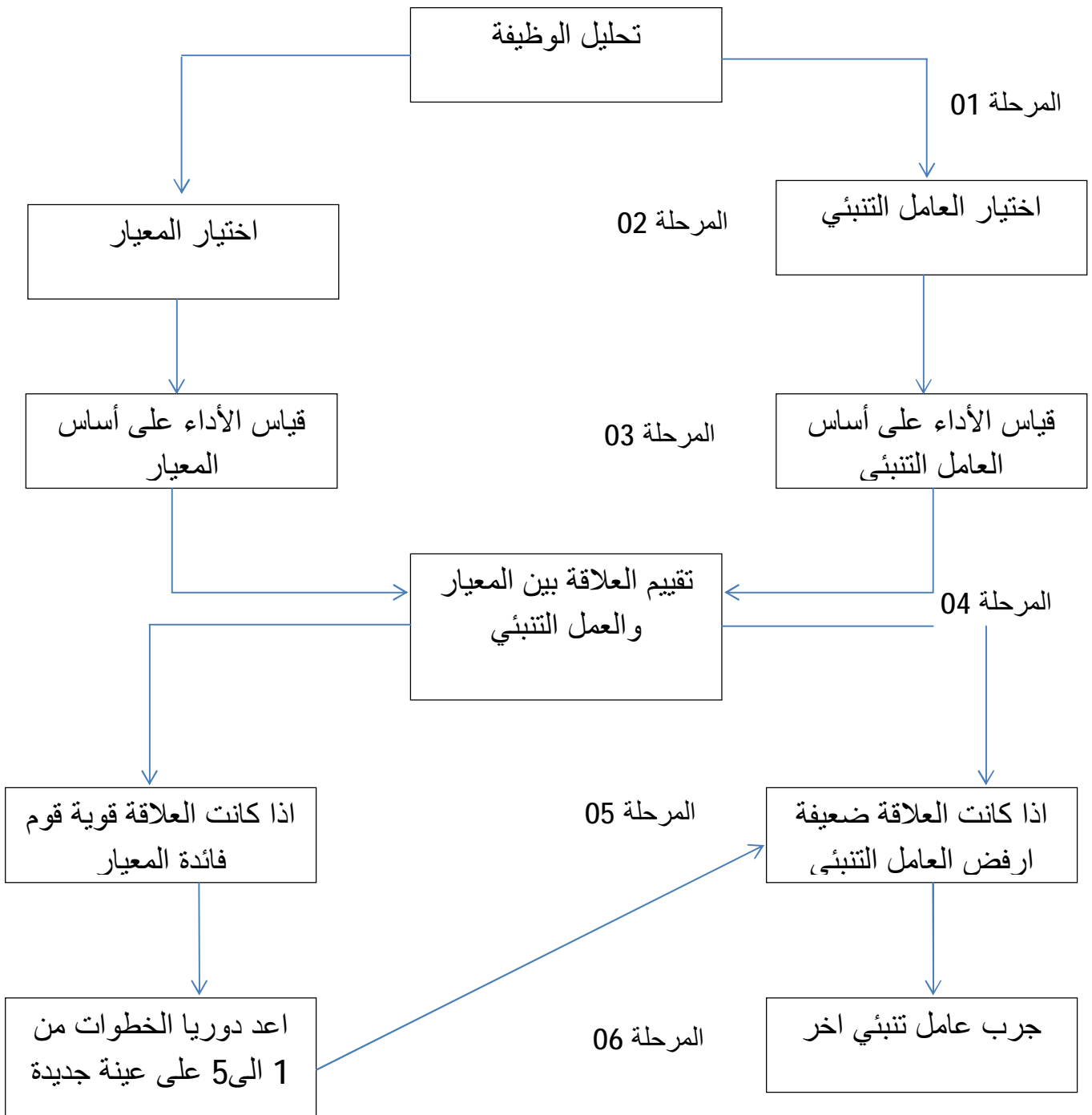
الثانية : إعطاء العامل التنبؤي لكل طالبي العمل ثم تجميع البيانات المعيارية للعمال.

-الخطوة الرابعة : تتمثل في صدق العامل التنبئي وفيها تحدد الفروق في الدرجات التنبئية إذا كانت تتطابق مع الفروق في درجات المعيار ويتم هذا الاجراء باستعمال التحليل الاحصائي ومن هذا يتم التعرف على العامل التنبئي هل هو صادق أم لا.

-الخطوة الخامسة : وهي تحديد صلاحية العامل التنبئي فتحدد الدرجة التي يكون فيها العامل التنبئي صالحا في تعيين نوعية القوة العاملة.

-الخطوة السادسة : يفقد العامل التنبئي صدقه بتغير الوظيفة وتغير عدد طالبي العمل لذا من المفروض إعادة تقويم برامج الاختيار المهني من فترة غلى أخرى (1) (خمس سنوات على الأقل).

1- عمار الطيب كشرود : مرجع سابق، ص152



شكل (2) النموذج الكلاسيكي للاختيار المهني (1)

12- المشاكل التي تعترض الاختيار المهني :

من أهمها :

1- العدد المتقدم والعدد المطلوب :

إن أسلوب الاختيار والمعايير المتخذة كحد فاصل تتوقف على ظاهر العرض والطلب فكلما كان عدد المتقدمين لعمل ما أكثر نسبيا من الأماكن الخالية كانت فرصة الاختيار أكثر توفرا، وعلى هذا أمكن الارتفاع بمقياس القبول والعكس يحدث إذا قل عدد المتقدمين من عدد الأماكن أو تساوى معهم وفي الحالة الأولى يمكن للأخصائي أن يضع لنفسه مقياسا فاصلا يرفض ما دونه أما في الحالة الثانية كما ذكرنا فان المشكلة لا تصبح مشكلة قبول أو رفض بقدر ما تصبح مشكلة ترتيب المتقدمين تبعا لصلاحيتهم وبطبيعة الحال يكون المختارون في الظروف الأولى أكثر تناسبا مع العمل منهم في الظروف الثانية.

2- فرصة الترقى وتقدم المختارين وسلم الترقى :

إن من أهم الأسئلة التي تواجه أخصائي الاختيار مجرد القيام بالعمل المفروض دون اعتبار للمستقبل الوظيفي للمتقدمين وفرص الترقى المتاحة لهم ومدى صلاحيتهم لتلك الأعمال التي يحتمل أن يشغلوها كذلك يجب أن يوضع في الاعتبار الترقى بالوظيفة ومدى ارتباطه ومناسبته لظروف الفرد الشخصية والاجتماعية.

3- الترقّي بين الخبرة السابقة والقدرة على أداء العمل الجديد :

يعتبر الترقّي حالة خاصة من حالات الاختيار حيث أنه في العادة يتضمن شغل وملاء مكان خالي على مستوى مرتفع من بين عدد مرتفع من الأفراد يحتلون مراكز متعادلة في مستوى أقل، حيث أن الأعمال في المؤسسات منظمة على هيئة سلم متدرج من المستويات وهناك افتراض خاطئ.

يعتبر أن أصلح الأفراد على مستوى معين من الأعمال يصلح على المستوى الأرضي الذي يليه وهذا خطأ لأن لكل مستوى متطلبات معينة للاستعدادات والمهارات قد تتفق أو تختلف من المستوى المهني السابق لها وهنا تكون عملية الاختيار للترقي حساسة فاختيار أفراد جدد من خارج المؤسسة لمهن راقية قد يضايق العاملين ويفقداهم الدافع للعمل ويعتبرون ذلك تجاهلاً للخبرة ومدة الخبرة التي يجب أن تعوض بالترقي وعلى ذلك عند اختيار أفراد من العاملين بالموهبة للترقي بها يجب أن يكون على أسس مناسبة لقدراتهم وشخصياتهم لذلك إذا عيّن الأفراد من خارج تلك الأعمال الراقية يمكن أن يعوض العاملين الآخرين بالمؤسسة بطرق أخرى (علاوات شخصية، حوافز...).

1- راوية حسن : ادارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، دون طبعة، دون سنة ، ص 146-147