جامعة محمد خيضر –بسكرة–
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

محاضرات في مقياس

تحليل الفرد

لطلبة السنة ثالثة ليسانس علم النفس عمل وتنظيم
ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية
شعبة علم النفس

إعداد الدكتورة:
فـاتـن بـاشـا

الرقم	المحتويـــــــــــــــات	الصفحة
	محاضرات مقياس تحليل الفرد	
	مقدمـــــــــــة	03
01	مدخل عام لتحليل الفرد	05
02	الميول والميول المهنية أولا: الميول	13
03	الميول والميول المهنية ثانيا: الميول المهنية	21
04	الاستعدادات والقدرات	29
05	القيم	33
06	الاتجاهات	43
07	تقنيات الفحص المهني للفرد	49
08	البروفيل المهني (ملمح الفرد العامل)	60
09	المواءمة المهنية	64
10	التوافق المهني	68
	المراجع	73

الرقم	الجدول	الصفحة
01	مكونات تحليل الفرد	07
02	بعض طرق وأساليب قياس تحليل الفرد	09-10

الرقم	الشكل	الصفحة
01	أنموذج استمارة لتقييم المقابلة	55
02	أنموذج لتقييم مقابلة مرشح لوظيفة	56

مقدمة

إن دراسة حالة الفرد لا تنحصر في مجرد معرفة ما لديه من قدرات وسمات كما يشير لذلك الدكتور فتحي موسى في كتابه التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية(2009) ، بل يجب أن نشير أيضا إلى الأهمية النسبية لهذه القدرات والسمات حسب طبيعة العمل، فقد تشترك عدة أعمال فيما تتطلبه من قدرات وسمات ومهارات، ولكنها تختلف اختلافا أساسيا من حيث قدر ما تتطلبه منها، فصانع الساعات وكهربائي المحركات والعامل الذي يعبئ قطع الشوكولاتة في صناديق يحتاج كل واحد منهم إلى قدر أكبر من المتوسط من مهارات الأصابع، لكن على اختلاف في نسبة هذه المهارة؛ لذلك من البديهي أن عمل صانع الساعات يتطلب من هذه المهارة قدراً أكبر مما يتطلبه الآخرين، وأن عمل الكهربائي يقتضي أكثر من عمل المعبئ.

- **المكتسبات السابقة:**

اطلاع الطالب على المبادئ الأولية في علم النفس العمل والتنظيم.

- **الأهداف المرجوة من المقياس:**

من أبرز الأهداف المرجو بلوغها هي:

- إلمام الطالب بمفاهيم وأهمية تحليل الفرد.
- الاطلاع على جوانب ومجالات تحليل الفرد، مثل:
  - الاستعدادات والميول،
  - الاتجاهات والتصورات، تقنيات الفحص المهني،
  - إعداد الملمح المهني للعامل (البروفيل المهني).

أما فيما يخص الحجم الزمني المقرر إنجازه من خلال هاته المحاضرات فهو يتراوح بين 12 و14 محاضرة، وذلك أن بعض محتوى بعض المحاضرات أكبر من يقدم في حصة واحدة، ومن أمثلة

ذلك المحاضرة الأولى للمقياس، والتي تعد مدخلا تمهيديا يؤسس لفهم بقية محتوى المحاضرات التالية ويقدم تصورا متكاملا لماهية المقياس للطالب، بغية إبراز أهميته وتوضيح ترابط عناصره من جهة وكذا ارتباطه ببعض المقاييس التي تم تناولها في السداسيات السابقة (الثالث، الرابع، الخامس)، ومن تلك المقاييس: تحليل العمل، تسيير الموارد البشرية، تسيير المؤسسة، السلوك التنظيمي.

= المحاضرة الأولى: مدخل عام لتحليل الفرد =

تمهيد:

يعد مدخل تحليل الفرد أحد أهم أسس المدخل التحليلي للوظائف والمهن في علم النفس العمل والتنظيم، والذي يُعني بدراسة الفرد دراسة شاملة ومعرفة ما لديه من استعدادات وقدرات ليكمل ما تم تناوله في تحليل العمل.. بغية تحديد المنصب الوظيفي أو المجال المهني الأوفق له والجدير بأن يلتحق به.

أولا. مفهوم تحليل الفرد:

بداية تجدر الاشارة إلى أن مصطلح "تحليل الفرد" يختلف عن "التحليل النفسي للفرد" (Psychoanalysis)، الذي يقصد به قيام المحلل النفسي بتشخيص وعلاج اضطراب عند الفرد، مستخدما في ذلك منهج التحليل النفسي وطريقته الخاصة في البحث والتشخيص والعلاج (طه، 2007، ص186).

وعليه، فقد تم تناول هذا المصطلح من خلال عدة اتجاهات نذكر من بينها –على سبيل الذكر لا الحصر– ما يلي:

- **من منظور العمليات:**

يطلق اصطلاح "تحليل الفرد" على: "الدراسة التحليلية للفرد المعني في عمليات الاختيار أو التوجيه أو التصنيف أو النقل أو التأهيل".(طه، 2007، ص132)

- **من منظور الاستعدادات والقدرات، المهارات:**

يقصد بتحليل الفرد من منظور الاستعدادات والقدرات هو دراسته: " من حيث قدرات العامل واستعداداته المختلفة ونوعها والميول المهنية ومهارات النفس الحركية التي تهدف إلى قياس السرعة والتناسق والتآزر الحركي، وغيرها من خصائص الاستجابات الحركية، ويهتم معظمها بقياس المهارة اليدوية بالاضافة

إلى حركات الساقين أو القدمين التي قد تكون مطلوبة في بعض المهن. كما تهتم دراسات تحليل الفرد إلى إلقاء الضوء على الجوانب العقلية المعرفية (الذكاء) بالاضافة إلى الاهتمام بدراسة شخصية العامل والعوامل المؤثرة في هذه الشخصية بقصد التعرف على مكونات الشخصية وسماتها المتطلبة للأعمال المختلفة" (عويضة، 1996، ص02).

كما ويحدد مستوى تحليل الفرد: "التعرف على نوع المهارات والمعلومات والاتجاهات السلوكية الشخصية التي تلزم شاغل الوظيفة لكي يطور أدائه ويرفع من انتاجيته" (الشعري، 2017، ص70).

- **من منظور الأداء:**

يعرف تحليل الفرد أو المورد البشري من هذا المنظور بأنه: "قياس أدائه في الوظيفة الحالية وقدراته في المستقبل وتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات والأفكار التي تلزمه لأداء وظيفته الحالية وأداء وظائف أخرى مستقبلية وهو يتضمن مواصفات تحليل الفرد للوظيفة التي تشمل الحقائق والبيانات التي تتعلق بالمؤهلات العلمية لشاغل العمل وخبراته وقدراته الخاصة وتدريب وغير ذلك. ويتمثل هذا النوع من التحليل في المبادرة والإبداع والاجتهاد والتقدير والمقدرة على التحليل والنباهة الذهنية والنضوج والاندفاع".(الشعري، 2017، ص70)

ثانياً. خصائص تحليل الفرد:

من أهم الخصائص التي تخضع للقياس والتقدير في عملية تحليل الفرد ما يلي:

- **الخصائص الجسمية:** كالمظهر الخارجي، والصحة العامة، الطول، الوزن، جوانب العجز الجسمية المختلفة (كفقد الأطراف أو الذراعين...الخ)، الاضطرابات أو الأمراض الجسمية المختلفة (كالضغط والسكري...الخ).

- **الخصائص العقلية:** كالذكاء والذاكرة والاستعداد أو القدرة الميكانيكية أو القدرة الحسابية أو القدرة اللغوية أو الاستعداد الفني...الخ.

- **المهارات الحسية والحركية:** كمهارة الأصابع، والتآزر بين العين واليد والقدم، وزمن الرجع، وحدة الابصار، وحدة السمع، قوة حاسة اللمس...الخ.

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

- **الخلفية التحصيلية والمعرفية:** كالمؤهل الحاصل عليه الفرد ونوع التدريب استكمله، ونوع الخبرة أو الخبرات التي حصلها من التحاقه بأعمال سابقة...الخ. (طه، 2007، ص186-187)

ثالثاً. مكونات تحليل الفرد:

يرى كل من جون وارنر وراندي سايمون (2012، ص163 بتصرف) بأن التحليل الفعال للفرد يتكون من مكونين أساسيين:

أ. ملخص تحليل الفرد: ينطوي على تحديد مدى النجاح الكلي للموظف في الأداء الوظيفي.

ب. تشخيص تحليل الفرد: الذي ينطوي على اكتشاف الأسباب الكامنة وراء أداء الموظف.

ويمكن من خلال ملخص الفرد وعملية التشخيص معا تحديد هوية الأشخاص الناجحين والفاشلين، ومعرفة سبب ذلك النجاح أو الفشل، وهو ما يطلق عليه تحليل الفرد.

والجدول التالي يلخص هذين المكونين:

الجدول رقم (01): مكونات تحليل الفرد

ملخص تحليل الفرد	هو تحليل شامل، أي تقييم كلي لأداء أحد الموظفين، وتصنيف ذلك الموظف بحسب أدائه: ناجح، أو غير ناجح.
تشخيص تحليل الفرد	يحدد هذا التحليل سبب حدوث سلوك الموظف، ويحدد كيفية اجتماع معارف الموظف، ومهاراته، وقدراته، وجهده، والعوامل البيئية لتنتج ملخص تحليل الفرد.

المصدر: جون وارنر، راندي دي سايمون، **2012**، ص163، بتصرف.

رابعا. طرق ووسائل تحليل الفرد:

من أهم الطرق التي يمكن استخدامها في تحليل الفرد هي:

- **البيانات:** ونذكر منها: طلبات العمل، بيانات تقييم الأداء،
- **المقابلة:** ونقصد بذلك المقابلة بأنواعها: مقابلة العمل، المقابلة النفسية، ومقابلة التوجيه والارشاد.
- **الاستبيانات**
- **الاختبارات:** ونذكر منها: اختبارات العمل (الموقفية)، الاختبارات النفسية (الاسقاطية والموضوعية)...الخ.

أما من أهم الأعضاء الذين يشرفون على عملية تحليل الفرد، فنذكر منهم:

- الأخصائي النفسي (بتخصصيه العمل والتنظيم، العيادي)
- موظف إدارة الموارد البشرية
- الرئيس المشرف على الفرد (في حالة التوظيف)
- أعضاء خلايا الجودة
- لجان تقييم الأداء...الخ.

والجدول التالي يوضح بشكل موجز محتوى تطبيق كل طريقة في عملية تحليل الفرد:

الجدول رقم (02): بعض طرق وأساليب قياس تحليل الفرد

الطريقة أو البيانات التي يتم الحصول عليها	التطبيقات بالنسبة لاحتياجات تنمية الموارد البشرية/التدريب
١. معلومات الأداء أو عمليات تقييم الأداء باعتبارها مؤشرات على وجود المشاكل أو نقاط الضعف ▪ الإنتاجية ▪ الغياب المتكرر أو التأخر ▪ الحوادث ▪ المرض قصير الأمد ▪ حالات الشكوى ▪ معدل الهدر ▪ التأخر في تقديم الخدمة ▪ جودة المنتج ▪ التوقف المؤقت عن العمل ▪ حالات ومعدلات الإصلاح ▪ مدى الاستفادة من الأدوات ▪ شكاوى الزبائن	تشمل نقاط الضعف ومجالات التطوير الممكنة، بالإضافة إلى نقاط القوة؛ سهلة التحليل والحساب لتحقيق العديد من الأهداف، مثل، تحديد الاحتياجات التدريبية، وتحديد موضوع البرنامج التدريبي، ويمكن استخدام هذه المعلومات أيضاً في تحديد درجة التباين في الأداء.
٢. ملاحظة عينة من العمل	تقنية أقل موضوعية، لكنها تزوّدنا بسلوك الموظّف وبنتائج هذا السلوك.
٣. المقابلات	الفرد هو أكثر الناس معرفة بنقاط ضعفه؛ وقد تؤدي مشاركة الموظف في تحليل احتياجاته التدريبية إلى تحفيزه لبذل جهد أكبر في عملية التعلّم.
٤. الاستبيانات	نفس الطريقة المتّبعة في المقابلة، وهي تتكيف بسهولة مع خصائص المنظمة؛ وقد ينتج عنها بعض التحيز نظراً لأنه يتم إعدادها بشكل مسبق.
٥. الاختبارات ▪ معرفة العمل ▪ المهارات ▪ الإنجاز	قد تكون مفصلة لتلائم منظمة ما أو معيارية؛ ويجب الحرص على مراعاتها للجودة المتعلّقة بالعمل.
٦. قياس الاتجاهات	مفيدة في قياس الروح المعنوية، أو الدافعية، أو الرضا لدى الموظف.
٧. قوائم أو مخططات سير التدريب	قوائم يتم تحديثها باستمرار، تحتوي على المهارات المتوفرة لدى كل شخص، وتحدد احتياجات التدريب المستقبلية لكل عمل.
٨. مقاييس التصنيف (الترتيب)	يجب ضمان توفير مقاييس موثوقة وموضوعية للموظف
٩. الأحداث المهمّة	أحداث مهمة تسهم في نجاح أو فشل الأداء الوظيفي
١٠. المفكّرات	يقوم الموظّف بتسجيل تفاصيل عمله

١١. مواقف مبتكرة ▪ لعب الأدوار ▪ دراسة الحالة ▪ قيادة الاجتماعات ▪ جلسات التدريب ▪ ألعاب العمل ▪ تمرين في السلة.	طرق تسمح بعرض المعلومات والمهارات والاتجاهات الخاصة بالموظفين.
١٢. التصنيف التشخيصي	قائمة تقوم على التحليل العاملي للحصول على التصنيف التشخيصي.
١٣. مراكز التقييم	خليط يضم العديد من الطرق السابقة، تتم من خلال برنامج تقييمي مكثّف.
١٤. الإرشاد	مشابهٌ للمقابلة أحادية الأطراف
١٥. الإدارة بالأهداف MBO أو التخطيط للعمل وأنظمة مراجعة الأداء.	تقدّم بيانات عن الأداء الفعلي المنتظم الذي يرتكز على مقاييس تنظيمية (فردية أو جماعية)، بحيث تكون المقاييس معروفة، وتساعد في تحليل مستوى الأداء لمعرفة درجة التقدم أو التراجع في ذلك المستوى. وبحيث تكون هذه العملية نقطة الانطلاق في وضع الأهداف التنظيمية.

المصدر: جون وارنر، راندي دي سايمون، **2012**، ص161-163.

خامساً. أهداف تحليل الفرد:

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؛ أي أن عملية تحليل الفرد بحسب كامل عويضة تهدف إلى:

1. 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.

2. الاختيار المهني لأنسب الأفراد الذين يصلحون للعمل المطلوب شغله من خلال مواءمة بروفيل الفرد بالبروفيل المتطلب لهذا العمل.

3. التوجيه المهني للأفراد لأنسب المهن والأعمال والتي تتناسب وما لديهم من قدرات ومهارات.

4. تساهم عملية تحليل الفرد في وضع العامل المناسب في المكان أو العمل المناسب له مما يستتبع حدوث التوافق المهني والرضا عن العمل.

5. بتطبيق ما تهدف إليه عملية تحليل الفرد وما يتحقق من توافق الفرد في عمله يتبع ذلك زيادة الانتاج وجودته والتقليل من حوادث.(عويضة، 1996، ص31)

سادساً. أهمية تحليل الفرد:

تتجلى أهمية تحليل الفرد في المنظمات الحديثة بوصفه أداة أساسية لفهم السلوك الإنساني في بيئة العمل، وتشخيص الفروق الفردية، وتوجيه القرارات الإدارية المرتبطة بالأداء، والتنمية، والتوظيف، والترقية. ويُسهم تحليل الفرد في بناء سياسات فعّالة لإدارة الموارد البشرية قائمة على أسس علمية موضوعية، بدل الاعتماد على التقديرات الحدسية أو الأحكام الشخصية.

وتتمثل أهمية تحليل الفرد عموما فيما يلي:

1. **تحليل أداء الأفراد ذوي الفاعلية المرتفعة:** يُعد تحليل أداء الموظفين الأكثر فاعلية مصدرًا غنيًا لاستخلاص أفضل الممارسات السلوكية والمهنية، وتحديد أنماط الكفاءة، والقدرات، والدوافع التي تسهم في تحقيق الأداء المتميز. وتُستخدم نتائج هذا التحليل كنماذج مرجعية (Benchmarking) لتطوير أداء بقية العاملين، وتصميم برامج تدريبية قائمة على الكفاءات الفعلية المطلوبة (وارنر و سايمون، 2012).
2. **تحليل أداء الأفراد ذوي الفاعلية المنخفضة:** يتيح تحليل الفرد الأقل فاعلية تشخيص مواطن القصور في الأداء، سواء كانت معرفية، مهارية، دافعية، أو تنظيمية، مما يساعد الإدارة على اختيار التدخل المناسب لتحسين الأداء، كالتدريب، أو الإرشاد المهني، أو إعادة تصميم العمل، أو حتى إعادة التوجيه الوظيفي.(Robbins & Judge, 2017)
3. **دعم قرارات تنمية الموارد البشرية:** يسهم تحليل الفرد في تحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية، وربطها بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة، بما يضمن توجيه الاستثمارات التدريبية نحو المجالات الأكثر تأثيرًا في الأداء والإنتاجية.(Cascio & Boudreau, 2011)

4. **تحسين عمليات التوظيف والاختيار:** يساعد تحليل الخصائص الفردية (القدرات، الاتجاهات، السمات الشخصية) على تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة(Person–Job Fit) ، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي، ويرفع مستوى الرضا الوظيفي والاستقرار المهني (Dessler, 2020).
5. **تعزيز العدالة التنظيمية واتخاذ القرار الموضوعي:** يوفّر تحليل الفرد قاعدة بيانات علمية تُسهم في ترشيد قرارات الترقية، والتقييم، والمكافآت، بما يعزز الشعور بالعدالة التنظيمية، ويحدّ من التحيزات الشخصية داخل المنظمة (عبد الله العزاوي وجواد، 2010).
6. **رفع الكفاءة التنظيمية وتحقيق الأداء المستدام:** يؤدي الفهم الدقيق للفروق الفردية والسلوك التنظيمي إلى تحسين التنسيق بين الأفراد والجماعات، وتعزيز فعالية العمل الجماعي، مما ينعكس إيجابًا على الأداء الكلي للمنظمة وقدرتها التنافسية (محمد شحاتة ربيع، 2010).

المحاضرة الثانية: الميول والميول المهنية

=أولا.الميول=

تمهيد:

لقد كانت الثورة الصناعية التي شهدها العالم إبان القرن التاسع عشر و اوائل القرن العشرين بمثابة بداية جديدة لكثير من حقول العلم و المعرفة و لم يكن علم النفس بمنأى عن ذلك ، حيث اهتم العلماء بالدراسات العلمية للميول انعكاسا لحاجة حقل التوجيه التربوي و المهني لمثل هذه الدراسات آنذاك ، لما لاحظه المربون و المختصون من أن الاستعدادات و التحصيل الدراسي و الاعداد المهني لا تفسر وحدها نجاح الفرد في دراسته او في مهنته أو تكيفه لهما فالميول في الواقع تدخل كعامل هام في هاتين العمليتين "حيث لوحظ "ان اكثر التلاميذ تحمسا لدراستهم هم أولئك الأكثر ميلا و توجها للدراسة وهذا ما نلاحظه أيضا من أن بعض الطلبة يبرز في التحصيل في مادة دون أخرى ، مما يعكس ما وراء ذلك من ميل لهذه المادة و إن كان يرافق هذا الميل قدرة عقلية ..، كما نلاحظ أن أكثر العمال رضا وانجازا في عملهم، هم الذين يلتحقون بمهن تتفق مع ميولهم، ونراهم يرتبطون برفاق عملهم برابطة قوية نتيجة ميلهم لهذه المهنة. ولم تقتصر دوافع دراسة الميول على تلك الاسباب بل تطورت نتيجة لإفرازات عصر الثورة الصناعية الذي تمثل في الحرص على الكفاءة وعدم هدر الجهود، فبرزت بقوة الحاجة لعمليات الانتقاء والتصنيف التربوي والمهني التي أبرزت الحاجة الملحة لتصميم اختبارات تقيس الميول لتعين على عملية الانتقاء والتصنيف.

وفي هذا السياق يجدر بنا ان نذكر ان أقدم نظرية من نظريات الميول ظهرت عام 1909م وكان منظرها هو العالم بارسونز الذي افترض أن التكيف المهني يزداد عندما تنسجم خصائص الفرد وميوله مع المهنة، وفي العام الدراسي عقدت مؤسسة كارنيجي للتكنولوجيا في الولايات المتحدة سيمنار موضوعه الميول، انبثق عنه مجموعة من اختبارات الميول التي لم يكتب لأي منها الاستمرار والازدهار مثل ما كتب لاختبار سترونج الذي كان بدوره أحد الاختبارات التي انبثقت عن السيمنار ذاته. وتعد تلك الجهود بدايات قوية غذت العديد من الدراسات اللاحقة في مختلف بلدان العالم فنتج عن ذلك

العديد من اختبارات الميول المهنية التي كان من أحدثها الاختبار الذي نحن بصدد تطبيقه ألا وهو اختبار الميول المهنية CIT للبروفيسور جيمس . أ . أناثاسو و الذي نعرض في هذا الباب اهم ما ورد في ادبيات علم النفس عن الأساس النظري الذي صمم على اساسه هذا الاختبار .

اولا : تعريف الميل:

يعدّ تعريف جيلفورد للميل الذي ينص على أن الميل هو " نزعة سلوكية عامة لدى الفرد تجعله ينجذب نحو فئة معينة من فئات النشاط " هو التعريف الأكثر انتشارًا، هذا و يمكننا ان نستعرض تعاريف الميل حسب ما ورد في مضمونها كالتالي:

1. **تعاريف تناول الميل من حيث هو مكون نفسي يوجه الفرد لأنماط سلوكية معينة:** الميل هو حب الفرد لنشاط معين و رضاه عنه و تركيز ذهنه فيه و الاستعداد إلى بذل أقصى مجهود فيه والاستمرار فيه أطول وقت ممكن؛ والميل هو التعلق بأمر معين و الاقبال على الانتباه إليه والاستمرار في الاهتمام به في شيء من الاحتمال و الرغبة و يمكن أن يتصل هذا الميل بما يحب الشخص أو يعجب به أو بما من شأنه أن يوجد عنده نوعا من الانشغال بهذا الامر.

كما يعدّ الميل دافع يحدد استجابة الفرد بطريقة انتقائية تعكس القوة النسبية للشحنات الموجبة للأشياء و الانشطة على اختلافها و تعددها في عالم الفرد السيكولوجي، ففي تعريف جيلفورد نجد أن الميل : " نزعة سلوكية عامة لدى الفرد تجعله ينجذب نحو فئة معينة من فئات النشاط." وعموما الميل شعور عند الفرد يدفعه إلى الاهتمام و الانتباه بصوره مستمرة إلى موضوع معين ويكون هذا الاهتمام او الانتباه مصحوبا بالارتياح من قبل الفرد؛ كما أن الميل في قاموس دريفر لعلم النفس: هو عامل من عوامل تكوين الفرد قد يكون مكتسب و يدفع الفرد إلى الانتباه لأمور معينة وهو من الناحية الوظيفية نوع من الخبرة الوجدانية تستحوذ على اهتمام الفرد و ترتبط بانتباهه إلى موضوع معين أو قيامه بعمل ما.

أما الميل عند بنجهام : هو النزعة التي تؤدي إلى الانغماس في خبرة ما و الاستمرار فيها. وأيضا الميل هو خليط من الاحساسات و المشاعر الذاتية و بعض الانماط السلوكية. بينما الميل في قاموس وبستر : هو استعداد لدى الفرد يدعو إلى الانتباه إلى أشياء معينة تستثير وجدانه.

وفي تعريف جون دوي : الميل الحقيقي هو ببساطة ان الشخص يحقق ذاتيته أو وجد نفسه في قيامه بعمل معين.

2. تعاريف تناولت الميل من حيث هو مثيرات خارجية تستدعي استجابة معينة: الميل هو النشاط الذي يثير شعورا سارا عند الفرد.

كما أن الميل عند بردي و كول و هانسون : يعني ببساطة فئات أو مجموعة من الاشياء او الاشخاص التي يتقبلها او يرفضها الفرد و تقوده إلى نماذج أو أنماط متسقة من السلوك. إلا أن بعض المراجع التي تناولت الميل عرضت معنى الميل عند العالم سوبر الذي نحى منحى مختلف نوعا ما عن التعاريف السابقة ، حيث أن معنى الميل عنده يتوقف على الطريقة التي تتبع في الكشف عن الميول:

1. الميل المعبر عنه لغويا حيث أن الفرد يعبر عن ميله او عدم ميله لشيء معين بمجرد القول بأنه يحب او لا يحب، وتقاس هذه الميول عن طريق استفتاء الفرد وأكدت البحوث أن هذا النوع من الميول ليست ثابتة
2. الميول الظاهرة، وهي التي تكون واضحة عن طريق النشاط والذي يقوم به الفرد في حياته.
3. الميول التي نعرفها من خلال الاختبارات الموضوعية التي تقدم للفرد للكشف عما لديه من خلال النشاطات التي تعرض عليه، حيث يقاس ميل الشخص بمدى معلوماته في الميدان الذي يميل إليه
4. استبيانات الميول ونتعرف عليها بطريقة مشابهة لطريقة الاستفتاءات التي تتبع في الكشف عن الميول المعبر عنها كما في النوع الاول. غير أن هذه الطريقة تختلف من حيث أن كل سؤال في القائمة التي تختبر الميول يكون لنوع الاجابة عليه درجة معينة، ولا تكون الدرجة هي مجموع درجاته على المفردات كما هو الحال في الاستفتاءات لأن الاستبيانات تعطي نمط من الميول المتعدد للفرد ولا تعطي درجة واحدة من ناحية واحدة.

3. علاقة الميل ببعض المصطلحات النفسية الاخرى:

1.3. علاقة الميل بالاستعداد و القدرة: مع ان قاموس وبستر عرف الميل على انه استعداد ، إلا أنه من الواضح بالتجربة و ملاحظة الواقع العملي انه ليس بالضرورة ان الشخص الذي له ميل عال يمكن أن ينجح في المهنة التي يميل إليها وهذه النقطة بالذات اثارت شكوكا نحو الميل ، وهذا يعني ان الميل لمهنة او نشاط ما قد يوجد لدى شخص يفتقر للاستعداد لتلك المهنة او ذلك النشاط ، لذا المحت العديد من المراجع لاعتبار هما متغيران مستقلان، وقد اعتبر البعض أن "الأداء في عمل من الاعمال هو خلاصة للاستعداد والميل معا وعلى هذا فإن قياس هذين المتغيرين، أي الميل و الاستعداد، يسمح بدرجة أكبر من الدقة في التنبؤ بالأداء من الاقتصار على واحد منهما ذلك انهما على الرغم من ارتباطهما فإن مستوى مرتفعا في أحدهما ليس بالضرورة مستوى مرتفعا في الآخر. وحيث أن لا قدرة بدون استعداد فإن العلاقة بين الميل والقدرة لا تختلف كثيرا عن العلاقة بين الميل والاستعداد فقد ذكر نجاتي(2003) أن كثير من الدراسات بينت " أن العلاقة بين الميل والقدرة ضعيفة جدا بحيث لا يمكن التنبؤ بالميل من معرفة القدرة. ويبدو أن الميول والقدرة سمات مختلفة للحياة العقلية. حيث يبدو أن الميل يحدد "اتجاه المجهود "، اما القدرة فتحدد " مستوى الأداء."

2.3. علاقة الميل بالدافع: عند استعراضنا لتعريفات الميل اتفق ان وصف الميل صراحة بأنه دافع، أو ضمنيا كما في تعريف جيلفورد و غيره، وتعريف الميل على هذا النحو يضعه في المجال العام للدوافع فالميول كالحاجات والاتجاهات نوعاً من السمات التي يمكن ان يطلق عليها دينامية او دافعية، إلا أن الميول تختلف عن الدوافع؛ فالدوافع ترتبط بأهداف محددة، بينما ترتبط الميول بمجموعات متشابهة من الأهداف؛ ثم إن الدوافع مؤقتة، وهي تتفاوت في القوة تبعا لحالات النقص أو الاشباع، بينما الميول تستمر لمدة طويلة نسبيا، وتكون اكثر ثباتا في قوتها.

3.3. علاقة الميل بالاتجاه: بالرغم من أن بعض المصادر قد تصف الميل بأنه اتجاه إلا ابو اسعد والهواري (2012) حددا " الفرق بين الميل و الاتجاه بان الاتجاه يكون نحو الشيء كما يكون ضد، اما الميل فلا يكون إلا نحوه، و الاتجاه أقل من الاهتمام درجة و أضعف دفعا كما ان الاتجاه قد يكون ذاتيا او شخصيا وقد يكون عاما، أما الاهتمام أو الميل فلا يكون إلا ذاتيا شخصيا"، إلا أنهما أكدا أن الاتجاهات و الميول قد تتطور: " لتصبح مثلا او قيما أو عقيدة يدين بها الفرد ، وذلك عندما يلح عليها بالتأكيد و تمتلئ بها النفس".

- **الميل والاتجاه:**

- الميل لا يكون إلا نحو الشيء والاتجاه يكون نحو الشيء وضده.
- الميل يعني الاهتمام والاتجاه أقل وأضعف درجة من الاهتمام.
- الميل لا يكون سوى ذاتيا شخصيا والاتجاه قد يكون ذاتيا أو عاما.

4.3. علاقة الميل بالشخصية: تشكل الميول سمة هامة من سمات الشخصية التي اهتمت بها الدراسات النفسية لأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بالإقبال على نواحي النشاط في المجالات المختلفة كما أنها تسهم مع غيرها من سمات الشخصية الاخرى مثل الاتجاهات والدوافع و القيم في التكيف التربوي و النفسي، الذي بدوره يشكل عامل مهم من عوامل الصحة النفسية للفرد، وبالتالي عامل مهم في استقرار المجتمع و تنميته .إلا ان بعض المصادر تذكر ان بدايات دراسات الميول وتصميم اختباراتها وتفسيرها كانت تتم على أساس عملي غير نفسي إلا ان هذا التوجه لم يلبث إلا ان تغير مع تقدم الدراسات في هذا الشأن التي نحت إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الميل و الشخصية أكثر فأكثر، ومن أشهر تلك الدراسات، الدراسة التي قام بها جيلفورد و زملائه و نتج عنها تحديد أكثر من عشرين عامل ميل يبدو أن معظمها يعكس أساليب شخصية عامة و ليس اتجاهات مهنية ، أثبت دراسة أخرى أن هناك ارتباطا بين درجات اختبار سترونج و كيودر (وكلاهما اختبارات ميول مهنية كما سيأتي ذكره) واختبارات الشخصية مثل اختبار منيسوتا المتعدد الأوجه و غيره، وقد استمرت الدراسات العلمية في محاولة سبر أغوار العلاقة بين الميل و الشخصية ومن أهم الدراسات التي أجريت في هذا الصدد دراسة هولاند التي اتخذت "الاختبارات الخاصة بالميول المهنية كمؤشرات للشخصية" مدعمة بذلك الاتجاه نحو "التفسير المنتظم للميول في ضوء مفاهيم الشخصية" . بل ان أبو حطب و عثمان (1992) يرون أنه: " ربما تكون اختبارات الميول أكثر كفاءة من عدد كبير من الاساليب الاخرى في قياس الشخصية نظرا لتنوع محتواها و زيادة تقبل الشخص لها" .

4. خصائص الميول:

لخص سترونج خصائص الميول في ستة نقاط وهي:

1- إن الميل تعبير عن الرضا ولكنه ليس بالضرورة دليلا على الكفاية، فالميل إلى لعب كرة القدم لا يدل على المهارة في اتقانها

2- إن الميل أحد مظاهر الشخصية المتعددة وليس ظاهرة سيكولوجية منفصلة

3- إن الميول المتوفرة لدى الإنسان لا تدل دلالة اكيدة على حدوث شيء في الماضي ولا تمكن من التنبؤ بدقة عن النجاح في المستقبل.

4- إن معرفة ما يحبه الإنسان وما يكرهه يمدنا بأساس طيب لتقدير ما حدث في الماضي وما يمكن أن يحدث في المستقبل.

5- إن التقديرات المبنية على الميول، تشير إلى ما يريد ان يقوم به الإنسان ولكن لا تدل على ما يستطيع القيام به إلا بطريقة غير مباشرة.

6- بالرغم من وجود علاقة بين الميول والقدرات، إلا أن الأخيرة لا يحبذ قياسها عن طريق اختبارات الميول.

5. **العوامل المؤثرة في الميول:** تتأثر الميول بعدد من العوامل يمكن تصنيفها لصنفين رئيسيين تندرج تحت كل منهما العديد من المؤثرات ، التي توجه ميول الافراد ، و تحدد معالمها ، وهما:

1.5. العوامل الذاتية: و تشمل صفات الفرد الوراثية و درجة الذكاء وحالته الانفعالية و سماته الشخصية وخصائصه العقلية و الجسمية و جنسه ذكرا كان ام انثى و سنه و مرحلة النمو التي يمر بها. فعلى سبيل المثال توصل اكرمان و هيجساد إلى ان الاشخاص ذوي الذكاء المرتفع لديهم تنوع في الميولهم المهنية بدرجة أكبر من الافراد ذوي الذكاء المتدني ووجد أن هنالك علاقة قوية بين العلامات المدرسية و تنوع الميول المهنية ، ووجد ايضا علاقة إيجابية بين تنوع الميول المهنية و الانبساطية، كما ان لنوع الجنس اثر كبير في تحديد معالم الميول السائدة عند الاشخاص" حيث نجد بصفة عامة أن الاولاد و الرجال اكثر ميلا نحو الامور العملية الخارجية و نحو الامور الثقافية و نواحي النشاط العنيف ، بينما تتجه ميول البنات و النساء نحو الهوايات المنزلية و تربية الاطفال"، و يمكننا كذلك ان نلاحظ عامل السن و المرحلة العمرية "حيث نجد أن ميول الاطفال في المراحل الاولى تتجه نحو أنفسهم و نحو الطعام و نحو الوالدين و الجو المنزلي، ثم تتحول ميولهم عندما يكبروا قليلا بحيث يغلب فيها نواحي النشاط و كسب المهارات والتعليم، أما في المراهقة فيحدث فيها تغيير كبير في الميول و الاتجاهات العقلية حيث يحدث التحول نحو الامور الدينية والاجتماعية و الخلقية والجمالية، وفي الرجولة يتجه الميل والاهتمام

نحو تكوين العائلة والعمل والانتاج، اما في الكبر فتتجه الميول نحو الاعمال المتصفة بالهدوء والبعد عن المنافسة."

2.5. العوامل البيئية: وتشمل كل ما يحيط بالفرد في منزله و دائرة اسرته و مدرسته وجيرته ومجتمعه بصورة عامة ، فهي تشمل ميول الآباء والمستوى الاجتماعي والاقتصادي، ومدى توفر فرص التدريب والخبرة العملية لمزاولة ميوله ، وأصدقاءه و الكتب التي يقرؤها ، والهوايات التي يزاولها والعادات والتقاليد والمثل السائدة في المجتمع والطابع الثقافي الذي يميز الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليه والعصر الذي يعيش فيه. ويبدو ذلك جليا في اختلاف ميول أبناء البيئات الصناعية عن ميول أبناء البيئات الساحلية و الريفية ، وكذلك اختلاف ميول الاشخاص الذين نشئوا في بيئات يغلب عليها الحرمان وميول الاشخاص الذين نشئوا في بيئات يغلب عليها الاعتدال و الحرية المسئولة.

6. أنواع الميول: تركز أدبيات علم النفس الصناعي وعلم النفس فرع التوجيه المهني والتربوي على الدراسات الخاصة بالميول المهنية –التي سيأتي ذكرها بالتفصيل – إلا ان البعض منها – أي من المراجع التي اطلعت عليها الباحثة – يسلط الضوء على انواع الميول بشكل عام، وقد لوحظ التباين في التصنيفات التي تناولت انواع الميول بشكل عام، فنجد ان "العبيدي و الجبوري" صنفا الميول على أنها:

- **ميول فطرية:** وهي تولد مع الوليد كالميل إلى الحركة والميل إلى المشي أو الميل نحو الهوايات التي يغلب عليها عنصر اللعب، والسيطرة وحب الاستطلاع، أو الميل نحو الامور الاجتماعية، وهذه الميول تكون أكثر ثبوتا.
- **الميول المكتسبة او الاهتمامات:** وهي تظهر في الطفل بتأثير الاسرة والمدرسة والوسط، وهي اقل ثبوتا وأسهل تحولا وأكثر قابلية للتغيير، كالميل إلى السباحة والصيد وسباق الدراجات... والمطالعة في الادب والعلوم.

اما عبد الهادي والعزة (2010) ، فينحون منحى مختلف عن التصنيف السابق، فقد ميزا بين نوعين من الميول ألا وهي:

- **الميول العامة :** تمثل مجموعة من استجابات القبول نحو موضوع معين يحقق الرضا و السعادة للفرد حين يمارس ما يميل اليه، فطريقة قضاء وقت الفراغ تدل على نوع الميول لدى الفرد . والافراد يختلفون في ميولهم، فهذا يمارس نشاطا رياضيا وآخر يطالع الكتب... الخ.
- **الميول المهنية:** وهي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه؛ وقد اشار سترونج إلى أن الميول المهنية تمتاز عن الميول العامة بأنها أكثر ثباتا واستقرارا.

ويقرر أبو سعد والهواري أن بعض علماء النفس يميز بين الميول المهنية والميول اللامهنية:

- فالأنشطة التي يمارسها الفرد في أوقات الفراغ ويجد فيها متعته تعرف بالميول اللامهنية،
- أما الميول المهنية "فهي تلك التي تتعلق بمهنة يمارسها الانسان؛

كما ان درجة الفرد في الميل المهني يمكن أن تتأثر بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في الوقت الذي تقل فيه تأثر الميول اللامهنية يمثل هذه الظروف" هذا ويبدو أن التصنيفين الاخيران لأنواع الميول يتفقان فيما بينهما في المضمون وان اختلفت المسميات للنوع الاول من الميول، وهما ينسجمان كذلك مع طبيعة الدراسات التي خصت الميول المهنية بمزيد من العناية، مما يجعل ادراجها تحت هذان التصنيفان أكثر منطقية من سواه من التصنيفات.

المحاضرة الثانية: الميول والميول المهنية

=ثانيا. الميول المهنية=

تمهيد:

يوضح نزال(2008) في دراسته عن الميول المهنية أن: :الاختيار المهني قد نال اهتمام الباحثين في العلوم الاجتماعية خلال القرن الماضي لما يمثله من اهمية لكل من الفرد والاسرة والمجتمع، ومع التطور السريع في عالم المهن من حيث التنوع والمتطلبات، اضافة إلى التطور التكنولوجي السريع، اصبح من المهم البحث في وسائل وطرق لمساعدة الفرد في هذه العملية، وتعتمد عملية الاختيار المهني على معرفة الفرد لنفسه من حيث القدرات والميول والسمات الشخصية وصحة جسمه وظروف بيئته ومعرفة الفرد للمهن المختلفة ، وما تتطلبه من قدرات وما تقدمه من مكافآت وفرص عمل ".

وقد حظيت الميول وخاصة المهنية بجانب كبير من عناية علماء النفس كونها عامل مهم في التوجه المهني للفرد وشعوره بالرضا نحو نفسه ومهنته، ويعتبر عام 1927 م البداية الحقيقية للدراسات الخاصة بالميول بصفة عامة والميول المهنية بصفة خاصة، ذلك ان العالم سترونج نشر خلال تلك السنة نتيجة أبحاثه حول الميول المهنية حيث عرف " سترونج الميل المهني في ضوء مشاعر التقبل وعدم التقبل للأنشطة المختلفة، حيث يرى ان كل شخص يشارك في الانشطة التي يفضلها ويتعلق بأي منها طبقا لدرجة تقبله أو عدم تقبله لها وقد توج أبحاثه بإنشائه لأول مقياس للميول في تاريخ القياس النفسي و الموسوم بـ " صحيفة الميول المهنية "، والتي تعرضت بدورها إلى العديد من التعديلات كما انها دشنت عصر جديد لدراسات اكثر تخصصية في مجال الميول المهنية شملت العديد من النظريات و المقاييس التي حاولت سبر أغوار هذا الجانب من شخصية الفرد مستعينة بأدوات البحث العلمي رغبة في توجيه نتائجه لخدمة العلم و البشرية.

أولا : تعريف الميول المهنية :

1-تعريف أوسكار (1948) :عرف أوسكار الميول المهنية بأنها " السمات الشخصية ذات الدلالة بالنسبة للنجاح المهني و الشعور بالرضا عن المهنة . وهذه السمات تظهر في اختبارات الميول و اختبارات القيم" .

2-تعريف صالح (1972): الميل المهني ليس عبارة عن وحدة نفسية و لكنه يشمل مجموعة من نواحي السلوك المختلفة . وهذا يدل على ان الميل المهني تنظيم سلوكي معقد يتعلق بمجموع استجابات قبول نحو نشاط مهني معين.

ثانيا: نظريات الميول المهنية و الاختيار المهني:

1-**نظرية سوبر:** طور سوبر (1979م) نظرية في الاختيار المهني اعتمادا على المراحل العمرية التي يمر بها الفرد و مبنية على الافتراضات التالية:

-أن الافراد يختلفون في الميول و القدرات و الاستعداد و سمات الشخصية.

-ان كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من قدرات و ميول و سمات.

-أن كل مهنة تتطلب نموذجا محددا من القدرات و الميول.

ان اختيار احدى المهن و التكيف معها عملية مستمرة.

-تتحدد طبيعة العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي و الاقتصادي لوالديه، فأولياء الامور ذوي المستوى الاقتصادي و الاجتماعي بإمكانهم توفير الظروف و الامكانيات لدراسة أبنائهم.

-يمكن التأثير على عملية النمو المهني في مراحل الحياة المتعددة من خلال التأثير على القدرات و الاستعدادات و الميول و بالتالي التأثير على اختيار المهنة.

-ان عملية النمو المهني هي عملية نمو و تطور لمفهوم الذات لدى الفرد.

-يزداد رضا الفرد عن عمله بناء على مدى توافق هذا العمل مع قدراته و رغباته و ميوله. ان المهمات التطورية المهنية التي تظهر خلال مرحلة النمو لغاية عمر 14 سنة تتضمن تنمية توجهات الفرد نحو العمل و البدء بترجمة القيم الذاتية إلى قيم عمل ، ويمكن تنمية هذه المهمات من خلال الاسرة و المجتمع.

2- نظرية هولاند: قام هولاند بتطوير نظرية في الاختيار المهني قائمة على أن اختيار الافراد للمهن انما يعبر عن شخصياتهم المهنية ، بالرغم من أنه يختار بناء على ميوله و قدراته و رغبات الاهل والاصدقاء، وقد بنى هولاند نظريته في الاختيار المهني على الافتراضات التالية:

-الاختبار المهني هو سلوك يعكس فيه الفرد شخصيته و ميوله و قدراته.

-المهن المختلفة تشبع حاجات الافراد النفسية المختلفة.

-يتم الاختيار المهني يناء على معرفة الشخص ببيئات العمل المختلفة.

-يتجه الافراد نحو المهن التي تناسب شخصياتهم.

-مقاييس الشخصية و مقاييس الميول المهنية تعطي نفس النتائج وان اختلفت محتوياتها. وبناءا على هذه الافتراضات وضع هولاند بيئات العمل الستة وهي:

1. **البيئة الواقعية** : المهن في هذه البيئة تحتاج إلى جهد بدني واضح مثل المزارع و ميكانيكي السيارات و تحتاج هذه البيئة إلى مهارة الصبر و الحركة.
2. **البيئة البحثية** : المهن في هذه البيئة تحتاج إلى التعامل مع الارقام و الادوات الدقيقة و يلزم هذه البيئة كثير من الذكاء و الابداع ، مثل المختبر والمكتبة .
3. **البيئة الاجتماعية** : المهن في هذه البيئة تحتاج إلى قدرة على التعامل و التفاعل مع الاخرين وفهم سلوكياتهم ومن أمثلتها المهن التعليمية و التمريضية.
4. **البيئة التقليدية** : المهن في هذه البيئة تحكمها القوانين والانظمة والمعلومات الرياضية واللغوية مثل المحاسبة.
5. **البيئة المغامرة** : المهن في هذه البيئة تتطلب مقدرة لغوية و اجتماعية لأنها تعتمد على الاقناع و التعامل مع الاخرين مثل السياسة و المبيعات.
6. **البيئة الفنية** : المهن في هذه البيئة تتطلب مهارة في التخيل وفي فهم أذواق ومشاعر الآخرين مثل: الموسيقى وتصميم صفحات الانترنت. وتبعا لذلك يرى هولاند أنه يمكن تصنيف معظم الناس تبعا لميولهم المهنية في ستة أنماط رئيسية وهي: **الواقعي، العقلاني، الفني، الاجتماعي، المغامر، التقليدي**؛ كما يرى هولاند ان أصحاب هذه الانماط يبحثون دائما عن الاعمال والمهن التي تلائم نمط شخصياتهم و تعبر عن ميولهم المهنية.

3-نظرية باندورا: يفترض باندورا أن تصورات الافراد نحو انفسهم خلال تأدية المهمات المنوي انجازها تتوسط بين ما يعرفه الفرد و اعتقاده في قدرته على انجاز هذه المهمة .ان الكفاءة الذاتية و توقعات المخرجات هي تصورات الفرد للواقع ، وقد تكون التصورات مطابقة للواقع أو غير واقعية ، وتؤثر متغيرات الفروقات الفردية و الديموغرافية مع المتغيرات الاخرى على خبرات التعلم ، التي تلعب دورا في تشكيل اعتقادات الكفاءة الذاتية ، والتي بدورها ترتبط بمخرجات الفرد و خياراته ، فالطالب القادم من خلفيات تعليمية عالية و الذي يذهب إلى الندوات التعليمية و الورش التدريبية لاكتساب مهارة لمساعدة الناس ، والذي يتم تعزيزه من قبل ذويه و الاصدقاء ، سيطور اعتقادا قوي يقود إلى مخرجات ايجابية مثل الالتحاق بالجامعة مطورا ميولا نحو إحدى التخصصات التي توفر له فرصة لمساعدة الناس، و المرشد حسب النظرية المعرفية الاجتماعية يركز على خبرات التعلم التي ترتبط باعتقادات الكفاءة الذاتية و توقعات المخرجات ، لأنها تؤدي إلى نشاطات و ميول مهنية يمكن تنميتها.

4- نظرية آن رو: بنت آن رو نظريتها في الاختيار المهني على افتراض أن العناصر الاساسية للشخصية تعود إلى التفاعلات المبكرة بين الآباء والأبناء وهي التي تحدد بالتالي توجهات الأبناء نحو المهن، فإذا كانت العلاقة قائمة على التقبل والاحترام، فإن الاطفال سوف يهتمون بمهن تتعلق ممارستها بالناس، وإذا كانت العلاقة قائمة على الخوف والقلق فإن الابناء سوف يهتمون بمهن مرتبطة بالأشياء .وترى رو وجود ثلاثة أنواع من العلاقات العاطفية بين الآباء والأبناء:

-**الحماية الزائدة** : وفي هذا النمط يحدد الآباء اختيار الاصدقاء والخبرات، ويوجهون ابنائهم نحو السلوكيات التي تلقي موافقتهم ، وفي العادة يوجه الابناء هنا إلى مهن تتعلق بالناس.

-**التجنب** : في هذا النمط يتعرض الطفل إلى الرفض و الاهمال والتجنب ويعاني من عدم اشباع حاجاته ويتردد في اتخاذ قراراته.

-**التقبل** : في هذا النمط من الرعاية يشعر الابناء بالمحبة المستمرة ويقوم الآباء بمساعدتهم دون سيطرة أو عقاب.

5- الاتجاه المتوافق ثقافيا: مع نهايات القرن الماضي، بدأ اتجاه جديد يبرز إلى حيز الوجود، غير مستند إلى إطار نظري محدد كالنظريات السابقة وإنما يأخذ بالحسبان الأنساق الثقافية الموجودة

في المجتمع . وتشكل الانساق الثقافية والمعرفية في المجتمع عوامل ديموغرافية تضغط على المخططون واصحاب العمل والتربويون لجعل هذه العوامل تعمل بانسجام. حيث يتشرب الافراد منهجهم الحياتي من خلال عوامل تشمل جندريتهم وهويتهم المعرفية والمكانة الاجتماعية والاقتصادية، وحتى إعاقتهم وبالتالي ساهمت في بناء بيئاتهم و كيفية استجابتهم، ومنها نشاطهم وميولهم نحو المهن والاعمال. يطور أفراد هذه الانساق ميول تتناسب مع المكانة والقيم التي يعطيها نسقهم الثقافي، كما يعبرون عنها بنشاطات قد تبدو غير مألوفة أو مقبولة للآخرين.ومن خلال استعراضنا للنظريات والاتجاهات التي تناولت في سياقها موضوع الميول المهنية، فإننا نلاحظ أن عامل البيئة المحيطة بالفرد بكل ما تحمله من معنى خاص بالفرد ذاته لها دور كبير في توجيه سمات شخصيته وبالتالي ميوله وإن اختلفت القراءات من نظرية لأخرى لهذا العامل.

ثالثا: أنواع الميول المهنية:

لقد حظيت الميول المهنية بالعديد من الدراسات التي تنوعت أساساتها وافتراضاتها المنطقية والمنهجية التي تنطلق منها، لذا نجد تنوع في التصنيفات الخاصة بالميول المهنية وقد عرضنا احدها خلال حديثنا عن نظرية هولاند، ولكن يجدر بنا ان نستعرض خلال هذه الاسطر تصنيفات العلماء الاخرين، "فقد صنف كيودر الميول المهنية إلى 10 ميول وهي:

1-الميل الخلوي 2-الميل الميكانيكي 3- الميل الحسابي 4-الميل العلمي 5-الميل الاقناعي 6-الميل الفني 7-الميل الادبي 8-الميل للخدمة الاجتماعية 9-الميل الكتابي 10-الميل الموسيقي. و يرى عكاشة بأنه: " يوجد بعض التداخل بين قائمة كيودر و قائمة سترونج إلا ان قائمة كيودور تبدو أكثر شمولا " ؛ وقد أجرى جيلفورد و زملائه دراسة شاملة عام 1954م ، توصلوا من خلالها إلى قائمتين بنوعي الميول (المهنية و اللامهنية) و تشمل:

1. **الميول المهنية :**

1-الميل العلمي 2- الميل الجماعي 3- الميل للخدمة الاجتماعية 4- الميل التجاري والإداري 5-الميل للأعمال الكتابية الميل الميكانيكي 6- الميل للعمل في الخلاء الميل للطيران.

2. **الميول اللامهنية :**

1- الميل للمناظرة 2- الميل إلى اللعب و التسلية 3- الميل إلى التنوع 4- الميل إلى الدقة والانتباه الميل إلى الثقافة (المعلومات) العامة 5- الميل إلى التذوق الجمالي 6- الميل إلى البساطة.

و قد أشار أبو أسعد و الهواري(2012) إلى الدراسة التي أعدها جابر عبد الحميد والتي نتج عنها تصنيف للميول المهنية تضمن 15 ميلا، تشابهت الميول العشرة الاولى منها مع تصنيف كيودر للميول المهنية بالإضافة إلى خمسة ميول أخرى وهي : الميل للرياضة البدنية ، الميل للعمل التجاري ، الميل إلى المخاطرة ، الميل إلى المسايرة ، الميل إلى النظام.

رابعا: قياس الميول المهنية:

تقاس الميول عامة و الميول المهنية خاصة بطريقتين وهي:

1. **الوسائل الغير مقننة:** وتشمل:

أ- **الملاحظة** : وتعتمد على ملاحظة نشاط و سلوك الفرد في مواقف محددة.

ب- **المقابلة:** وتتلخص في سؤال الفرد بشكل مباشر عما يحبه أو يكرهه من المهن.

ت- **سلالم التقدير**: وهي طريقة لتحسين طريقة الملاحظة والمقابلة في محاولة الكشف عن الميول المهنية عند الافراد.

ث- **اختبارات المعرفة (الاختبارات المعرفية)**: وتقوم هذه الاختبارات على افتراض أن الشخص إذا كانت له رغبة في مهنة من المهن، فإنه يكثر من تحصيل المعلومات عنها بالمقارنة مع الناس الآخرين.

ج- **اختبارات الصور**: وهو اسلوب من أساليب اختبارات المعلومات حيث يعرض على المفحوص مجموعة من الصور تشير إلى معلومات عن مهن مختلفة، ويقاس الميل نحو مهنة معينة بمقدار المعلومات والحقائق التي يحتفظ بها المفحوص عن المهن التي عرضت في الصور.

ح- **طريقة التفضيل:** وتتمثل الطريقة بتقديم قوائم تضم اعدادا كبيرة من الفقرات المتعلقة بنشاطات مهنية متنوعة ويطلب من الفرد أن يرتب الفقرات حسب أهميتها بالنسبة له، وذلك يعتبر إشارة على وجود الميل لمهنة دون أخرى

2. **الوسائل المقننة:** وتمتاز عن سابقتها، بأنها مقاييس واختبارات تتصف بالصدق و الثبات، مثل اختبار سترونج واختبار كيودر ، وتقوم على أساس مجموعة من المسلمات المتمثلة في الآتي:

- الميول غير مستقرة عند الاطفال ولكنها تتجه نحو الاستقرار في نهاية مرحلة المراهقة ويقل حدوث تغيير كبير فيها بعد سن الخامسة والعشرين.
- الميول عند الاشخاص متعددة ومتنوعة من حيث موضوعها، وقد يشترك أشخاص من مهن مختلفة في عدد من ميولهم وقد يختلفون في عدد آخر منها.
- يتفاوت الميل من حيث الشدة وقد يكون لدى الشخص أقوى في مرحلة من عمره مما هو في مرحلة أخرى، وقد يكون أكثر شدة عند شخص مما هو عند آخر.
- يحتل الميل عند الشخص مكانة الدافع و الميل يحرضه للقيام بالعمل و يوجه فعالياته حتى ينطلق نحو ذلك العمل.

خامسا: بعض مقاييس الميول المهنية المقننة:

1. **مقياس سترونج للميول المهنية:** يستخدم اختبار سترونج للميول المهنية عادة في التوجيه المهني والتوجيه التربوي و لكنه لا يستخدم عادة في عملية الاختيار أو التصنيف، و قد كان المقياس يحتوي على صورتين احدهما للذكور والاخرى للإناث، وقد دمجت الصورتين سنة 1970 في مقياس واحد يتكون من 325 فقرة، تم اختيارها من فقرات المقياسين المنفصلين، واشتمل المقياس على المقاييس الفرعية التالية: اختيار المهن، الموضوعات الدراسية، النشاطات التي يمارسها الشخص، الهوايات و مجالات التسلية، اختبار نوعية الناس الذين يرغب الفرد في العمل معهم، المفاضلة بين نشاطين، الصفات الشخصية. كما تضمن المقياس على اربع مقاييس غير مهنية وهي: مقياس نضج الميل، مقياس الذكورة والانوثة، مقياس المستوى المهني مقياس التحصيل الاكاديمي.
2. **مقياس كيودر للميول المهنية:** وضع كيودر هذا الاختبار واتبع منهجا مختلفا، بل مضادا لمنهج سترونج في اختيار وتصحيح عناصر الاختبار؛ لقد كان هدفه الرئيسي هو بيان الميل النسبي في عدد صغير من المجالات الواسعة وليس في مهن بذاتها و قد صيغت عباراته أصلا بناءا على اساس صدق المحتوى.

3. **مقياس مينسوتا للميول المهنية:** يستعمل هذا المقياس لمقارنة ميول الافراد بميول أولئك الذين يعملون في مهن خاصة مثل مهن: الفران، النجار، الكهربائي، وقد صمم هذا المقياس لقياس ميول الراغبين في الاشتغال بالحرف المهنية المختلفة وميول الدارسين لمرحلة ما قبل الجامعة أو ميول الملتحقين بالمدارس الصناعية و مراكز التدريب المهنية.
4. **مقياس هولاند للميول المهنية:** يستند مقياس هولاند على نظريته الخاصة بالعلاقة الوثيقة بين شخصية الفرد وميوله المهنية، حيث يقرر أن الاختيار المهني يعبر عن السمات الشخصية للفرد بالإضافة إلى ميوله وقدراته واستعداداته.

= المحاضرة الرابعة: الاستعدادات والقدرات =

1. مفهوم الاستعدادات والقدرات:

أ. تعريف الاستعداد (Aptitude): هو القدرة الكامنة لدى الفرد على أن يتعلم في سرعة وسهولة، وأن يصل إلى مستوى عال من المهارة في مجال معين كالموسيقى أو الأدب أو الرياضيات.(ربيع، 2010، ص59)

ومن خصائصه التي تميزه:

- أثر العوامل الوراثية في الاستعدادات يعتبر أهم من أثر عوامل البيئة.
- الاستعداد قد يكون عاما أو خاصا.
- الاستعداد قد يكون بسيطا من الناحية السيكولوجية كقدرة الأفراد على التمييز بين الأصوات الخافتة، وقد يكون مركبا من عدة قدرات أولية بسيطة كالاستعداد اللغوي، وهي لا تظهر من تلقاء نفسها، بل قد تحتاج إلى تعليم وتدريب.
- الاستعدادات قد تكون مستقلة بعضها عن البعض كثيرا أو قليلا.
- الاستعدادات تتوزع وتتفاوت بين الناس بحكم عوامل وراثية وبيئية، وكذلك حسب عوامل الرغبة والميل وقد تكون استعدادات بعض الناس واسعة المدى في حين تكون لدى البعض الآخر محدودة جدا.
- إن التربية والبيئة وتقدم العمر والتدريب والميل كلها عوامل لنمو الاستعداد.(صالح، 2013، ص 372-373 بتصرف)

ب. تعريف القدرة (Ability): اصطلاح عام شامل يطلق على كل ما يستطيع الفرد أداءه في اللحظة الحالية، من أعمال عقلية أو حركية، سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو من دون تدريب، كالقدرة على المشي والقدرة على حفظ الشعر أو القدرة على العزف أو السباحة أو إجراء الحساب العقلي، وقد تكون القدرة فطرية كالذكاء أو مكتسبة كالقدرة على الكتابة على الآلة الكاتبة.(موسى، 2009، ص174)

2. الفرق بين الاستعداد والقدرة:

إن الفرق الجوهري بين الاستعداد والقدرة يكمن في "عامل الزمن"، فالاستعداد هو أمر متوقع في المستقبل بينما القدرة هي نتيجة واضحة في الوقت الحاضر.

ولشرح أوفى نورد التوضيح الذي قدمه محمد ربيع بين القدرة والاستعداد فيما يلي:

- الاستعداد هو الامكانية البحتة والقدرة هي التحقيق التام.
- الاستعداد هو أمر بالقوة، أما القدرة فهي أمر بالفعل.
- تبقى الاستعدادات على هيئتها الكامنة دون ظهور إذا لم يتوافر لها التدريب اللازم؛ في حين أن القدرة هي قدح الاستعداد (اشعال فتيل الاستعداد) بواسطة التعليم والتدريب.
- ينطبق على الاستعداد مبدأ الفروق الفردية فأغلب الناس لديهم درجة متوسطة من الاستعدادات وقليلهم لديه استعدادات متدنية، والقليل الآخر لديهم استعدادات عالية.
- لا تتضح الاستعدادات بصورة جلية إلا في مرحلة المراهقة.
- يقوم القياس النفسي على أساس قياس القدرة الحالية لدى الفرد، لأن القدرة الحالية محققة (متجلية) بالفعل وهي التي يمكن قياسها، وعن طريق قياس القدرة نحكم على الاستعداد.(ربيع، 2010، ص60 بتصرف)

ونذكر بأن الفائدة المرجوة من قياس استعدادات الأفراد هو:

- التنبؤ بالمجال الدراسي والمهني المناسب لهم.
- اختصار الجهد (المادي والمعنوي) والوقت المبذول على الأفراد والمؤسسات في عمليتي التعليم والتدريب في مجالات غير مناسبة لهم.
- فرز الأفراد الذين تتناسب استعداداتهم وقدراتهم بالمجال الدراسي أو المهني المطلوب وتدريبهم ورعايتهم على الوجه المناسب.

3. أنواع القدرات:

بما أن اختبارات الاستعدادات ما هي في الواقع إلا اختبارات للقدرات، فالذي يمكن قياسه بالفعل هو القدرة ومنه يمكن الكشف عن الاستعداد والتنبؤ بقابلية الفرد على التعلم والتطور، وهو ما يكشف عن القدرات اللازمة لمهن معينة والتي ذكرها فلانجان في أنها تتمثل في ثمانية قدرات عامة هي: المفردات، اللغة، الاستيعاب القرائي، الابداع، الاستدلال الميكانيكي، التصور، الاستدلال المجرد، الاستدلال الرقمي أو الكمي. (الخالدي وآخرون، 2011، ص62-63 بتصرف)

وعموما فإن أهم القدرات التي يمكن قياسها بوجه خاص في المجال المهني (للكشف عن استعداد الأفراد فيها) هي:

أ. القدرات اللغوية: وهي القدرة على استخدام ألفاظ اللغة في التعبير عن الأفكار والمعاني ذلك أن الألفاظ هي رموز مجسمة وقوالب تصب فيها الأفكار، وتبدو هذه القدرة في سهولة فهم الألفاظ والأفكار المتصلة بها وإدراك ما بين الألفاظ وما بين الجمل من علاقات مختلفة أو تشابه أو تضاد. كما تتضمن القدرة اللغوية سهولة التعبير بألفاظ اللغة سواء كان هذا التعبير تحريريا أو شفهيا.

ب. القدرة الحسابية: وتبدو في القدرة على إجراء العمليات الحسابية بسرعة ودقة وكذلك في القدرة على إدراك ما بين الأعداد من علاقات وفي سرعة التفكير الحسابي ودقته بوجه عام.

ج. القدرة الميكانيكية: وهي القدرة على أداء الأعمال التي تتطلب فهم الآلات و إدارتها وصيانتها وإصلاحها وحلها وتركيبها وإدراك العلاقات بين أجزائها.

د. القدرة الهندسية: وهي القدرة على فهم العلاقات بين الأشكال الهندسية وإدارة وتعديل وضع هذه الأشكال في "الذهن".

---> وكل هذه القدرات السابق الاشارة إليها ترتبط بالذكاء إلى حد كبير.

هـ. القدرات الحركية النفسية: تدخل في نطاق هذه القدرات المهارة اليدوية ومهارة الأصابع والتآزر بين اليدين والعينين، وقد سميت القدرات الحركية النفسية لأنها لا تتلخص فقط في قدرات حركية أو عضلية من حيث هي بل تتوقف أيضا وإلى حد كبير على سرعة الوظائف النفسية ودقتها وهذه القدرات مستقلة بعضها عن بعض بحيث لا يمكن القول بوجود قدرة نفسية حركية عامة. .(ربيع، 2010، ص60-61)

4. اختبارات القدرات:

ومن أهم الاختبارات للقدرات بحسب الخالدي وآخرون (2011، 64-67) هي:

أ. اختبار تورانس للتفكير الابتكاري: يستخدم من سن الروضة حتى سنوات الدراسات العليا ويكشف عن الذين يمتازون بقدرات ابداعية.

ب. اختبار مصفوفات رافن المتتابعة R.P.M: أعد رافن 60 مصفوفة أو رسما رفع منها أجزاء والمطلوب تحديد الجزء الناقص من عدة بدائل ويستخدم من سن 5 حوالي 11 مصفوفة تقدمية مكونة للأطفال، ومن سن 8 حوالي 65 مصفوفة معيارية للكبار.

ويستخدم كأداة لتقدير القدرة العقلية العامة كالذكاء ومن يعاني من صعوبات قرائية، وأيضا لغاية الانتقاء في المؤسسات المختلفة التي تتطلب قدرا عالي من الدقة والقدرة العقلية.

ج. مقياس القدرات وليمسون: ويقيس كل من القدرات التالية: اللفظية، العقلية، العددية، الكتابية والتجارية، النشاطية والميكانيكية، الفنية، الادارية والتنفيذية، الاجتماعية، والقدرة العملية.

د. مقياس باترسون: ويقيس القدرات التالية: الأكاديمية، الميكانيكية، الفنية، الاجتماعية، الكتابية، والقدرة الموسيقية.

هـ. مقياس كرومبلتز للاتجاه المهني: ويعتمد المقياس على القاعدة النظرية المستمدة من العوامل الرئيسية التالية:

- العامل الوراثي.
- الأحداث والظروف البيئية.
- الخبرات التعليمية.
- مهارات القيام بالعمل.

= المحاضرة الخامسة: القِيم Values =

تمهيد:

تعتبر القيم من الركائز الأساسية في حياة الأفراد والمجتمعات، فهي تشكل الإطار الذي يحدد معالم الأيديولوجية والفلسفة العامة للمجتمع. تختلف القيم السائدة باختلاف طبيعة النظام الاجتماعي والسياسي والثقافي؛ فالمجتمع الرأسمالي يمتلك قيمًا مختلفة عن المجتمع الشيوعي، والمجتمع الديني يختلف في قيمه عن المجتمع العلماني، لأن القيم تعكس طريقة تفكير الأفراد والثقافة المشتركة لديهم (Schwartz, 2012, P04) .كما تعد القيم مؤشرًا للثقافات الفرعية داخل المجتمع الواحد؛ فالاختلاف بين قيم سكان الريف والحضر، وبين الشباب والمراهقين، يظهر تأثير البيئة الاجتماعية على تكوين القيم وتوجهات السلوك (Inglehart & Baker, 2000, P19).

أما في مجال التوجيه التربوي والمهني، تلعب القيم دورًا محوريًا في اختيار الفرد لمساره التعليمي والمهني؛ فالقيم المهنية والاجتماعية توجه الفرد نحو الوظائف التي تتوافق مع ميوله واحتياجاته، ويؤثر النظام الاجتماعي وقيمه على حرية الانتقال بين المهن ومستوى الإنجاز المهني (Super, 1990, P102) .القيم الشخصية والمجتمعية تؤثر أيضًا على الصحة النفسية والتوافق الاجتماعي للفرد، فالتنافر القيمي يمكن أن يؤدي إلى اضطرابات سلوكية ونفسية، بينما التوافق القيمي يعزز الشعور بالرضا والسعادة.(Rokeach, 1973; Schwartz, 2012)

أولاً: تعريف القيم:

القيم هي مجموعة المبادئ والمعتقدات التي تحدد السلوك المرغوب فيه وتوجه الفرد نحو اتخاذ قرارات متوافقة مع البيئة الاجتماعية والثقافية والمهنية التي يعيش فيها، ويمكن تعريفها وفق ما يلي:

1. **تعريف القيم بحسب مجال الانتماء:**

تختلف تعريفات القيم بناءً على المجال الذي تنتمي إليه (الاقتصاد، الفلسفة... إلخ)، وتبعاً لنوع القيم ذاتها (اجتماعية، دينية... إلخ)؛ يتضح اختلاف تعريفات القيم بناءً على المجال الذي تُستخدم فيه أو تنتمي إليه:

- **القيمة في الاقتصاد** :تُفهم كـ *تقدير الفرد أو الجماعة لصلاحية سلعة أو خدمة في إشباع الحاجات*، وتشمل قيمة المنفعة وقيمة المبادلة، وهما مفهومان مركزيان في تحليل السلوك الاقتصادي.(Schwartz, 2012)
- **القيمة في الفلسفة** :في الفلسفات الطبيعية، تُعتبر القيم جزءًا من الواقع الموضوعي للتجربة الإنسانية، وليست مجرد أفكار مجردة. بينما ترى الفلسفات المثالية استقلال القيم عن التجربة، وتربطها بمبادئ عقلية أعلى.(Frankena, 2015)
- **القيمة في علم النفس الاجتماعي** :تعرف القيم بأنها *معتقدات مستديمة حول ما هو مرغوب ومهم في حياة الفرد*، وتعمل كأطر معرفية توجه السلوك عبر المواقف المتعددة (Schwartz, 2012).

2. تعريف القيم بحسب فئة/نوع الانتماء:

أما العامل الثاني الذي أدى إلى اختلاف تعريف القيم، فهو اختلاف تعريف كل نوع أو فئة من تلك القيم:

- **القيم الاجتماعية** :حكم صادر عن المعايير الاجتماعية المشتركة يحدد ما هو مرغوب في المجتمع وما هو غير مرغوب، وتؤثر في سلوك الأفراد داخل الجماعة (Mekhloufi & Belaid, 2023).
- **القيم النفسية** :تنظيمات عقلية-انفعالية توجه الاستجابات السلوكية نحو موضوعات معينة، وتشمل المقومات المعرفية والانفعالية والنزوعية.(Schwartz, 2012)
- **القيم الدينية** :وفق الدراسات التي تناولت القيم ضمن السياق الإسلامي، تُنظر إلى القيم كـ *توجيهات سلوكية تستند إلى مصادر الشريعة ومعايير الأخلاق الإسلامية*، وتعمل على تكوين شخصية سوية متكاملة(Samaali, 2019) .

ويتضح، مما سبق، تعدد تعريفات القيم واختلافها، إلا أن التعريف الذي يمكن الأخذ به هو أنها: "صفة يكتسبها شيء أو موضوع ما، في سياق تفاعل الإنسان مع هذا الشيء أو الموضوع"؛ أو هي لفظ نطلقه ليدل على عملية تقويم يقوم بها الإنسان، وتنتهي بإصدار حكم على شيء أو موضوع أو موقف ما؛ أو هي القرار الذي يصدره الإنسان لأمر ما، بناءً على دستور من المبادئ أو المعايير.

ثانياً: خصائص القيم:

نظراً لتعدد القيم وتنوعها، ولاختلاف تعريفاتها، أورد العلماء خصائص متعددة لها. وقد يبدو على هذه الخصائص أحياناً التناقض والتداخل والتعارض. ومن هذه الخصائص:

1. نسبية القيم

يُقصد بنسبية القيم أن معناها لا يتحدد ولا يتضح عند النظر إليها في ذاتها مجردة عن كل شيء، بل لابد من النظر إليها خلال الوسط الذي تنشأ فيه؛ لذلك فالحكم عليها ليس حكماً مطلقاً بل حكماً ظرفياً وموقفياً، وذلك بنسبتها إلى المعايير التي يفضلها المجتمع، في زمن معين وبإرجاعها إلى الظروف المحيطة بثقافة القوم.

والنسبية قد تكون زمانية، تختلف من وقت لآخر؛ أو مكانية، تختلف من مجتمع لآخر؛ أو شخصية، تختلف من فرد لآخر.

2. ثبات القيم

توصف القيم بأنها أبطأ في التغيير من الاتجاهات والرغبات والميول، لهذا فإن ثباتها يكون نسبياً. وتزداد نسبية ثباتها لتوجهها نحو أهداف معينة قابلة للتغيير؛ ولأنها لا تعكس فقط حاجاتنا الخاصة، بل تعكس، أيضاً، ما يثيب أو ما يعاقب عليه المجتمع، في فترة معينة.

3. معيارية القيم

ترجع طبيعة القيم المعيارية إلى أنها تتضمن إصدار أحكام أو اتخاذ قرارات لأمر ما، بناءً على دستور من المبادئ أو المعايير الاجتماعية السائدة، في مجتمع ما في فترة معينة.

4. القيم مفاهيم مجردة

تتضح الطبيعة المجردة للقيم في أنها لا تُقاس مباشرة، بل تُقاس بطريقة غير مباشرة. فالقيمة لا تُقاس مباشرة بل يُستدل عليها من مجموع استجابات الفرد إزاء موضوع معين. فالتدين كقيمة لا يُقاس مباشرة،

بل بسؤال الفرد عن تصرفاته في بعض المواقف (كالصيام في يوم حار، ومساعدة المرضى، وإغاثة الملهوف في موقف خطر... إلخ).

5. القيم تتضمن الاختيار والتفضيل

تتضمن القيم الاختيار والتفضيل لكل ما هو مرغوب فيه، على أساس عقلي أو اجتماعي أو خُلقي أو ديني. وكثيراً ما يتضمن الاختيار والتفضيل توتراً وصراعاً بين ما يرغب فيه الإنسان، وما ينبغي أن يكون عليه الحال في نظر الجماعة.

6. القيم تسلسلية أو ترتيبية

تترتب القيم لدى كل فرد ترتيباً هرمياً، يُعرف بالسلم أو الإطار أو النسق القيمي. وعلى قيمة هذا النسق تكون القيمة الغالبة على سلوك الفرد؛ فالتاجر تكون قيمه الاقتصادية على قمة هرم قيمه، والمحامي تكون القيمة النظرية على قمة هرمه القيمي، ورجل الدين تكون القيمة الدينية على قمة هرمه القيمي.

ويحاول كل فرد أن يحقق قيمه جميعاً؛ ولكن إذا حدث تعارض بينها، فإنه يخضع بعضها للبعض الآخر وفقاً لترتيب خاص به. والقيم في ترتيبها لا تكون ثابتة، بل تتبادل المراكز فيما بينها تبعاً لظروف الفرد.

7. القيم محصلة للخبرات والممارسات الاجتماعية

تُكتسب القيم أثناء عملية التطبيع أو التنشئة الاجتماعية. فالقيم بوصفها معيارية تتأثر بالمستويات المختلفة، التي يكونها الفرد نتيجة احتكاكه بمواقف اجتماعية، ونتيجة لخضوعه لعملية التعلم والتعليم في البيئة التي يعيش فيها.

ولهذه الخاصية انعكاسها على إلزامية القيم لسلوك أعضاء مجتمع معين، في زمن معين.

8. القيم ذات طبيعة تقويمية

تتضمن القيمة عملية تقويم يقوم بها الإنسان، وتنتهي بإصدار حكم على شيء أو موضوع أو موقف ما، أو اتخاذ قرار بشأن تفضيل، أو انتقاء لسلوك معين، إزاء ذلك الشيء أو الموضوع أو الموقف.

ثالثاً: النسق القيمي

1. **تعريف النسق القيمي:** النسق القيمي هو تنظيم هرمي دينامي لمجموعة القيم التي يتبناها الفرد أو المجتمع، بحيث تكون بعض القيم أكثر مركزية وتأثيرًا في السلوك من غيرها. ويُعبِّر هذا النسق عن البنية الداخلية لأولويات الفرد والجماعة، ويُحدد الاتجاه العام للسلوك والتفاعل الاجتماعي.(Schwartz et al., 2017, p. 7)
2. **البنية الهرمية للنسق القيمي:** يتخذ النسق القيمي شكلاً هرميًا، تكون في قمته القيم الغالبة التي تُوجِّه معظم أنماط السلوك، بينما تأتي القيم الأقل تأثيرًا في مراتب أدنى. ويؤدي اختلال هذا الترتيب إلى صراعات داخلية أو توتر نفسي واجتماعي، خاصة في البيئات المهنية والتنظيمية.(Sagiv et al., 2017, p. 41)
3. **وظائف النسق القيمي:**

أ. وظائف النسق القيمي على مستوى المجتمع:

- إضفاء المعنى والغاية على الحياة الاجتماعية، وتعزيز الشعور بالانتماء والهوية الجماعية.
- تحقيق التكامل الأخلاقي والتنظيم الاجتماعي من خلال تبني منظومة قيم مشتركة.
- ربط مكونات الثقافة (الدين، القانون، العرف، الاقتصاد) في إطار متناسق.
- تحديد المشكلات الاجتماعية وتعريفها؛ إذ لا يُنظر إلى سلوك ما كمشكلة إلا في ضوء معيار قيمي محدد.

ب. وظائف النسق القيمي على مستوى الفرد:

- تشكيل الهوية الشخصية والمهنية للفرد.
- توجيه السلوك نحو أهداف محددة وفق القيمة الغالبة.
- دعم التقدير الذاتي والشعور بالكفاءة والاتساق الداخلي.
- تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي عبر الانسجام مع المعايير السائدة.

رابعاً: اكتساب القيم

تُعد عملية اكتساب القيم من العمليات النفسية-الاجتماعية المعقدة التي تتم عبر تفاعل متدرج بين الفرد وبيئته الاجتماعية والثقافية، ولا تحدث بصورة فجائية، بل تمر بمراحل وآليات متداخلة تُفضي في النهاية إلى تشكُّل نسق قيمي داخلي يوجّه السلوك ويضبط الاختيارات. وتؤكد الأدبيات الحديثة أن

اكتساب القيم يتم عبر مسار دينامي يتداخل فيه التعلم الاجتماعي، والنمو المعرفي، والتنظيم الوجداني، والتفاعل الرمزي مع المحيط (Schwartz et al., 2017, p. 669؛ Sagiv et al., 2017, p. 632).

1. **مرحلة التعرض القيمي** : تمثل هذه المرحلة المدخل الأول لاكتساب القيم، حيث يتعرض الفرد منذ الطفولة المبكرة لمجموعة من القيم السائدة في أسرته ومحيطه الاجتماعي. ويكون التعرض في هذه المرحلة غير مباشر في الغالب، من خلال الممارسات اليومية، واللغة، وأساليب الثواب والعقاب، دون وعي نقدي بالقيمة ذاتها. وتشير الدراسات إلى أن كثافة التعرض واستمراريته تُعد شرطًا أساسياً لبداية تشكّل التمثلات القيمية لدى الفرد (Halstead & Taylor, 2016, p. 24).
2. **مرحلة الاستيعاب المعرفي للقيمة:** في هذه المرحلة ينتقل الفرد من مجرد التعرض إلى الفهم المعرفي للقيمة، أي إدراك معناها، وأسباب تبنيها، ودورها في تنظيم السلوك الفردي والجماعي. ويُعد التطور المعرفي شرطًا أساسياً في هذه المرحلة، حيث يصبح الفرد قادرًا على الربط بين القيمة وسياقها الاجتماعي والنتائج المترتبة عنها. وتؤكد الأدبيات أن القيم التي لا تُفهم معرفيًا تظل سطحية وقابلة للانهيار عند أول صراع قيمي.(Schwartz, 2019, p. 70)
3. **مرحلة القبول الوجداني:** لا يكفي الفهم المعرفي وحده لاكتساب القيم، بل لا بد من القبول الوجداني، حيث ترتبط القيمة بمشاعر إيجابية مثل الرضا، والانتماء، أو الشعور بالمعنى. وتُظهر البحوث أن القيم التي تُكتسب في سياق وجداني إيجابي تكون أكثر رسوخًا واستقرارًا، مقارنة بالقيم المفروضة قسرًا أو المرتبطة بالخوف والعقاب.(Sagiv et al., 2017, p. 634)
4. **مرحلة التجريب السلوكي** : في هذه المرحلة يبدأ الفرد في ترجمة القيمة إلى سلوك فعلي، عبر مواقف واقعية يختبر فيها مدى انسجام القيمة مع ذاته ومع محيطه. ويُعد هذا الاختبار السلوكي عنصرًا حاسمًا في ترسيخ القيمة، إذ يتم من خلاله ربط القيمة بنتائج ملموسة، سواء كانت إيجابية أو سلبية. وتؤكد الدراسات أن القيم التي لا تُمارس سلوكيًا تبقى في مستوى الخطاب ولا تتحول إلى موجهات فعلية للسلوك.(Veugelers, 2017, p. 158)
5. **مرحلة الاستدماج الداخلي:** تمثل هذه المرحلة المستوى الأعمق في اكتساب القيم، حيث تتحول القيمة من معيار خارجي إلى مبدأ داخلي ذاتي، ويصبح الالتزام بها نابعًا من قناعة داخلية لا من

رقابة اجتماعية. ويشير مفهوم الاستدماج إلى أن الفرد يدمج القيمة في بنيته النفسية وهويته الشخصية، فتؤدي وظيفة الضبط الذاتي للسلوك. وتُعد هذه المرحلة مؤشرًا على النضج القيمي والصحة النفسية.(Schwartz et al., 2017, p. 676)

6. **مرحلة التنظيم الهرمي وإعادة الترتيب القيمي:** بعد استدماج عدد من القيم، يقوم الفرد – بوعي أو دون وعي – بتنظيمها في نسق هرمي، يحدد القيم المركزية والقيم الثانوية. وتبرز هذه المرحلة بشكل خاص في فترات التحول الحياتي (الدخول إلى الحياة المهنية، الزواج، الأزمات)، حيث قد يعاد ترتيب القيم وفق متطلبات الواقع الجديد. وتشير الأبحاث إلى أن القدرة على إعادة ترتيب القيم بشكل مرن تُعد مؤشرًا مهمًا على التكيف النفسي والاجتماعي .Sortheix et al., 2019, p) 21).

- **العوامل المحددة لنجاح عملية اكتساب القيم:**

تتوقف فعالية اكتساب القيم واستقرارها على مجموعة من العوامل المتداخلة، من أبرزها:

- الاتساق بين الخطاب القيمي والسلوك الواقعي للنماذج المرجعية.
- الطابع التطوعي مقابل القسري في تبني القيم.
- درجة النضج المعرفي والانفعالي للفرد.
- طبيعة السياق الثقافي والتنظيمي الداعم أو المعوق للقيم.
- وجود فرص تطبيقية حقيقية لممارسة القيمة.

ويخلص التحليل النفسي-الاجتماعي إلى أن اكتساب القيم ليس عملية تلقين، بل مسار بنائي تفاعلي طويل الأمد، يتطلب بيئة داعمة، ونماذج صادقة، وفرصًا واقعية للممارسة، حتى تتحول القيم إلى مكونات أصيلة في شخصية الفرد وسلوكه.

خامساً: تغير القيم

يأخذ التغير في القيم أشكالاً وصوراً متعددة، منها:

1. اكتساب القيم أو التخلي عنها مثل اكتساب الأطفال لقيم مجتمعهم. فعند فترة مراهقتهم يتخلون عن بعض قيمهم المرتبطة بالصداقة، ليكتسبوا قيماً جديدة.

2. إعادة توزيع القيمة كأن تبدأ القيمة لدى عدد قليل من الأفراد ثم تنتشر أفقياً، أي مكانياً، وتنتقل رأسياً، أي زمانياً. فقادة الثورات يتبنون مجموعة من القيم التي ينشرونها بين أتباعهم، ثم في مجتمعاتهم، ثم تنتقل هذه القيم من جيل لآخر.

3. التأكيد على شأن القيمة أو التقليل من شأنها، كالتأكيد على القيم الدينية والإقلال من شأن القيم العلمانية أو عكس ذلك.

4. تغير النسق القيمي وإعادة تدرجه (كما سبق توضيح ذلك). فمع نمو الفرد يزداد عدد القيم التي يتبناها في نسقه القيمي؛ ولكن عند انضمام قيم جديدة إلى النسق القيمي السائدة، يحدث نوع من إعادة الترتيب أو التوزيع لهذه القيم، حسب أهميتها للفرد.

5. تغير طرق تحقيق القيم؛ فكسب "المال" كقيمة قد يتغير من الحلال إلى الحرام أو العكس؛ وتحقيق "الحرية" كقيمة قد ينتقل من الدعوة إلى الهجوم، وإلى العدوان، أو الجهاد.

6. تتغير القيم ارتقائياً عند الانتقال من الطفولة المبكرة وحتى نهاية العمر. فمع نمو الفرد تزداد المعايير التي يحتكم إليها وضوحاً وكفاءة في تحديد قيمه. كما يتغير مفهوم المرغوب فيه والمرغوب عنه. ويمضي ارتقاء القيم منتقلاً من العيانية إلى التجريد، ومن البساطة إلى التركيب، ومن الخصوصية إلى العمومية، ومن الوسيلة إلى الغاية. ويكون ارتقاء القيم محصلة للتفاعل بين الفرد بسماته ومحدداته الخاصة، وبين الإطار الحضاري الذي يعيش فيه.

وعليه فإن النسق القيمي ليس ثابتًا بل هو في سياق دينامي متواصل، حيث يتغير تبعًا للتحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وتُظهر الأبحاث أن الأزمات الكبرى، مثل الحروب أو التحولات الاقتصادية، تؤدي إلى إعادة ترتيب الأولويات القيمية لدى الأفراد والمجتمعات (Sortheix et al., 2019, p. 52). كما يسهم الاحتكاك الثقافي والعولمة في إدخال قيم جديدة قد تتكامل أو تتعارض مع القيم السائدة.

سادساً: القيم وعملية تحليل الفرد في العمل

من المنظور التنظيمي، تُعد القيم أحد المتغيرات البنائية الأساسية في عملية تحليل الفرد في العمل، إذ تمثل مستوىً عميقًا من التنظيم النفسي الذي يسبق الاتجاهات والسلوكيات الظاهرة في بيئة العمل؛ ويُقصد بتحليل الفرد في العمل دراسة الخصائص النفسية والمعرفية والانفعالية التي تفسر أداء الفرد،

وتفاعله مع بيئة العمل، وقدرته على التكيف مع المتطلبات التنظيمية، وعليه فإن من الجوانب التي يجدر الإحاطة بها عند تناول مفهوم القيم ضمن عملية تحليل الفرد ما يلي:

1. الموقع العلمي للقيم ضمن نموذج تحليل الفرد: تندرج القيم ضمن البنى الدافعية العليا، حيث تؤثر في اختيار الأهداف المهنية، وتفسير المواقف التنظيمية، وتحديد الاستجابات السلوكية. وتؤكد النماذج المعاصرة أن القيم أكثر ثباتًا من الاتجاهات، وأكثر عمقًا من الميول، ما يجعلها عنصرًا مركزيًا في التحليل النفسي المهني طويل المدى (Schwartz et al., 2017, p. 664).

2. القيم كآلية تفسيرية للسلوك في العمل: يُستخدم تحليل القيم لتفسير التباينات السلوكية بين الأفراد داخل نفس السياق التنظيمي. فالسلوك المهني (كالالتزام، احترام القواعد، المبادرة، أو مقاومة التغيير) يُعد نتاجًا مباشرًا لتفاعل القيم المكتسبة مع متطلبات الدور الوظيفي. وتشير الدراسات إلى أن السلوك الذي يتوافق مع القيم المستدمجة يكون أكثر استقرارًا وأقل اعتمادًا على الرقابة الخارجية (Sagiv et al., 2017, p. 635).

3. القيم والتوافق بين الفرد والعمل: يُعد التوافق القيمي بين الفرد والمنظمة (Person–Organization Value Fit) مؤشرًا علميًا مهمًا في تحليل الفرد، حيث يرتبط هذا التوافق إيجابيًا بالرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والأداء، وسلبياً بمعدلات الدوران الوظيفي والاحتراق النفسي. ويُظهر البحث التجريبي أن ضعف التوافق القيمي يؤدي إلى توتر داخلي وتنافر نفسي ينعكس سلوكيًا داخل العمل (Sortheix et al., 2019, p. 22).

4. القيم كمتغير تنبؤي في التحليل النفسي المهني: تُوظَّف القيم في التحليل النفسي المهني بوصفها متغيرات تنبؤية، خاصة عند دراسة الاستقرار المهني، واتخاذ القرار، والأخلاقيات المهنية. وقد بيّنت الدراسات أن القيم المرتبطة بالمسؤولية، والنزاهة، واحترام النظام ترتبط ارتباطًا موجبًا بالأداء الوظيفي، في حين يرتبط ضعف استدماج القيم التنظيمية بسلوكيات الانسحاب والصراع التنظيمي (Schwartz, 2019, p. 79).

5. الأهمية المنهجية لتحليل القيم في العمل: يُسهم إدماج القيم في عملية تحليل الفرد في العمل في:

- تعميق التشخيص النفسي للسلوك المهني.
- تحسين دقة قرارات التوظيف والتوجيه المهني.

- تصميم برامج تنشئة وتكوين أكثر فاعلية.
- الحد من الصراعات القيمية داخل التنظيمات.

وبذلك، فإن القيم تمثل بُعدًا تحليليًا لا غنى عنه في الفهم العلمي للفرد في العمل، إذ تسمح بالانتقال من تحليل السلوك الظاهر إلى فهم محدداته النفسية العميقة، بما يعزز فعالية الممارسات النفسية والتنظيمية المبنية على أسس علمية رصينة.

= المحاضرة السادسة: الاتجاهات =

أولا. تعريف الاتجاهات:

تُعد الاتجاهات من المفاهيم المحورية في علم النفس التنظيمي وسلوكيات العمل، لما لها من تأثير مباشر على سلوك الفرد داخل المنظمة، ومستوى أدائه، ودرجة اندماجه الوظيفي. ويُقصد بالاتجاهات حالة نفسية مكتسبة نسبيًا، تتجسد في استعداد ذهني وعاطفي وسلوكي لدى الفرد للاستجابة إيجابًا أو سلبًا تجاه موضوع معين، كوظيفة، أو مؤسسة، أو زملاء العمل، أو سياسات تنظيمية معينة (Robbins & Judge 2017).

ويُعرّفها Robbins و Judge (2017 p. 70) بأنها: "تقييمات دائمة نسبيًا يقوم بها الفرد تجاه أشخاص أو أشياء أو أفكار، وتتكون من مكونات معرفية وعاطفية وسلوكية، وتؤثر في طريقة استجابته للمواقف المختلفة داخل بيئة العمل".

أما من منظور إدارة الموارد البشرية، فالاتجاهات تمثل مؤشرات نفسية داخلية تعكس موقف الفرد من عمله ومنظمته، وتُستخدم في تفسير ظواهر تنظيمية أساسية مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية(Armstrong & Taylor 2020)

ويؤكد Schermerhorn et al. (2015) أن الاتجاهات لا تُلاحظ بشكل مباشر، لكنها تُستدل عليها من خلال أنماط السلوك، والتصريحات اللفظية، ونتائج الأداء، وهو ما يجعلها عنصرًا جوهريًا في تحليل الفرد داخل المؤسسات.

وفي الأدبيات العربية الحديثة، تُعرّف الاتجاهات على أنها: "نزعة نفسية مكتسبة تعبّر عن موقف الفرد الإيجابي أو السلبي تجاه موضوع معين، وتتكون عبر التفاعل بين الخبرة الشخصية والبيئة الاجتماعية والتنظيمية" (المرسي، 2016، ص 112).

وعليه، يمكن القول إن الاتجاهات تمثل حلقة وصل بين البنية النفسية الداخلية للفرد وسلوكه الظاهر في العمل، الأمر الذي يجعل تحليلها ضروريًا لفهم دوافع العاملين، تفسير سلوكياتهم، والتنبؤ بتصرفاتهم المستقبلية داخل التنظيم.

ثانيا. مكونات الاتجاهات: إن المكونات الأساسية للاتجاهات بحسب فاروق فليه والسيد عبد المجيد (2005، ص199-200) تتمثل في:

أ. **الجانب المعرفي:** وهو يشير إلى المعتقدات والأفكار التي يؤمن بها الفرد حول موضوع معين أو يتمثل في معلومات الفرد عن موضوع الاتجاه أو معتقداته عنه.

ب. **الجانب عاطفي/وجداني:** ويشير إلى النواحي العاطفية التي تتعلق بالشيء بمعنى هل هذا الشيء يجعل الانسان مسروراً أو غير مسرور؛ هل هذا الشيء محبوب أم مكروه وعلى هذا فالجانب العاطفي أو الوجداني يضفي على الاتجاه طابع الدفع والتحرك؛ أو يتمثل في شعور الفرد وانفعاله الشديد ضد أو مع ظاهرة أو موقف من المواقف.

ت. **الجانب سلوكي/أدائي:** ويتضمن هذا الجانب جميع الاستعدادات السلوكية المرتبطة بالاتجاه فلو أن الفرد لديه اتجاه موجب نحو شيء ما فإنه يسعى جاهدا إلى مساندة ومعاونة هذا الاتجاه؛ ولو أن الفرد لديه اتجاه سالب نحو شيء ما فإنه يسعى جاهدا إلى تحطيمه ومعاقبته، وطمس معالم كل ما يتعلق بهذا الاتجاه.

ثالثا. أنواع الاتجاهات: ويعدد كل من فاروق فليه والسيد عبد المجيد (2005، ص201) عدة أنواع من الاتجاهات على سبيل الذكر لا الحصر- كما يلي:

1. **الاتجاهات الجماعية-الاتجاهات الفردية:** تسمى الاتجاهات المشتركة بين عدد كبير من الأفراد بالاتجاهات الجماعية والاتجاهات التي تميز فرداً عن آخر تسمى اتجاهات فردية، فإعجاب الأفراد بالبطولة اتجاه جماعي وإعجاب الفرد بزميل له اتجاه فردي.

2. **الاتجاه العلني–الاتجاه الخفي:** فالاتجاه العلني يظهره الفرد دون حرج أو تحفظ ومثل هذا الاتجاه أحيانا ما يكون متفقا مع معايير الجماعة ومثلها وقيمها؛ أما الاتجاه السري أو الخفي فهو الاتجاه الذي لا يتفق ومعايير المجتمع ومن ثم يخشى الفرد الإفصاح عنه.
3. **الاتجاه السالب–الاتجاه الموجب:** يطلق على الاتجاه لفظ إيجابي إذا ينحو بالفرد تجاه الموضوع ويقربه منه، أما إذا كان ينأى بالفرد عن الموضوع ويبعده عنه فيسمى اتجاها سلبيا.
4. **الاتجاه العامة–الاتجاه الخاصة (النوعية):** يؤكد علماء النفس وجود الاتجاهات العامة التي تنصب على النواحي الذاتية ولكن الكثير من الأبحاث الميدانية أثبتت وجود الاتجاهات العامة بجوار الاتجاهات الخاصة.
5. **الاتجاه القوي–الاتجاه الضعيف:** إن القوة أو الضعف من مميزات شدة الاتجاه الذي ينعكس على نزوع الفرد ومدى تفاعله مع الآخرين فرد الفعل الجاد في موقف اجتماعي معين إنما يدل على اتجاه قوي والعكس صحيح.

رابعا. وظائف الاتجاهات: للاتجاهات بحسب كل من الهادي وعابدين (2025، ص64–65) وظائف مختلفة لأنها تحول السلوك إلى عادات يستمر المرء في عملها، ومن هذه العادات ما يكون ضار أو نافعا، ويمكن تحديد وظائف الاتجاهات في أربع وظائف رئيسية وهي:

1. **الوظيفة الأداتية أو التكيفية أو المنفعية:** يندفع الأفراد إلى تحقيق المنفعة الشخصية والاستفادة من البيئة المحيطة بهم ويعتبر البعض المدرسة السلوكية التي اعتمدت على التعزيز والاثابة نموذجا لهذا الاتجاه، ويكون الفرد اتجاها إيجابيا ويندفع لتكرار المواقف التي تؤدي به إلى التعزيز والاثابة أو المواقف التي تؤدي إلى العقاب فيكون اتجاها سلبيا نحوها ويبتعد عنها فيها بعد؛ حيث تلعب الاتجاهات دورا هاما في توجيه سلوك الفرد لإشباع رغباته وحاجاته، مثلا يسلك الفرد ذو الاتجاه الإيجابي سلوكا وظيفيا يساعده في تحقيق طموحاته.
2. **الوظيفة المعرفية:** تكون لدى الفرد عن طريق الاتجاهات نزعة لتحسين الادراك والمعتقدات ولقد أكدت هذه الفكرة المدرسة الجشطالتية، حيث تساعد الاتجاهات في توفير معايير مرجعية لسلوكه، فالاتجاهات تجعل الفرد يهتم بمعلومات ويهمل معلومات أخرى.

3. **وظيفة التعبير عن القيم:** يسعى الفرد في التعبير عن قيمه الاجتماعية بالاتجاهات المختلفة التي يحملها ويكون الفرد صريحا في هذه الحالة في التعبير عن التزامه وتأكيد الصفات الإيجابية التي تخصه، حيث تقدم الاتجاهات تعبيرا موجبا عن قيم الفرد وصورته الذهنية، فالفرد الذي له اتجاه للامركزية هو يعبر عن قيم الحرية والاستقلالية في العمل والانجاز.
4. **وظيفة الدفاع عن الأنا:** تعتبر عملية الأفكار عملية لاشعورية يلجأ إليها الفرد بهدف التهرب من المواقف التي تكون مؤذية له ويكون سبب اللجوء إلى مثل هذا السلوك هو محافظة الفرد على احترامه لنفسه؛ حيث يحمي الاتجاه الفرد من عمليات الإدانة الذاتية والقلق والتهديدات المختلفة.

خامسا. خصائص الاتجاهات ومصادرها: تتميز الاتجاهات بعدة خصائص من أهمها ما ذكره عبد الحميد المغربي (2004، ص147) كالتالي:

- **الاتجاهات مكتسبة وليست وراثية:** أي أنها مرتبطة بمثيرات ومواقف اجتماعية ويشترك عدد من الأفراد أو الجماعات فيها.
- الاتجاهات لا تتكون من فراغ ولكنها تتضمن دائما علاقة بين فرد وموضوع من موضوعات البيئة.
- الاتجاهات تختلف وتتعدد حسب المثيرات التي ترتبط بها.
- توضح الاتجاهات وجود علاقة بين الفرد وموضوع الاتجاهات، ويغلب على الاتجاه الذاتية أكثر من الموضوعية.
- الاتجاهات منها ما هو واضح وظاهر ومنها ما هو غامض.
- يقع الاتجاه بين طرفين مقابلين أحدهما موجب والأخر سالب أي التأييد المطلق أو المعارضة المطلقة.
- الاتجاه له صفات الثبات النسبي ولكن من الممكن تعديله أو تغييره، فإذا كان قويا يقاوم هذا التعديل والتغيير وإذا ما كان ضعيفا يمكن تعديله وتغييره.

أما بالنسبة لمصادر الاتجاهات فإن عوامل التنشئة الاجتماعية وعلى رأسها الأسرة والمدرسة ووسائل الاعلام والجماعات المرجعية تلعب دورا هاما في تكوين الاتجاهات؛ فالوالدين والمربين ينقلون إلى الأطفال عن طريق عمليات التعلم والتقليد والتوحد وتبني ميولهم واتجاهاتهم وتعصبهم ومطامحهم.

كما تنبع الاتجاهات من الظروف الاجتماعية الاقتصادية والسياسية وتتمشى–مع رحلة التطور التي يجتازها الفرد، وتتكون الاتجاهات من خلال عملية التفاعل الاجتماعي وفي المواقف الاجتماعية ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للفرد والجماعة؛ لذا تلعب العوامل والمؤثرات الثقافية والحضارية بما تشمله من النظم الدينية والأخلاقية والاقتصادية والسياسية دورا هاما في تحديد اتجاهات الفرد؛ بالإضافة إلى ذلك تلعب التجارب الشخصية في المواقف الاجتماعية دورا هاما في تكوين الاتجاهات.

سادسا. تغيير الاتجاهات وبعض أساليبه:

إذا كنا قد تناولنا الحديث عن كيفية تكوين الاتجاهات فإنه من الضروري أن نتناول الكيفية التي تتغير بها هذه الاتجاهات، فنتيجة تغير الظروف البيئية أو الداخلية، قد تكون المنظمة في موقف يتطلب ضرورة تغيير اتجاهات العاملين، ومن بعض الأمثلة للحالات التي ترغب الإدارة من خلالها تغيير الاتجاهات ما ذكره ربحي الجديلي (2019، ص90):

1. الاتجاهات ناحية تنوع العمالة
2. الاتجاهات ناحية الممارسات الأخلاقية في العمل.
3. الاتجاهات ناحية توقع التغيير، مثل تقديم تكنولوجيا جديدة.

ويجدر بنا أن ننوه لأهم عامل من العوامل المؤثرة في تغيير الاتجاهات، حيث أشارت نتائج بعض الأبحاث إلى أن الفرد القادر على الاتصال الفعال مع الأفراد المراد تغيير اتجاهم يتميز بالمصداقية؛ وعادة ما يعتبر هذا الفرد ذو مصداقية عالية إذا ما اتصف بعدة خصاص منها: الخبرة، عدم التحيز، أن يكون محبوبا من قبل الآخرين.

وفي هذا الصدد يمكن استخدام بعض الأساليب لتغيير اتجاهات الأفراد، بحسب ربحي الجديلي (2019، ص91) هي:

1. **الاقناع وجها لوجه:** فالمواجهة والاقناع وجها لوجه، أقوى تأثيرا وقدرة تغيير الاتجاهات من الاتصال غير المباشر، متمثلا في الخطابات والملصقات؛ حيث تتحقق قدرة وتأثير المقابلة وجها لوجه من خلال المرونة والقدرة على جذب الانتباه، وتقديم الفرصة للأفراد بأن يكونوا أكثر تأكدا من مصداقية المصدر.
2. **تبيان الفوائد العائدة من التغيير:** فمثلا عند تغيير اتجاهات رجال البيع نحو اتجاه أكبر لممارسات بيع أخلاقية، عندما يقوم الفرد القائم بالتغيير بمطالبة رجال البيع بممارسة هذه الأساليب الأخلاقية في البيع، لن يحقق نتائج كبيرة ولكن إذا أوضح له الممارسات الأخلاقية للبيع تحقق مبيعات أفضل، وتجذب عملاء أكثر قد يحقق نتائج أفضل في تغيير اتجاهات الأفراد.
3. **عرض وجهات النظر المختلفة:** عندما يكون الأفراد المراد تغيير اتجاهاتهم، ليس لديهم الفرصة لمناقشة وجهات نظرهم، فإنه من المحتمل ألا تتغير اتجاهاتهم من خلال تقديم وجهة أو الاتجاه الجديد فقط، أما في حالة إذا ما كان هؤلاء الأفراد لديهم الفرصة لمناقشة وجهات نظرهم، فإنه من الضروري تقديم وجهتي النظر المؤيدة والمعارضة حتى يناقشونها.
4. **تغيير السلوك لتغيير الاتجاهات:** من أساليب تغيير اتجاهات الأفراد أيضا هو تغيير طريقة عملهم وسيرورة أدائهم، فعلى الفرد المسؤول عن تغيير اتجاهات الأفراد أن يتذكر دائما بأنه: إذا فعلت الأشياء الصحيحة بالطريقة الصحيحة سوف تحصل على النتائج التي ترغب بها.

=المحاضرة السابعة: تقنيات الفحص المهني=

تتضمن وسائل تحليل الفرد الطرق الشائعة الاستعمال في عمليتي التوجيه والانتقاء المهني وسوف نستعرض أهم هذه الوسائل فيما يلي:

أولا. التحقق المرجعي:

أ. **تعريف التحقق المرجعي:** ويقصد به بحسب العزاوي وجواد (2010، ص171-172): "التأكد من صحة المعلومات التي ذكرها الفرد سواء في طلب الاستخدام أو الاختبارات أو المقابلة وذلك بالرجوع إلى بعض المصادر أو المراجع التي يمكن أن نجد لديها كل أو بعض هذه المعلومات؛ مثال ذلك الرجوع إلى سجلات (نظم المعلومات) المنظمات التي سبق للمرشح أن عمل فيها أو المشرفين السابقين، زملائه في العمل، الجامعات والمدارس التي تخرج منها، الجمعيات التي ينتمي إليها، مكاتب المعلومات وغير ذلك".

ب. **عناصر التحقق المرجعي:** يوضح العزاوي وجواد (2010، ص161) أن عناصر التحقق المرجعي: "تتضمن طلبات المعلومات المتصلة بالسيرة الشخصية للمتقدم، كالعنوان، الوظائف التي شغلها سابقا، أسباب تركه لها، المنظمة التي كان يعمل فيها، العمر، الشهادة والاختصاص، الجامعة أو الكلية التي تخرج منها، معدله الدراسي، محل السكن الحالي، أسباب رغبته للعمل في المنظمة، وغيرها؛ وهي معلومات يسهل على الإدارة التأكد منها والتثبت من صحتها".

ت. **خصائص نجاح التحقق المرجعي:** من أجل أن يكون هذا الأسلوب مفيدا وناجحا في الوصول إلى الهدف المطلوب، فإن ذلك يتطلب بحسب نجم العزاوي وعباس جواد (2010، ص172) ما يلي:

- تحديد أهم الجوانب والخصائص المراد التأكد منها، أي المعلومات التي ذكرها الفرد والتي لم يذكرها والتي تعد من الأساسيات في أداء العمل الذي سيناط به مستقبلا.

- توصيف الوظائف وتحليل العمل، إذ يمكن أن تكون القاعدة التي تنطلق منها الأسئلة والاستفسارات التي توجه إلى المراجع ذات العلاقة أعلاه، وتصميم الأسئلة بالشكل الذي يساعد هذه الجهات على إعطاء المعلومات التي يمكن من خلالها التأكد من امتلاك الفرج لمثل هذه الخصائص أو المهارات.

ثانيا. الاستبيان

أ. **تعريف الاستبيان:** ويستخدم وفق ما ذكره عبد الوهاب وسليمان (2013، ص115): "حينما يرغب الباحث في الحصول على معلومات حقيقية من الأفراد فإن الاستبيان أو الاستبانة تكون مطلوبة؛ وهي تتكون من استمارة تحتوي على سلسلة من الأسئلة حيث يجيب المفحوصين عن أسئلتها"، فمن خلالها "يُسأل الفرد عما يعرفه أو عما يشعر به أو عما يرغب فيه أو عما ينوي عمله أو عما ينتظر أو عما يفعل أو عما فعل"(موسى، 2010، ص208).

ب. **أنواع الاستبيان:** بحسب طارق عبد الوهاب ومصطفى سليمان(2013، ص116) "يوجد نوعان للاستبيان هما: النمط المغلق، واستبيان النمط المفتوح؛ حيث يكون المفحوصين مطالبين خلال هذا الاستبيان بإعطاء إجابة من قائمة بإجابات مفتوحة".

ت. **عوامل نجاح الاستبيان:** إنه من المتاح وجود تراث ضخم بتعلق بصياغة الأسئلة في الاستبيان، وتكشف المراجعة الدقيقة على أن العوامل التالية مهمة بشكل كبير للبحث السلوكي الذي يستخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، والتي نلخصها عما أورده طارق عبد الوهاب ومصطفى سليمان(2013) في التالي:

- بساطة اللغة
- عدم الغموض (غموض المعنى)
- تجنب الكلمات الغامضة (غموض اللفظ)
- نفي النفي، فلا بد من تجنب النفي المزدوج، فمثل هذا النفي يميل لحذف بعضه بعضا ومن ثم يسبب ارتباكا لدى الأفراد، على سبيل المثال: لا أقول الصدق دائما؟

- الأسئلة الموحية، يجب تجنب الأسئلة التي بفضل محتواها وتركيبها ربما تقود إلى إجابة معينة دون غيرها، مما يفقد الاستبيان موضوعيته.
- الأسئلة الافتراضية، وهي الأسئلة التي تفترض مسبقا أو تسلم بشيء ما حول الأفراد، وفي كلمات أخرى فإنه يجب ألا يشير السؤال ضمنيا إلى أن الأفراد يمتلكون معرفة فيما يتعلق بموضوع السؤال أو أن الفرد مشارك في تلك الأنشطة التي يسأل عنها في السؤال، على سبيل المثال سؤال فرد يتقدم حديثا لوظيفة ما إذا كان يجد الساعات الإضافية أمرا مجزيا يمكن أن يقوم به في مقابل ترقيته، وهو لم يعمل بعد ويعايش الظروف المهنية لهاته الوظيفة.
- الأسئلة التخمينية، وهي في عمومها قليلة القيمة ولا تعكس شيئا ملموسا، منها: هل تحب..؟، ماذا تفعل لو...؟ وغيرها.
- ترتيب الأسئلة، وقد أوصى كل من كان وكانيل (1957) بأنه من الحكمة أن نبدأ بأسئلة فيها عمومية مرتبطة بالموضوع وبالتدريج بعد التوسع تحاول التحديد والتضييق بأسئلة نوعية مرتبطة بالموضوع، إن هذا التتابع من الأسئلة يسمى بالتتابع القُمعي، وبشكل حديث أصبح التتابع القُمعي للأسئلة يشكل معياراً مقننا للاستبانات في الأبحاث السلوكية.

ث.**خصائص الاستبيان الجيد:** يتمتع الاستبيان الجيد بحسب عبد الوهاب ومصطفى سليمان(2013، ص122 بتصرف) بمجموعة من الخصائص منها:

- يجب أن يكون الاستبيان معني بموضوعات معينة تكون متعلقة بالأفراد؛ ولا بد أن يتم عرض وبوضوح أهمية الاستبيان وأهدافه إما في الاستبيان ذاته أو أن تكتب بشكل مستقل.
- يجب وبقدر الإمكان أن يكون الاستبيان قصير لأن الاستبيان الطويل جدا في الغالب تفتح طريقا للإهمال.
- يجب أن تكون التعليمات والتوجيهات وصياغة الأسئلة بسيطة وواضحة، إذ يجب أن يتعامل كل سؤال مع فكرة واحدة.
- يجب أن تكون الأسئلة موضوعية، كما يجب ألا تزود بأي تلميحات أو إشارات خفية أو مقترحات تتعلق بالإجابة المحتملة.
- يجب تجنب الأسئلة المحرجة، أسئلة التسليم بشيء ما حول الفرد والأسئلة الافتراضية.

- يجب أن تعرض الأسئلة في ترتيب جيد من الأسئلة العامة إلى الاستجابات الخاصة أو من تلك التي تظهر اتجاها مؤيدا إلى الاتجاه غير المؤيد.
- لا بد أن يكون الاستبيان جذابا في مظهره الخارجي، مطبوعة بدقة ومرتبة بوضوح.

ثالثا. الاختبارات

أ. **تعريف الاختبارات:** يعرف فتحي موسى (2010، ص215) الاختبار بأنه: "امتحان مقنن يتكون من مشكلة يطلب من الشخص المفحوص حلها، أو عمل يقوم به، أو من أسئلة يجيب عنها؛ ويختلف الاختبار عن الاستبيان في أنه يكلف المفحوص عادة القيام بعمل، ثم نقدر النتيجة على أساس مقدار ما أنجزه، أو درجة صعوبته أو ما استغرق من وقت أدائه".

- **الفرق بين الاختبارات والاستبيان:** قد يتألف الاختبار من أسئلة شبيهة بأسئلة الاستبيان فلا يكون ثمة فارق بينها؛ لذا تطلق كلمة "الاختبار" ففقي أغلب موضوعات علم النفس الصناعي على كل من الاختبار والاستبيان؛ ومن هذا فهناك فوارق أساسية بينهما، ففي الاستبيان لا يكون هناك اتصال شخصي بين الفاحص والمفحوص، ومن ثم يزداد احتمال سوء فهم المفحوص للأسئلة في الاستبيان؛ كما أن الاختبار أسهل في الاستحواذ على اهتمام المفحوص وتعاونه من الاستبيان، هذا إلى أن المفحوص في الاستبيان يستطيع أن يلجأ إلى الخداع في الإجابة بدرجة أكبر منها في الاختبار (موسى،2010، ص215).

ب. أهداف الاختبارات:

تستخدم الاختبارات في المجال المهني عموما وتحليل الأفراد خصوصا، لأغراض مختلفة من أهمها:

- اختيار العمال والموظفين الجدد.
- تعيين العمال أو الموظفين الذين استبعدهم الاختيار أو الذين زادوا على حاجته في أعمال تناسبهم أي توزيعهم على الأعمال المختلفة؛ وهذا نوع من التوجيه.
- نقل العمال أو الموظفين من عمل إلى آخر.
- ترقية هؤلاء وأولئك إلى وظائف أعلى.

- الحكم على صلاحية برامج التدريب.
- التوجيه النفسي للعمال والموظفين غير المتوافقين. (موسى،2010، ص245-246).

على أن أوسع مجال لاستخدامها هو مجال الاختيار والتعيين.

ت. أنواع اختبارات تحليل الفرد:

1. من حيث موضوعها: نذكر منها:

* **اختبارات القدرات الذهنية:** تعد اختبارات القدرات الذهنية بنوعيها الشفوي والتحريرية من أهم الاختبارات التي يجب إجراؤها للمتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة، خصوصا القيادية منها والفنية إذ أن مثل هذه الاختبارات يهدف إلى قياس مستوى عقلية المرشح ومقدرته الذهنية كقياس الذاكرة والقدرة على التفكير السليم، وفهم المسائل والأمور، وتحليل الحقائق والاتجاهات واتخاذ المواقف الصحيحة، والقرارات المناسبة في الحالات التي تستوجب ذلك. كما أنها تستخدم أيضا لمعرفة سرعة الادراك والقدرة على الاستدلال والاستنتاج، والملاحظة الدقيقة للمرشح وقابليته على الاستفادة من خبراته وتجاربه الماضية لمواجهة المواقف الجديدة (العزاوي، 2010، ص162).

* **اختبارات الشخصية والميول:** تلعب اختبارات الشخصية دورا مؤثرا وكبيرا في تحديد نوع السلوك الوظيفي المحتمل فهي تكشف كثيرا من جوانب شخصية الفرد المتقدم أو المرشح لشغل وظيفة معينة، وتهدف إلى سبر أغوار النفس البشرية ومعرفة بعض النواحي المهمة في شخصية الفرد، كالاستقرار العاطفي، قوة الاقناع، الصفات القيادية، الميول النفسية والعصبية، اللياقة، الانطوائية أو الانفتاح على الآخرين، حب السيطرة أو الخضوع، مستوى الثقة بالنفس، التأثير في الآخرين، الاهتمامات والهوايات، القيم والصفات الخلقية، ومن أشهر الاختبارات هذا النوع هي: اختبارات الحبر (الروشاخ)، اختبار الصور..الاختبارات الاسقاطية الأخرى وغيرها؛ ومن المفيد أن نذكر أن هذه الاختبارات تأخذ اتجاهين:

- الاتجاه الأول يهتم بقياس توجهات الشخصية المهنية، وهي اختبارات الاهتمامات.

الاتجاه الثاني فإنه يعنى بقياس السمات أو السلوكيات الأساسية للمتقدمين أو المرشحين.

* **اختبارات النزاهة:** من أجل معرفة مدى نزاهة أو شفافية المتقدم لشغل الوظيفة الشاغرة، فقد اعتمدت كثير من المنظمات في العالم المتقدم عددا من الأساليب منها اختبارات النزاهة بالاعتماد على جهاز كاشف الكذب، وهو جهاز يعتمد على قياس درجة التغيير التي تطرأ على الوضع الطبيعي للفرد تعكس مدى صدقه أو نزاهته في الإجابة عن الأسئلة وبالتالي الاستدلال على وجود هذه الصفة في شخصيته من عدم وجودها.

2. من حيث طريقة أدائها: ومنها:

* **اختبارات لفظية:** تتطلب الإجابة عنها باستخدام اللغة المنطوقة أو المكتوبة كبعض اختبارات الذكاء والشخصية والاستعدادات والتحصيل.

* **اختبارات عملية:** وفيها تكون الإجابة بالرسم أو القيام بعمل حركي كبعض اختبارات الذكاء واختبارات التآزر وأغلب اختبارات الاستعداد والتحصيل؛ فهي اختبارات يطلب فيها إلى المفحوص أن يعمل شيئا بدل أن يقول شيئاً، وأن يقل فيها استخدام اللغة إلى حد كبير أو يحذف. (موسى،2010، ص216-217)

3. من حيث طريقة إجرائها: بحسب موسى (2010، ص217) تنقسم إلى:

* **فردية:** تجري على كل فرد على حدى.

* **جماعية:** تجرى على مجموعة من الأفراد في وقت واحد، كاختبارات الجيش التي تقام للجنود والمتعلقة بالاستعدادات، حيث تجريه الدول الكبرى على أكثر من مليون ونصف مليون من الجنود والضباط لتقدير مستويات أدائهم وذكائهم.

رابعا. المقابلة:

أ. **مفهوم المقابلة:** فهي بحسب أحمد أبو سعد (2015، ص29): "عبارة عن علاقة اجتماعية مهنية دينامية، وتبادل لفظي وجها لوجه بين شخصين أو أكثر، فالشخص الأول هو الأخصائي القائم بالمقابلة ثم الشخص أو الأشخاص الذين يتوقعون المساعدة وبناء علاقة ناجحة في جو نفسي آمن تسوده الثقة المتبادلة بين الطرفين، وهي ترمي إلى جمع المعلومات من أجل إيجاد حل لمشكلة ما؛ إذن فالمقابلة ليست مجرد محادثة عادية أو إشباع لرغبة الحديث بين طرفين،

بل هي عبارة عن تبادل معلومات وتوظيف خبرات وإبداء مشاعر وإظهار اتجاهات بكل أمانة وصدق".

ب. **أهمية المقابلة:** تعد المقابلة من أهم الأدوات التي يتم من خلالها:

- جمع المعلومات عن الفرد.
- التأكد من المعلومات الوثائقية التي تم تقديمها في طلبات الاستخدام، خاصة ما تعلق منها بالقدرات والكفاءات، وتصورات الفرد حول العمل الذي يريد أن يشغله.
- إعطاء بعد إنساني لتقنيات فحص الفرد من المنظور المهني، فعن طريق المقابلة يمكن "معرفة معلومات لا يمكن الحصول عليها بالأساليب الأخرى، كاللباقة والطلاقة في الكلام، سرعة البديهة، خلو الجسم من العاهات والعوق، والسمات الشخصية الأخرى كالوسامة، طول الجسم" (العزاوي وجواد،2010، ص167).

ت. **أنواع المقابلة:** لا تأخذ المقابلة الهادفة لتحليل الفرد شكلا أو نمطا واحدا، بل قد تكون أحد الأنواع التالية بحسب العزاوي وجواد (2010، ص170-171):

1. **المقابلة الموجهة:** يمتاز هذا النوع من المقابلات بالتخطيط المسبق والعناية الدقيقة باختيار الأسئلة والمعلومات المطلوب الحصول عليها من المرشح، إذ يحدد الهدف من المقابلة، وتوضح الأسئلة المطلوب توجيهها للمقابل في ضوء تلك الأهداف، وبعبارة أخرى فإن هذا النوع من المقابلات يعتمد على وضع أسئلة مقننة ومصاغة مسبقا وعلى المرشح الإجابة عليها.
2. **المقابلة غير الموجهة:** يقوم المقابل بتوجيه أسئلة كيفية إلى المرشح بدون تخطيط وتحديد مسبق، فهي لا تعتمد على أسئلة مقننة ومحددة مقدما، إنما يقوم المقابل بتوجيه الأسئلة التي ترد على باله في أثناء إجراء المقابلة مع المرشح كما أن للمرشح الحرية في اختيار أسلوب الإجابة عن الأسئلة الموجهة له.
3. **المقابلة شبه الموجهة:** تحدد مسبقا الأسئلة المطلوب توجيهها للمرشح، أي يتم التخطيط للأسئلة والمعلومات المراد الحصول عليها قبيل إجراء المقابلة، والفرق بينها وبين المقابلة الموجهة، هو أنها تترك القائم بالمقابلة الحرية في تحديد طريقة توجيه الأسئلة إلى المرشح.

ث.**صعوبات المقابلة:** بالرغم من أهمية المقابلة كأداة لتحليل الفرد وجمع المعلومات عنه، إلا أن استخدام هاته الأداة قد يواجهه إحدى الصعوبات التالية:

- **الأولى:** الحرية التي تعطى للباحثين في عرض الأسئلة على المفحوصين وفي هذا الموقف يكون من الصعب إجمال وتلخيص النتائج والوصول إلى أي استنتاج له معنى.
- **الثانية:** حتى ولو سأل الباحث كثيرا أو قليلا من نفس الأسئلة لكل مفحوص فإن الفروق في اللغة المستخدمة بواسطة الباحث ربما تصنع استجابات غير قابلة للمقارنة الإحصائية.
- **الثالثة:** النتائج التي نحصل عليها من المقابلة غير المقننة ليست قابلة للتحليل الاحصائي، وهذا يضعها بالتالي في مصاف الأخطاء والعيوب.(الوهاب وسليمان، 2013، ص126)

ج. فاعلية المقابلة: في النماذج التالية سيتم توضيح كيف يمكن تجاوز الصعوبات التي تواجه أداة المقابلة، وأن تكون أداة أكثر فاعلية في تحليل الفرد:

الشكل (01): أنموذج استمارة لتقييم المقابلة

الشخص أو اللجنة القائمة بالمقابلة: .....

القسم:.....

الموقع الوظيفي:.....

اسم المرشح (الفرد):..... **الشهادة الدراسية:**..... **تاريخ المقابلة:**.....

الدرجات	المعايير المعتمدة في المقابلة	0 غير مقبول	1 تحت المتوسط	2 متوسط	3 جيد	4 ممتاز
1	الاتجاهات ومدى الاعتماد عليه وتحمله المسؤولية.					
1	السمات الشخصية، مدى التأثر بالآخرين، التعاون					
3	التعلم: تناسب الدرجة العلمية مع متطلبات الوظيفة					
3	الخبرة في الوظيفة					
2	المهارات					
2	الطموح والتطور في الوظيفة					
12	**إجمالي الدرجات**					

الملاحظات الأخرى:..... **التوصيات:**.....

عدد سنوات خدمة المتقدم للوظيفة:..... **القبول**..... **الرفض**.....

المصدر: العزاوي وجواد، 2010، ص169.

الشكل (02): أنموذج لتقييم مقابلة مرشح لوظيفة

الاسم: .....

اسم المقابل:.....

نوع الوظيفة المطلوبة:.....

تاريخ المقابلة:.....

عناصر المقابلة	التقدير					
	ضعيف		متوسط		ممتاز	
	1	2	3	4	5	6
1. الذكاء						
2. الثقة في النفس						
3. التعبير شفويا						
4. التفاعل مع الآخرين						
5. النمو والنضج العقلي						
6. المظهر الخارجي						
7. الطموح والحماس						
8. الالتزام بالمسؤولية						
9. الإصرار على الرأي						
10. الخبرات السابقة						

11. التوصية بالاختيار غير صالح:..... مقبول نوعاً ما..... صالح تماما.....

أية معلومات أخرى..... التوقيع.....

المصدر: العزاوي وجواد، 2010، ص170.

وكما يتبين في النماذج السابقة فإن فاعلية أسلوب المقابلة في تحليل الأفراد بغية تحقيق اختيار أفضل للموظفين والعاملين تتوقف على ملاحظة الاعتبارات التالية:

- تحديد متطلبات الوظيفة من خلال وصف وتحليل الوظائف.
- التركيز على المتطلبات الضرورية والمهارات والقدرات المعرفية والسمات الشخصية التي تعد ضرورية لإنجاز العمل أو القيام بأعباء الوظيفة المطلوبة.
- تهيئة الجو المناسب لمقابلة المتقدمين، إذ يفضل إعطاء المرشح بعض المعلومات الضرورية عن المنظمة وفلسفتها وسياستها، ومن ثم توجيه أسئلة تتميز بالبساطة والعمومية للتقليل من الضغط النفسي للمقابل، وتمكينه من الإفصاح عما يمتلكه من مهارات وخبرات.
- أن تكون الأسئلة المستوحاة من وصف الوظائف.
- يجب أن يعتمد على تقييم المرشح على ما يمتلكه من قدرات وخبرات وصفات شخصية ومعلمات تخص العمل أو الوظيفة التي يرشح لها (العزاوي وجواد، 2010، ص167-168).

=المحاضرة السابعة: البروفيل المهني (ملمح الفرد العامل)=

أولا. تعريف البروفيل المهني:

يمكن تحديد معنى البروفيل المهني على أنه: "مجموعة من الخصائص المعرفية والسلوكية التي تميز هوية مهنية عن غيرها، وهو تجسيد لعملية النضج المهني الناتج عن تطور مجموعة من الكفاءات والمهارات ضمن مسار تكويني ومهني اجتماعي محدد".(عبد القادر، 2016، ص360)

في حين يقصد بالبروفيل النفسي (المبيان النفسي) بأنه: "يعبر عن قدرات الفرد وسمات شخصيته بعد قياس كل منها برسم بياني يسمى المبيان النفسي؛ هذا المبيان يوضح لنا نسبة كل قدرة وكل سمة إلى القدرات والسمات الأخرى، وبروز بعضها على بعض، لكنه لا يعدو أن يكون هيكلا عظميا لا تصويرا حيا لما يراد تصويره، ومن الخطأ أن ننظر إلى هذه السمات والقدرات على حدة، بل يجب النظر إليها على أنها أجزاء من وحدة يرتبط بعضها ببعض ويتفاعل بعضها مع بعض".(موسى،2010، ص244)

وفي هذا الإطار وجب التنويه إلى أن تحديد البروفيل المهني لا يكون إلا للفرد العامل على عكس البروفيل النفسي الذي يمكن تحديده لأي فرد توفرت المعلومات اللازمة لذلك.

ثانيا. عناصر تحديد البروفيل المهني: يتكون البروفيل المهني للفرد من مجموع العناصر التالية:

- ميول واتجاهات الفرد
- الكفاءات المعرفية: الذكاء، نمط التفكير، التفضيلات والاختيارات
- الكفاءات التطبيقية: ما يحسنه الفرد من مهارات
- الكفاءات الشخصية: مجموع سماته
- الكفاءات الاجتماعية: القدرة على التفاعل والتواصل...وغيرها.

ثالثا. مراحل ومظاهر تطور البروفيل المهني: إن تطور البروفيل المهني هو عبارة عن عملية نمو مهني تتم عبر مراحل عمرية تكوينية يمكن اختزالها فيما يلي:

أ. **التبلور(من14 سنة-18 سنة):** تتشكل خلال هذه المرحلة الأهداف المهنية لدى الفرد.

ب. **التحديد (18 سنة-**21سنة): تتضح المفاهيم والأفكار المرتبطة بالمجال أو النشاط المراد الالتحاق به.

ت. **التطبيق (21سنة-24سنة):** هذه الفترة ترتبط بالتدريب والاعداد للالتحاق بالمهنة المرغوب فيها.

ث. **الاستقرار (24سنة-35سنة):** التأكيد على المهنة المفضلة، كنتاج للخبرة المهنية.

ج. **الاندماج (35سنة- وما بعد..):** تعبر هذه المرحلة عن الاندماج والالتزام المهني الناتج عن الأقدمية والخبرة. (عبد القادر، 2016، ص363)

رابعا. العوامل المؤثرة في تطور البروفيل المهني:

إن النضج المهني هو عملية نمو تتطور وتتأثر بعوامل بيولوجية وثقافية ومعرفية وإرشادية. وكل هذه العوامل تتفاعل فيما بينها مساهمة في تطور البروفيل المهني المهني لدى الفرد. ومن بين هذه العوامل: **العوامل البيولوجية:** ان النضج المهني يرتبط بالمؤهلات والاستعدادات البيولوجية وتحديدا القدرات العقلية. فكل من النضج الفسيولوجي والذكاء والسن لهم تأثير مباشر على النضج المهني لدى الفرد.

أ. **العوامل الاجتماعية الثقافية:** تلعب عملية التنشئة الاجتماعية والبيئة الثقافية دورا أساسيا ومهما في النمو والنضج المهني. فكل من القيم والنشاطات الاجتماعية، وما يرتبط بالجماعة المرجعية باعتبارها مصدرا للمعايير ونماذج للتماهي تشكل مجموعة مهمة من العوامل الفاعلة والمؤثرة في النضج المهني. وتلعب الأسرة باعتبارها المؤسسة المحورية في المجتمع دورا فعالا في تنمية المهارات والمساهمة في تشكيل الميل والتوجيه المهني. فالإرشاد الوالدي والأسري عموما يدخل في إعداد مشروع الحياة لدى الأبناء بأبعاده وأشكاله المختلفة، وخاصة ما يتعلق باختيار التخصص العلمي والمهني.

ب. **العوامل المعرفية:** يعد التكوين والتعليم وكل شكل من أشكال اكتساب المعارف من العوامل القاعدية للنضج المهني لأنها بمثابة القاعدة التي يقوم عليها النضج المهني. فتنمية المهارات لدى الأفراد مرتبط بتنمية المعارف وتطويرها، فكلما تطورت البرامج التعليمية تطور الفهم ونمت المفاهيم والخبرات النظرية التي تساهم بشكل فعال في تطور الثقافة والمعرفة المهنية.

ت. **عامل الإرشاد والإعلام المهني:** تعد المؤسسات الإرشادية بما تعده من برامج ارشادية مهنية بمثابة فضاءات فعالة في إعداد وتوجيه الأفراد مهنيا، كما لها دور معرفي ونفسي مهم حيث تنقل الفرد من مرحلة التفكير الخيالي والانفعالي الى التفكير الواقعي والموضوعي، وتمد الأفراد بالمعلومات وتصحح الفهم لديهم.

ث. **البيئة العامة:** نقصد بالبيئة العامة كل ما يحيط بالأفراد من جوانب مادية وطبيعية واقتصادية وايكولوجية واجتماعية وثقافية إعلامية، يتفاعل معها الفرد بشكل مباشر او غير مباشر عن وعي أو عن غير وعي. فالمحيط العام يساهم في النضج المهني وتشكيل الميول والاتجاهات المهنية. (عبد القادر، 2016، ص363)

خامسا. مستويات تطور البروفيل المهني:

انحصرت أبعاد النضج المهني في بعدين أساسيين يختزلان في الآن نفسه المقاربتين المهيمنتين على تناول هذا الموضوع، وهما المقاربة الديناميكية والمقاربة المعرفية. ويتعلق البعد الأول بالاتجاهات والبعد الثاني بالكفاءات. وفي نظرنا يمكن اعتبار هذه الأبعاد من بين مستويات تطور البروفيل المهني التي نوجزها فيما يلي:

أ. **المستوى الأول-الاتجاهات:** ويشير هذا المستوى الى الميول المهنية والى الاستقلالية والتوجيه.

ب. **المستوى الثاني-الكفاءات المعرفية:** يتحدد هذا المستوى في التخطيط والاستكشاف والمعلومات الخاصة بالمهن والتفضيلات المهنية والواقعية واتخاذ القرار المهني.

ت. **المستوى الثالث-الكفاءات العملية او التطبيقية:** وهي مجموع المهارات الأدائية والاجرائية.

ث. **المستوى الرابع-الكفاءات الشخصية:** تتمثل في مجموع السمات والخصائص النفسية والعاطفية والانفعالية. وقد أشرنا الى هذا المستوى لأنه في اعتقادنا أن الهوية المهنية هي تكامل بين البروفيل الشخصي والمهني.

ج. **المستوى الخامس-الكفاءات الاجتماعية:** هي كل المهارات الاجتماعية كالقدرة على التفاعل والاندماج والاتصال والمشاركة والعمل الجماعي... ومن هنا يمكن القول بأن الاهتمام بالبروفيل المهني يستدعي ضرورة التركيز على أهمية البروفيل الشخصي، فنمط الشخصية يختزل السمات

الأساسية التي تميز كل هوية شخصية داخل كل فضاء اجتماعي مهني أو أي نسق ثقافي ما. وعليه فإن الكفاءة الاجتماعية والشخصية تعتبر بعدا أساسيا من أبعاد النضج المهني باعتباره سيرورة لتشكيل البروفيل المهني. (عبد القادر، 2016، ص364)

سادسا. أساليب وأدوات تحديد البروفيل المهني:

من الأساليب التي يمكن أن تحدد البروفيل المهني للفرد وكذا الأدوات التي تساهم في تبيانه ما يلي:

- سجلات الحياة
- السيرة الذاتية
- المقاييس والاختبارات
- الاستبيان
- المقابلة

سابعا. أهمية البروفيل المهني:

إن البروفيل المهني يفيد في:

- تحديد مستوى توافق الفرد والعمل الذي يشغله
- توضيح مكامن النقص ونقاط ضعف الفرد العامل مما يساهم في تحديد الأساليب الأنفع لتدريبه وتطويره بما يحسن أداءه وبالتالي أداء المنظمة.
- إمكانية ترقية الفرد بعد تحديد بروفيله المهني ومعرفة إمكانياته وقدراته.
- تسهيل الارشاد والتوجيه المهني للأفراد في المنظمات.

=المحاضرة التاسعة: المواءمة المهنية=

أولا. مفهوم المواءمة المهنية:

ويقصد بها: "وضع الفرد المناسب في العمل المناسب، أي إلحاق الفرد بالمهنة (أو مجموعة المهن)، التي تناسب سماته وصفاته على نحو يزيد من زيادة احتمال نجاحه فيها، وتوافقه معها".

ويرى محمد ربيع (2010) بأن الموامة المهنية "تقوم على أساس دراسة الفرد دراسة شاملة ومعرفة ما لديه من ذكاء وقدرات وكذلك دراسة العمل الذي يريد الفرد أن يلتحق به؛ ودراسة العمل تقوم على أساس تحديد العمليات والواجبات والمسؤوليات التي يتطلبها العمل. وهذه المواءمة بين قدرات الفرد ومتطلبات العمل هي بغرض وضع الشخص المناسب في المكان المناسب".(ربيع، 2010، ص55)

إذن تحتاج المواءمة المهنية إلى:

- تحليل العمل.
- تحليل الفرد.
- المواءمة بين الفرد والعمل.

ثانيا: تحليل العمل

تُعدّ عملية تحليل العمل الخطوة الأولى والأساسية في أي برنامج علمي منظم يهدف إلى تحقيق المواءمة بين الفرد والعمل، إذ لا يمكن الوصول إلى اختيار مهني رشيد أو توجيه فعّال دون معرفة دقيقة وشاملة بطبيعة الأعمال والمهن المختلفة، وبالمهام والواجبات التي يؤديها العامل في كل منها، وبالظروف التي تُنجز فيها هذه الأعمال، إضافة إلى الشروط والمؤهلات اللازمة لضمان الأداء الناجح (Robbins & Judge, 2017).

ويُعرَّف تحليل العمل بأنه الدراسة المنهجية الدقيقة لجميع الحقائق الأساسية المرتبطة بالعمل، والتي تشمل طبيعة الواجبات والمسؤوليات، وأساليب الأداء، والبيئة الفيزيقية والتنظيمية للعمل، فضلًا عن المتطلبات البشرية من معارف ومهارات وقدرات وسمات شخصية لازمة للنجاح المهني (Dessler, 2020).

ويمثل تحليل العمل المصدر الرئيس للحصول على معلومات موثوقة تُستخدم في عدة مجالات، من أهمها:

- الاختيار والتعيين على أسس علمية موضوعية،
- تصميم برامج التدريب والتأهيل والترقية،
- تحسين التوافق المهني والاجتماعي داخل المؤسسة،
- رفع الكفاءة الإنتاجية وتعزيز جودة العلاقة بين العاملين والإدارة.(Armstrong, 2021)

❖ **بيانات تحليل العمل:**

يتضمن تحليل العمل مجموعة متكاملة من البيانات التي تساعد في تكوين صورة شاملة عن العمل ومتطلبات أدائه، ومن أبرزها:

أ. تعريف عام بالعمل :يوضح طبيعة الوظيفة وموقعها في الهيكل التنظيمي.

ب. واجبات العمل الأساسية :وصف تفصيلي لما يقوم به العامل، وكيفية أدائه للمهام، وأسباب القيام بها.

ج. الواجبات الدورية :المهام التي تتكرر بانتظام ضمن إطار العمل.

د. الواجبات العارضة :المهام غير المتوقعة التي تفرضها ظروف طارئة أثناء العمل.

هـ. متطلبات أداء العمل، وتشمل:

1. المستوى التعليمي المطلوب.
2. المعارف والمعلومات المهنية اللازمة.
3. التدريب المهني ومدته والمهارات المكتسبة منه.
4. الأدوات والآلات والمواد المستخدمة.
5. مستوى المهارة والدقة المطلوبة.
6. السمات الشخصية المناسبة لطبيعة العمل.
7. الميول المهنية المرتبطة بالوظيفة.
8. الاستعدادات والقدرات العقلية والعملية.
9. مستوى النشاط البدني المطلوب.

10. نواحي القصور أو العجز التي تعيق أداء العمل.

و. درجة المسؤولية.

ز. العلاقات التنظيمية :علاقة العمل بالوظائف الأخرى وبالمشرفين.

ح. ظروف العمل:

- مكان العمل،
- المخاطر المهنية،
- الأمراض المهنية المحتملة،
- مواعيد وساعات العمل.

ي. ملاحظات عامة.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن تحليل العمل يقوم على ثلاثة مكونات رئيسية:

1. تحديد دقيق لطبيعة العمل.
2. وصف شامل للواجبات والظروف.
3. تحديد الشروط والمؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة بنجاح.

كما يسعى تحليل العمل للإجابة عن أربعة أسئلة محورية:

- ماذا يفعل العامل؟
- كيف يؤدي عمله؟
- لماذا يؤدي هذا العمل؟
- ما متطلبات الأداء الناجح لهذا العمل؟

ثالثا: تحليل الفرد

يُقصد بتحليل الفرد قياس وتقدير الخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية والشخصية للفرد، بهدف تحديد مدى صلاحيته لأداء عمل معين، أو مجموعة أعمال متقاربة، وذلك باستخدام أدوات علمية متنوعة مثل استمارات طلب الالتحاق، السجلات المهنية، المقابلات، والاختبارات النفسية المقننة (Schultz & Schultz, 2016).

❖ **مجالات تحليل الفرد:**

تشمل عملية تحليل الفرد تقدير عدة جوانب أساسية، من أهمها:

أ. **الخصائص الجسمية** :مثل الصحة العامة، المظهر، الطول، الوزن، الإعاقات أو الاضطرابات الجسدية.

ب. **الخصائص العقلية** :كالذكاء، والذاكرة، والانتباه، والقدرات الحسابية واللغوية والميكانيكية.

ج. **المهارات الحسية والحركية** :مثل مهارة الأصابع، والتآزر الحسي الحركي، وحدة الإبصار والسمع.

د. **الخصائص الانفعالية والشخصية** :كالاستقرار الانفعالي، تحمل المسؤولية، الانبساط والانطواء، النضج الانفعالي.

ب. هـ. **الخلفية التحصيلية والمهنية** :المؤهل العلمي، نوع التدريب، الخبرات المهنية السابقة.

وعليه، فإن تحليل الفرد يتضمن ثلاث فئات رئيسية من المعلومات:

- الخصائص الفيزيقية،
- الخصائص السيكولوجية،
- التاريخ التعليمي والمهني للفرد.

رابعا: المواءمة بين الفرد والعمل

بعد جمع البيانات الخاصة بالفرد، تتم مقارنة هذه البيانات بمتطلبات العمل المستخلصة من تحليل العمل، وتُعرف هذه العملية بـ المواءمة المهنية بين الفرد والعمل .وتُعد هذه المواءمة جوهر عملية الاختيار والتوجيه المهني، إذ تهدف إلى تحقيق أعلى درجة من التوافق بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة.(Kristof-Brown et al., 2005)

وتتطلب عملية المواءمة خبرة فنية متخصصة من القائمين على التوجيه المهني، حيث لا يقتصر الحكم على صلاحية الفرد لمهنة واحدة بعينها، بل يمتد إلى تحديد مدى ملاءمته لفصيلة مهنية كاملة (مثل الأعمال الإدارية، أو الميكانيكية، أو الطبية المساعدة)، ثم تحديد درجة صلاحيته لكل مكون داخل هذه الفصيلة.

=المحاضرة العاشرة: التوافق المهني=

أولا. مفهوم التوافق:

جاء تعريف مخيمر للتوافق بأنه: "هو الرضا بالواقع الذي يبدو هنا والآن مستحيلا على التغيير، ولكن في سعي دائب لا يتوقف لتخطي الواقع الذي ينفتح للتغير ومضيا به قدما فقدما على طريقة التقدم والصيرورة. ويمكن تخصيص مفهوم مخيمر عن التوافق عند الراشدين عبر مقارنته بالمفهوم العادي الشائع للتوافق بخاصيتين أساسيتين هما:

- الإيجابية الخلاقة كنقيض قصوى لخفض التوتر بل لانعدامه مما يتحقق في صورته المثلى بالموت والعدم.
- المستقبل كنقيض قصوى للحاضر بحدوده الضيقة ضمن "هنا والآن".

فالايجابية في "هنا والآن" هي رحم المستقبل الذي ينطوي على كل الإنجازات الجديدة التي يمكن أن تخرج إلى النور. وهكذا تكون الإيجابية والمستقبل هما المفهومان المركزيان في عالم الانسان؛ بذلك تحول مخيمر بمفهوم التوافق عن استاتنة المحقق إلى دينامية الممكن تحققه في المستقبل".(إبراهيم، 2014، ص47)

ثانيا. مفهوم التوافق المهني:

أ. **تعريف التوافق المهني:** يشير التوافق المهني إلى قدرة الفرد العامل على إقامة علاقة انسجام متبادل بينه وبين مكونات العمل المختلفة، بما يحقق له الرضا والاستقرار والكفاءة المهنية.

ويعرّفه بديع محمود القاسم بأنه: "توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني، ويتضمن ذلك إشباع حاجاته، وتحقيق طموحاته وتوقعاته، الأمر الذي ينعكس إيجابيًا على إنتاجيته وكفايته، وعلى علاقته بزملائه ورؤسائه وبيئة العمل" (القاسم، 2000، ص. 50).

ويُفهم من هذا التعريف أن التوافق المهني ليس حالة نفسية معزولة، بل هو **عملية تفاعلية متعددة الأبعاد** تشمل:

- البعد النفسي (الرضا، الدافعية، تقدير الذات المهنية)
- البعد الاجتماعي (العلاقات المهنية، القبول الاجتماعي داخل المؤسسة)
- البعد التنظيمي (الانسجام مع قوانين العمل، نمط القيادة، ثقافة المنظمة)
- البعد الإنجازي (الإنتاجية، الكفاءة، الاستمرارية في الأداء)

ويؤكد علم النفس الصناعي والتنظيمي أن تحقق الرضا المهني يُعد مؤشرًا أساسيًا على التوافق المهني السليم، في حين يؤدي غيابه إلى مظاهر سلوكية سلبية مثل كثرة الغياب، التأخر، انخفاض الإنتاجية، وتكرار الشكوى.(Robbins & Judge, 2017)

ب.**تعريف سوء التوافق المهني:** يمثل سوء التوافق المهني الوجه السلبي لعملية التوافق، ويظهر عندما يفشل الفرد في تحقيق انسجام مقبول مع متطلبات العمل أو مع خصائصه الشخصية.
ويعرّفه القاسم بأنه: "نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم مع ظروف عملهم أو ظروفهم الشخصية أو كليهما، بما يجعلهم غير راضين عن العمل وغير مرضيٍّ عنهم" (القاسم، 2000، ص. 52).
ويرتبط سوء التوافق المهني عادة بجملة من المؤشرات، من أبرزها:

- انخفاض الرضا الوظيفي
- القلق والتوتر المهني
- الصراعات مع الزملاء والرؤساء
- ضعف الالتزام التنظيمي
- الميل إلى ترك العمل أو الاحتراق النفسي(Burnout)

ثالثا. أبعاد التوافق المهني:

يمكن تحليل التوافق المهني من خلال مجموعة من الأبعاد الأساسية، من أهمها:

1. **التوافق النفسي المهني:** ويتمثل في شعور الفرد بالارتياح والانتماء لمهنته، وتطابقها مع ميوله وقدراته وقيمه.

2. **التوافق الاجتماعي المهني:** ويشمل جودة العلاقات المهنية، والقدرة على العمل ضمن فريق، والتكيف مع ثقافة المنظمة.

3. **التوافق التنظيمي:** ويتعلق بمدى انسجام الفرد مع أنظمة العمل، أساليب القيادة، توزيع الأدوار، ونمط الاتصال داخل المؤسسة.

4. **التوافق الإنجازي:** ويقاس بمستوى الأداء، الإنتاجية، الكفاءة، والاستمرارية في العمل.

رابعا. العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

يُعدّ التوافق المهني نتاجًا لتفاعل معقّد بين خصائص الفرد وخصائص بيئة العمل، ولا يمكن تفسيره بعامل واحد منعزل، بل بمنظومة من المتغيرات النفسية والتنظيمية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في رضا الفرد، أدائه، واستمراريته المهنية. وتؤكد الاتجاهات الحديثة في علم النفس الصناعي والتنظيمي أن التوافق المهني عملية دينامية قابلة للتغير عبر الزمن تبعًا لتغير هذه العوامل (Judge et al., 2020):

1. العوامل الفردية

أ. الميول والقيم المهنية: تلعب الميول المهنية والقيم المرتبطة بالعمل دورًا جوهريًا في تحقيق التوافق المهني، إذ يزداد مستوى الرضا والاستقرار المهني عندما تتطابق طبيعة العمل مع ميول الفرد وقيمه الشخصية والمهنية. وتؤكد نظرية **التوافق بين الشخص والبيئة (Person–Environment Fit)** أن عدم الانسجام القيمي يؤدي إلى صراعات داخلية وشعور بعدم الرضا حتى في حال توفر الكفاءة المهنية.(Kristof-Brown et al., 2016)

ب. القدرات والكفاءات: يساهم إدراك الفرد لامتلاكه القدرات والكفاءات اللازمة لأداء مهامه في تعزيز ثقته بنفسه، ورفع مستوى فعاليته الذاتية المهنية، مما ينعكس إيجابًا على توافقه المهني. في المقابل، يؤدي الشعور بالعجز أو ضعف الكفاءة إلى القلق المهني وسوء التوافق.(Bandura, 2018)

ج. السمات الشخصية: تشير دراسات حديثة إلى أن سمات الشخصية، لا سيما من نموذج العوامل الخمسة الكبرى (الانبساط، المقبولية، الضمير الحي، العصابية، والانفتاح)، تؤثر في كيفية تفاعل الفرد مع ضغوط العمل ومتطلباته، وبالتالي في مستوى توافقه المهني.(Judge & Zapata, 2015)

2. العوامل التنظيمية

أ. المناخ التنظيمي: يمثل المناخ التنظيمي الإطار النفسي والاجتماعي الذي يعمل فيه الفرد، ويشمل أسلوب القيادة، أنماط الاتصال، مستوى الدعم، والإحساس بالأمان الوظيفي. وقد أثبتت دراسات حديثة أن المناخ التنظيمي الإيجابي يعزز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وهما عنصران أساسيان في التوافق المهني.(Schneider et al., 2017)

ب. العدالة التنظيمية: تشكل العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) عاملًا حاسمًا في شعور العاملين بالإنصاف والتقدير. ويؤدي الإحساس بالظلم إلى تآكل الثقة بالمؤسسة وظهور سلوكيات انسحابية مثل الغياب أو انخفاض الأداء، وهو ما يُعد مؤشرًا واضحًا على سوء التوافق المهني (Colquitt et al., 2021).

ج. أسلوب القيادة: يؤثر نمط القيادة بشكل مباشر في توافق العاملين، حيث تساهم القيادة التحويلية والداعمة في رفع مستوى الدافعية والانتماء، بينما تؤدي القيادة السلطوية أو المتسلطة إلى زيادة الضغوط النفسية وسوء التوافق.(Northouse, 2019)

3. العوامل المرتبطة بطبيعة العمل

أ. تصميم الوظيفة: يسهم تصميم العمل القائم على تنوع المهام، الاستقلالية، وضوح الدور، والتغذية الراجعة في تعزيز الشعور بالمعنى والإنجاز، مما يدعم التوافق المهني. وتؤكد نماذج خصائص العمل

الحديثة أن الوظائف الفقيرة في محتواها تؤدي إلى الملل والاغتراب المهني (Hackman & Oldham, 2017).

ب. عبء العمل وضغوطه: عندما يتجاوز عبء العمل قدرات الفرد النفسية والجسدية، يرتفع مستوى الضغط المهني، ويظهر الاحتراق النفسي، وهو من أخطر مظاهر سوء التوافق المهني في المؤسسات الحديثة.(Maslach & Leiter, 2016)

4. العوامل الاجتماعية والمهنية

أ. العلاقات المهنية: تلعب جودة العلاقات مع الزملاء والرؤساء دورًا محوريًا في تحقيق التوافق المهني، حيث يساهم الدعم الاجتماعي في تخفيف الضغوط وتعزيز الشعور بالانتماء. وتشير الأبحاث الحديثة إلى أن العزلة المهنية تُعد منبئًا قويًا بسوء التوافق وانخفاض الرضا الوظيفي (Chiaburu et al., 2017).

ب. فرص النمو والتطور المهني: يؤثر توفر فرص التكوين، الترقية، والتعلم المستمر في إدراك العامل لقيمته داخل المؤسسة، ويعزز شعوره بالاستقرار والتوافق المهني، خاصة في بيئات العمل المتغيرة (Noe et al., 2020).

5. بعض العوامل النفسية :

تشير الاتجاهات الحديثة إلى أهمية متغيرات نفسية جديدة في تفسير التوافق المهني، مثل:

- المرونة النفسية(Psychological Flexibility)
- رأس المال النفسي(Psychological Capital)
- المعنى في العمل(Meaningful Work)

وقد بينت دراسات حديثة أن هذه المتغيرات تُمكّن الفرد من التكيف الإيجابي مع التغيرات والضغوط المهنية، حتى في ظروف تنظيمية غير مثالية.(Luthans et al., 2015; Allan et al., 2019)

قائمة المراجع:

أولًا: المراجع العربية

- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف .(2015) .*المقابلة في الإرشاد النفسي* (الطبعة الأولى). دار المسيرة.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف. الهواري، لمياء .(2012) .*التوجيه التربوي والمهني* (الطبعة الثانية). دار المسيرة.
- أبو حطب، فؤاد. عثمان، سيد أحمد .(1992) .*القدرات العقلية* .دار الفكر العربي.
- إبراهيم، سليمان عبد الواحد .(2014) .*الشخصية الإنسانية واضطراباتها النفسية: رؤية في إطار علم النفس الإيجابي* (الطبعة الأولى). دار الوراق.
- الجديلي، ربحي .(2019) .*السلوك والسلوك التنظيمي* .مكتبة مريم.
- الخالدي، عطا الله فؤاد، وآخرون .(2011) .*الإرشاد المهني للمدارس والمراكز والجامعات* (الطبعة الأولى). دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العزاوي، نجم عبد الله. جواد، عباس حسين .(2010) .*الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية* .دار اليازوري العلمية.
- القاسم، بديع محمود .(2000) .*علم النفس المهني: بين النظرية والتطبيق* .مؤسسة الوراق.
- بلعابد، عبد القادر. (2016). تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني: مقاربة مفاهيمية تحليلية .*مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة بسكرة، (26).
- ربيع، محمد شحاتة .(2010) .*علم النفس الصناعي والمهني* (الطبعة الأولى). دار المسيرة.
- عبد الهادي، عصام. العزة، شيرين .(2010) .*التوجيه والإرشاد المهني* .دار المسيرة.
- عبد الهادي، عصام. عابدين، شيرين .(2025) .*السلوك التنظيمي* .المعهد التكنولوجي العالي.
- عبد الوهاب، طارق. محمد، سليمان مصطفى حفيظة .(2013) .*مناهج البحث في علم النفس* (الطبعة الأولى). دار خوارزم العلمية.
- صالح، نوال جبار. (2013). الاستعدادات الفارقية في القياس النفسي والتربوي .*مجلة العلوم التربوية والنفسية*.

- طه، فرج عبد القادر .(2007) .*علم النفس الصناعي والإداري* .مكتبة الأنجلو المصرية.
- عسكر الشعري، مها صلاح .(2017) .*تحليل المتغيرات المساندة للمدخل الاستراتيجي في تدريب وتطوير الموارد البشرية* (الطبعة الأولى). دار أبجد للنشر والتوزيع.
- عويضة، كامل محمد .(1996) .*علم النفس الصناعي* (الطبعة الأولى). دار الكتب العلمية.
- فليه، فاروق عبده. عبد المجيد، السيد محمد .(2005) .*السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية* (الطبعة الأولى). دار المسيرة.
- موسى، فتحي محمد .(2009) .*التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية* .دار زهران للنشر والتوزيع.
- موسى، فتحي محمد .(2010) .*التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية* .دار زهران.
- نجاتي، محمد عثمان .(2003) .*مدخل إلى علم النفس* .دار الشروق.
- نزال، محمد عبد الرحمن .(2008) .*الإرشاد والتوجيه المهني* .دار المسيرة.
- وارنر، جون، &دي سايمون، راندي .(2012) .*تنمية الموارد البشرية* (الجزء الأول، ترجمة عبد المحسن نعساني). جامعة الملك سعود للنشر العلمي.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2019). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 359–374. https://doi.org/10.1177/1069072718769965
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bandura, A. (2018). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science, 13*(2), 130–136. https://doi.org/10.1177/1745691617699280
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2011). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives* (2nd ed.). Pearson Education.
- Chiaburu, D. S., Smith, T. A., Wang, J., & Zimmerman, R. D. (2017). Relative importance of leader influences for subordinates' proactive behaviors. *Journal of Personnel Psychology, 16*(2), 71–82.

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2021). Explaining the justice–performance relationship. *Academy of Management Journal*, *64*(2), 411–437.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2018). National accounts of well-being. *Social Indicators Research*, *135*(1), 111–131. https://doi.org/10.1007/s11205-016-1451-8
- Halstead, J. M., & Taylor, M. J. (2016). Learning and teaching about values: A review of recent research. Cambridge Journal of Education, 46(2), 1–18. https://doi.org/10.1080/0305764X.2015.1042609
- Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, *65*(1), 19–51. https://doi.org/10.2307/2657288
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited. *Academy of Management Journal*, *58*(4), 1149–1179.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2020). Job attitudes, job satisfaction, and job affect. *Journal of Applied Psychology*, *105*(4), 356–379.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281–342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Wiley encyclopedia of management*. Wiley.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2020). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *7*, 245–275.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, *68*, 361–388.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *Psychology and work today* (10th ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315662571

- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture, 2*(1), 1–20. https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116
- Schwartz, S. H., Sagiv, L., & Boehnke, K. (2017).Worries and values. Journal of Personality, 85(5), 653–670. https://doi.org/10.1111/jopy.12237
- Sagiv, L., Roccas, S., Cieciuch, J., & Schwartz, S. H. (2017). Personal values in human life. *Nature Human Behaviour, 1*(9), 630–639. https://doi.org/10.1038/s41562-017-0185-3
- Sortheix, F. M., Parker, P. D., Lechner, C. M., & Schwartz, S. H. (2019). Changes in young Europeans' values during the global financial crisis. Social Psychological and Personality Science, 10(1), 15–25. https://doi.org/10.1177/1948550617732610
- Veugelers, W. (2017). Education for moral and democratic citizenship. Brill Sense. https://doi.org/10.1007/978-94-6300-799-9