

### الأسس العلمية لتوجيه الفرد مهنياً

دور علم النفس في عملية التوظيف

دور علم النفس في مختلف مجالات الحياة الحديثة:

لقد أصبح علم النفس الحديث قادراً على أن يمد خدماته لجميع مجالات الحياة العصرية، ولم يعد قاصراً على الإهتمام بالطوائف الشاذة، كالمرضى أو المحرّمين أو الجانحين أو ضعاف العقول، وإنما أصبح يقدم خدماته لطوائف سيوية كثيرة، كرجال الجيش والقوات المسلحة ورجال التعليم والتربية ورجال الصناعة والهندسة والعمارة والعمل والعمال والإنتاج، وفي مجالات السياحة والتجارة والحرب والبيئة والتنمية، ومن ذلك أيضاً تقديم خدماته ومنجزاته في مجالات التوظيف Employment.

قبل ظهور الثورة الصناعية Industrial Revolution في أوروبا وأمريكا، كان صاحب المصنع هو الذي يقوم بكل أعمال الإدارة ووظائفها Management. مما في ذلك توظيف من يساعده في مصنعه وتدريبهم أما الآن فقد أنتشرت نزعة التخصص Specialization في كل المصانع والشركات ماعدا المصانع الصغيرة. وأصبح هناك أقسام لشئون العاملين أو

الموظفين وأصبح هناك من يهتم ببرامج الترقية وخطط التأمين وما إلى ذلك. وصدرت القوانين والتشريعات التى تحمى حقوق الموظفين وتحدد أساليب ترفيتهم وتعينهم وعزلهم ورعايتهم وتدريبهم<sup>(١)</sup>.

ولذلك فى معظم التشركات الكبرى فى أوروبا وأمريكا يوجد أخصائى نفسى أو أكثر. وذلك لوضع اجراءات التوظيف وخططه بقصد إختيار Selection أكفاً العناصر وأكثرها ميلا ورغبة فى العمل. وحتى الشركات الصغيرة التى لاتقوى حالة العمالة بها على تعيين أخصائى نفسى دائم بها، فإنها تستأجر أو تتدب أخصائياً يعمل بها لساعات محددة أو يعمل بها عند اللزوم والاسهام فى حل مشاكل العمال وعلاجها، والاشترك فى عمليات الاختيار المهنى والتدريب المهنى والتوجيه المهنى والتأهيل المهنى<sup>(٢)</sup>.

ونحن فى مصر وفى شتى أرجاء العالم العربى، فى أمس الحاجة إلى تعيين أخصائى نفسى أو أكثر فى كل مؤسسة انتاجية أو خدمية يتواجد فيها عدد كبير من البشر لكى يسهم فى عمليات التدريب والأختيار والتوجيه والتأهيل المهنى وإعادة التدريب لهم فى حل مشاكل العمال وعلاج أمراضهم وأعراضهم وثروتهم والقيام بعمليات القياس النفسى الدقيق توطأة لوضع المبدأ الشهير القائل بضرورة وضع The Best Man for The Best Job الرجل المناسب فى المكان المناسب موضع التنفيذ، والمأمول أن تهتم وزارة الصناعة وأن تحذو حذو وزارة التعليم فى مصر التى أصدرت أخيراً قراراً وزارياً بتزويد كل مدرسة على اختلاف مراحل التعليم ومستوياته، بأخصائى نفسى من خريجي أقسام علم النفس، وبعد أن يتلقى تدريباً مهنيماً على أصول وقواعد هذه المهنة.

ماهى الأضرار التى تنجم عن وضع الإنسان فى غير موضعه المناسب؟

فى هذا الصدد يقول عالم النفس جيلفورد S.P.Guilford فى كتابة بحالات علم النفس (Fields of Psychology ١٩٦٦) عندما لا يهتم بأختيار العاملين، فإن الخسائر تلحق بكل من العامل نفسه ورب العمل على حد سواء The Employer and The Employee.

عندما تختار العامل غير الكفاء، فإنه يظل يمارس عمله حتى تتضح عدم كفاءته وتصبح ظاهرة واضحة ويشعر ببعض الألم. فإن هذه الحالة تؤدى إلى خسائر صاحب العمل فى شكل إنخفاض معدلات الإنتاج وتكاليف الإعلان عن خلو وظائف. وترتيبات اختيار العمال الجدد، وقد تؤدى خراقة العامل إلى تدمير بعض الآلات أو هدر بعض الخامات. وقد يتورط فى الوقوع فى حادثة Accident فيصاب ويتعرض صاحب العمل لدفع التعويضات عن أصابته وعن تعطل العمل أيضاً. وقد تنشأ بينه وبين رجال الادارة المنازعات.

وبالمثل فإن العامل عندما لا يشعر بالتكيف أو التوافق بينه وبين مهنته Maladjustment يشعر بالإحباط وبخيبة الأمل وبالتعاسة كما يعانى من انخفاض دخله من جراء أنخفاض إنتاجه.

من جراء الشعور بعدم التوافق سوف يهجر العمل أو يطالب بالنقل إلى قسم آخر بعد أن يكون قد أضع جزء من حياته ووقته ذلك الوقت الذى كان من الممكن أن يقضيه بصورة مفيدة ومريحة أكثر جلبا للسعادة عما تعرض له. التكيف مع المهنة Vocational Adjustment جزء من تكيف الفرد العام مع الحياة كلها بل مع ذاته.

إن الإختيار الجيد للعاملين يؤدى إلى تحقيق الأهداف والمنافع الآتية:

- ١- تقليل نسبة هجرة العمال لأعمالهم وسرعة تغييرها أو الانتقال من عمل إلى آخر.
- ٢- تقليل نسبة غياب العمال.
- ٣- تقليل نسبة استقالة العمال.
- ٤- تقليل نسبة الحوادث.
- ٥- تقليل نسبة العادم من الخامات.
- ٦- تقليل نسبة مرض العمال وعمارضهم أو عصيانهم أو أضرابهم.
- ٧- تقليل نسبة المنازعات بين العاملين والإدارة أو صاحب العمل.
- ٨- رفع الروح المعنوية.
- ٩- زيادة الإنتاج.

### كيفية تقليل هجرة العمال لأعمالهم أو تغييرها؟

عندما يتضح عدم قدرة عامل معين على القيام بواجبات وظيفته يجب أن يتم نقله ولكن الحقيقة فإن تكاليف النقل هذه ليست بسيطة كما يتصور العمال أو بعض الناس في المجتمع الخارجي، وذلك من جراء الإعلان عن عمال جدد والعمل على تدريبهم من جديد، إلى جانب أن العامل الجديد تظل معدلات إنتاجه ضعيفة حتى يتقدم في عمله ويكتسب المهارات اللازمة للكفاءة الإنتاجية Productivity كما وكيفاً.

لذا أثناء تدريب العامل الجديد، فإن الشركة تدفع له أجراً، فضلاً عن تكلفة القائمين على التدريب من المشرفين أو المهندسين أو غيرهم، فضلاً عن حرص المشرف الدقيق على العامل الجديد حتى لا يرتكب أخطاء مكلفة أو يحطم الآلات أو يسبب الحوادث.

ولقد تبين أن تكلفة تغيير العامل نصف الماهر تصل إلى عدة مئات من الدولارات، وتصل تكلفة العامل الماهر أو الفنى المتخصص إلى عدة آلاف من الدولارات. ولذلك يفضل صاحب العمل تعيين عمال أكفاء Competent الذين يشعرون بالرضا عن أعمالهم ومن ثم يظلون بها أو يكتسبون مزيداً من الخبرات، بحيث يتزقون فى وظائف الشركة المختلفة، وبذلك يحصلون على رواتب أفضل أو وضع الرجل المناسب فى المكان المناسب يفيد كل من المجتمع والعامل نفسه ويأتى ذلك عندما يوضع الفرد فى المهنة التى تتمشى مع قدراته وذكاؤه واستعدادته وميوله وسمات شخصيته وخبراته السابقة وظروفه الصحية والاجتماعية.

أما عن كيفية التغلب على كثرة تغيب العمال Excessive Absentetism متى نعتبر أن هناك نسبة عالية من غياب العمال والموظفين؟ هناك دراسات تقول أن نسبة غياب تبلغ ٣٪ تعتبر نسبة معقولة ومقبولة، بمعنى غياب يوم واحد من كل ٣٣ يوماً من أيام العمل. أما إذا زادت نسبة الغياب عن ٣٪ فلا بد أن يكون هناك شىء ما خطأ فى العملية الإنتاجية أو الخدمية وهناك مؤشرات تقول أن ارتفاع نسبة غياب العمال تدل على أن الإدارة لم تنجح فى وضع العامل المناسب فى مكانه المناسب.

ولكننا فى عالمنا العربى وما فيه من نهضة صناعية كبرى، ونظراً لاتساع آفاق العمالة فى مجالات التجارة والزراعة والصناعة والسياحة، والتعليم تحتاج إلى دراسة لمعرفة نسبة الغياب وأسبابها. تلك الأسباب التى يرجح أن تكون عدم رضا العامل عن عمله وقلّة الخوافز وقلّة التدريب المهنى Vocational Training اللازم وسوء العلاقة بين العمال فيما بينهم وبين الإدارة ومشاكل الاسكان والمواصلات وارهاق العمل وعدم توفير الرعاية

الطبية للعمال ووجود مشاكل نفسية لدى العامل وما إلى ذلك من العوامل التي يمكن أن تكشف عنها الدراسات الميدانية المقترحة في بيتنا العربية في مجال العمل والعمال والموظفين والتوظف.

### انخفاض معدلات الانتاج أو المخرجات الناتجة من العملية الصناعية:

ما الذي يساعد على زيادة الإنتاج؟ هناك عوامل كثيرة تتدخل في العملية الإنتاجية، من بينها مهارة العامل نفسه، كيف تقاس كفاءة العامل Efficiency؟ هي عبارة عن وحدات الإنتاج في وحدة زمنية محددة كالساعة أو اليوم. ولقد تبين أن العامل الذي يتم اختياره لمهنة ما اختياراً جيداً، يتبع أكثر من ضعفين ما ينتجه العامل قليل الكفاءة الإنتاجية أو ذلك الذي لم يتم وضعه في مكانه الصائب أو المناسب، وعندما يحصل العامل ضعيف الإنتاج على نفس الأجر الذي يحصل عليه العامل غزير الإنتاج، فإن الخسارة تلحق بصاحب العمل، حتى وإن كان نظام الأجر "بالإنتاج Piece - Rate Plan of Payment"، فإنه يظل من الأفضل أن يعين صاحب العمل العمال المهرة أو أصحاب الكفاءات، ذلك لأن مصروفاته العامة تظل كما هي من ذلك استئجار مكان الشركة وتوفير الحرارة والإضاءة والمياه والصيانة كما هي، وكذلك فإن نفقات الإدارة العامة General Administrative Costs تظل كما هي في حالة الإنتاج القليل من ذلك الإشراف والملاحظة والحسابات أو المحاسبات وما إلى ذلك تظل كما هي في حالة العامل البطيء.

وهنا نساءل كيف يمكن التخفيف من معدلات الحوادث ونسبة العادم من المواد الخام؟ Prevention Accidents and Spolage وهنا يروق لنا أن

نتساءل عن الأسباب أو العوامل السببية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث،  
وإلى تدمير الخيامات أو إفسادها أو هدرها؟

هناك أسباب كثيرة قد تؤدي إلى وقوع الحوادث منها ما يتعلق  
بالظروف والآلات والمعدات داخل المصنع أى الظروف غير الآمنة Unsafe  
Conditions ومنها ما يرجع إلى العامل نفسه فى ذاته، ومن ذلك ميله  
للوقوع فى الحوادث أو ما يعرف باسم نزعة استهداف الحوادث Accident  
Proneness. - أو الأهمال أو ما يعرف باسم الأفعال غير الآمنة أو عدم  
اتباع شروط الأمان فى العمل . Unsafe - Actions ولقد تبين أن العامل  
غير الكفاء Inefficient يرتكب أخطاء أكثر من العامل الكفاء مما يؤدي  
إلى وقوع الخسائر وزيادة التكاليف ومعروف أن الحوادث قد تؤدي إلى  
أصابات العمال وجرحهم، أو تدمير الآلات والمعدات، ولذلك من الأهمية  
بمكان أن يكون لدينا مهرة وأصحاب كفاءات فنية عالية.

وهنا يروق لنا أن نتساءل كيف يسهم علم النفس فى مساعدة  
أصحاب الأعمال فى زيادة أرباحهم؟

يحدث من خلال العديد من العمليات السيكولوجية، من بينها الاختيار  
الجيد للعاملين. ومن الجدير بالذكر أن الاختيار المهني الجيد ليس عملاً منفرد  
الفائدة فى شكل ما يعود على صاحب العمل من الأرباح، وإنما يعود أيضاً  
على العامل بالنفع المادى أو الأدبى والنفسى والاجتماعى ، حيث يشعر  
بالرضا عن عمله ويشعر أيضاً بالسعادة والتكيف المهني.

## كيفية الإختيار المهني الكفاء:

تتضمن عملية الإختيار المهني الجيد Vocational Selection الخطوات

التالية:

- ١- وضع معايير محددة للكفاءة فى العمل المطلوب الإختيار إليه.
- ٢- قم بعمل تحليل لهذا العمل Job-Analysis للوقوف على القدرات والمهارات المطلوبة للنجاح.
- ٣- حدد الإختيارات أو الوسائل الأخرى التى تصلح لجمع المعلومات عن الأشخاص المتقدمين لشغل الوظيفة المطلوبة.
- ٤- حلل كل جزئى من المعلومات للتحقق عما إذا كانت قادرة على التمييز بين العامل الأكثر كفاءة والعامل الأقل كفاءة من عدمه أو العامل الناجح وغير الناجح.
- ٥- ركب هذه الأجزاء من المعلومات مع بعضها تلك المعلومات التنبؤية للتعرف على قدرة كل حزئية فى تحديد العامل الأكثر نجاحاً والأقل نجاحاً.
- ٦- قم بجمع المعلومات المطلوبة حول العمال المتقدمين وضع كل واحد منهم فى العمل الذى يناسبه.
- ٧- قم بدراسة تبعية A Follow - Up- Study لمعرفة إلى أى مدى ينجح نظامك فى اختيار العمال الأكفاء.

يمكن شرح كل خطوة من هذه الخطوات بصورة تفصيلية أكثر، ولكن يكفى أن تكون هذه الخطوات البرنامج المقترح لعملية اختيار العمال الجدد. ويمكن تطبيق هذا البرنامج باستخدام أية وسيلة من وسائل جمع المعلومات

حول طالب العمل أو المتقدم للعمل، ومن ذلك الاختبارات أو الاستمارات أو الاستبيانات أو المقابلات الشخصية أو السجلات والتقارير والملفات.

### ماهى معايير أو محكات الأداء فى العمل المهني؟

يحتاج أصحاب الأعمال إلى وضع هذه المعايير وتطبيقها Criteria فى كثير من الأغراض، حيث يلزم تقويم أو تقدير عمل العامل، من ذلك الحاجة إلى تحديد أجره أو الحاجة إلى ترقيته، أو نقله، أو زيادة الأجر وكذلك لتحديد صدق الإختبارات Test Validations أو غيرها من المخترعات التى تقيس كفاءة العمال، أو عند تعيينهم وإن كان من الصعب الحصول على معايير يمكن الاستناد إليها بسهولة عملية إيجاد الصدق<sup>(١)</sup> Validation فى المقاييس النفسية من العمليات الأساسية، ذلك لأنه ما لم يكن الإختبار أو أداة القياس صادقة فيما تقيس، فإننا لانستطيع أن نطمئن إلى نتائجها، ولايمكن أن نصدر أحكاماً بناء عليها، حيث أن الإختبار يجب أن يكون قادراً على قياس ما وضع من أجل قياسه، كالقدره الميكانيكية أو الحسائية أو الرياضية وما إلى ذلك. ولقد حاول علماء النفس الأمريكان منذ الحرب العالمية الأولى (١٩١٤ - ١٩١٨) إيجاد صدق الإختبارات والمقاييس النفسية.

معظم المعايير أو المحكات الخاصة بكفاءة العمال الإنتاجية إما أن تكون معايير موضوعية Objective Criteria، أى تعتمد على «معلومات وحقائق خارجه عن الأحكام والآراء الذاتية Subjective»، مثل كمية العمل أو كمية الإنتاج، أو معايير ذاتية قائمة على آراء المشرفين مثلاً حول عمالهم.

من بين المعايير الموضوعية ما يلى:-

١- سجلات الإنتاج أى التى يحدد فيها كم ما أنتجه العامل.

ب- نسبة الغياب.

جـ التورط فى الحوادث والإصابات.

د- البطء فى العمل.

من ذلك عدد الوحدات المنتجة أو المصنعة فى الساعة أو فى الأسبوع أو الشهر أو الأشياء المرفوضة أو مقدار الخردة أو القصاصات أو الفضلات أو النفايات أو الأشياء المكسرة من الخامات Scrap.

وفى بعض الأحيان، يتم استخدام أكثر من معيار واحد ضماناً للحصول على تقدير موضوعى لكفاءة العامل. وقد يتخذ عدد وحدات الإنتاج مضافاً إلى ذلك مقدار الأخطاء. ولقد تبين أن اصلاح الأعمال الخاطئة تستغرق لمدة أضعاف من الوقت اللازم لأداء العمل الأسمى، وصل فى بعض الدراسات إلى نحو ١٤ ضعفاً للوقت الأسمى. ومن ذلك أخذ مجموع البيع الكلى أو المبدئى ومقدار الأشياء المرتدة، وذلك للتدليل على أداء البائع فى المحلات الكبرى. فالمعيار الواحد لا يكفى لإعطاء صورة عن أداء العامل، وخاصة فى حالى تعدد فروع العمل. من ذلك الاعتماد على مقدار وحدات الإنتاج فى وحدة محددة من الزمن ويشمل ذلك عدد الوحدات التى تم انتاجها ونوعية هذه الوحدات وعدد الوحدات التى يستطيع البائع أن يبيعها أو عدد الأشياء التى يضع عليها العامل أرقاماً معينة، مقدار الكسب من جراء العمولة على المنتجات أو عدد الكلمات التى يستطيع الطابع على الآلة الكتابة إنجازها.

ويمكن أيضاً الاعتماد على مقدار جودة المنتجات، ويشمل هذا الجانب على أمور مثل مقدار الأشياء المرتدة، ومقدار تكاليف العوادم أو العادم من

العمل، حصر اعداد الأخطاء أو وضع الأخطاء فى ملفات خاصة أو مقدار المربح بالنسبة للمبيعات أو مقدار شكاوى العملاء.

كذلك يمكن أن نأخذ فى الاعتبار مقدار الوقت المفقود، ويشمل ذلك عدد الأيام التى يحضر فيها العامل إلى عمله، ومقدار البطء أو التباطؤ أو عدد أيام المرض ومقدار التردد على مراكز الاسعافات الأولية، مقدار أخذ الراحة دون إذن أو الراحة غير المسموح بها.

كذلك يمكن الاعتماد على حركة العامل من عمل إلى آخر Work Turnover.

من ذلك طول مدة الخدمة فى المؤسسة أو المؤسسات، عدد مرات الطرد، نقل العامل من قسم لأخر، بسبب سوء الأداء فى العمل، وترك الوظيفة أو طلب النقل بناء على طلبه.

كذلك يمكن اتخاذ الوقت الذى اتخذ فى التدريب، واحتمالات الترقية إلى الوظائف الأعلى، من ذلك الوقت المستغرق فى التدريب للوصول إلى مستوى الإنتاج المطلوب، وتكلفة المواد الخام الفاسدة أثناء التدريب، ومعدلات التقدم فى العمل، وعدد دورات التدريب التى أداها العامل بنجاح، وعدد الوظائف التى أصبح العامل صالحاً للقيام بها فى الشركة ومعدلات الجدارة Merit والفترة الباقية عليه لكى يترقى.

كذلك يمكن اتخاذ شعور العامل بالرضا كميّار، من ذلك عدد مرات الشكاوى التى تقدم بها Grivances ودرجته فى الروح المعنوية<sup>(٧)</sup> Morale، مقدار زيارته للطبيب العقلى فى المصنع، ومقدار مشاركة العامل فى المبارات الرياضية بالشركة، ومقدار اسهامه فيما يقدم للشركة من اقتراحات.

## المواش والمصادر

- ١- من ذلك قانون العاملين المدنيين فى الدولة، وقوانين العاملين العسكريين، وكوادر الفئات الخاصة، كقانون تنظيم الجامعات، وقانون رجال الشرطة والإذاعة والصحافة والقضاء، والسلك السياسى والدبلوماسى، وقوانين المعاشات والتأمينات الإجتماعية.
- ٢- عبد الرحمن العيسوى، علم النفس فى المجال المهنى، دار المعارف، مصر، ١٩٩٠.
- ٣- فى هذا الصدد أتخذت وزارة التربية والتعليم فى مصر قراراً حاسماً بتعيين أخصائى نفسى فى كل مدرسة على اختلاف مراحل التعليم ومستوياته لتقديم الرعاية والخدمات النفسية للطلاب.
- ٤- عبد الرحمن العيسوى، علم النفس والإنتاج، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٦.
- ٥- الكفاءة أو المقدرة أو الإنتاجية، تشير إلى قدرة الفرد على الإنجاز أو الأداء، والتحصيل، أى نسبة الطاقة المستهلكة لبلوغ النتيجة المرغوبة أى القدرة على تحقيق النتائج المرجوة طبقاً لمعايير محددة مسبقاً وتزداد الكفاءة كلما أمكن تحقيق النتيجة تحقيقاً كاملاً، وهناك أنواع متعددة من الكفاءة مثل الكفاءة الإدارية والكفاءة الإنتاجية والكفاءة الشحضية والكفاءة التربوية أو التعليمية.
- ٦- الحادثة Accident عبارة عن فعل خاطئ أو ظرف خاطئ قد ينتج عنه خسائر مادية أو بشرية وقد لاينتج عنه أية خسائر، ومع ذلك يعتبر حادثة.  
وتنتج الحادثة إما من ظروف غير آمنة كوجود شحم فوق الأرضية يساعد على انزلاق قدم العامل، أو وجود آلات حادة مكشوفة، وقد تنتج من فعل خاطئ كأن يترك العامل الكهرباء موصولة مما يؤدي إلى اشعال التيران فى المصنع مثلاً، ومن الأسباب النفسية لارتكاب الحوادث نزعة استهداف الحوادث Accident Proneness .
- ٧- الروح المعنوية Morale للفرد أو للجماعة، ويدل على ارتفاعها عدة مؤشرات، منها الشعور بالرضا بين أفراد الجماعة، وزيادة الاتصال والترابط، والشعور بالنجاح، والتماسك والتوحد وهى تؤدي إلى زيادة إنتاج العامل أو الموظف وإحاداته. وتتضمن عدة عوامل منه الشعور

بالتقمة - وقوة الدافعية أو الرغبة فى العمل والاستمرارية فيه والابتهاج والسرور والعمل  
الجاد.

8. Guilford, J. P. ed., by, Fields of Psychology, D. Van Nostrand N. Jersey,  
1966.

## الأسس العلمية لتوجيه الفرد مهنيًا Vocational Guidance

يقصد بالتوجيه المهني مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تناسب وقدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخططه بالنسبة للمستقبل، أي آماله وتطلعاته.

ويجب الاهتمام بمستقبل الفرد في المهنة التي يدخلها، وينبغي التنبؤ بنجاح الفرد أو فشله في مهنته معينة قبل الدخول فيها لأن دخول الفرد في مهنة لا تناسبه تسبب له الخسارة الفادحة. وعلم النفس يحاول أن يساعد الفرد على اختيار مهنة بواسطة تطبيق اختبارات تنبؤية ثابتة وصادقة، وفوق ذلك سعى لتحسين تكيفه طبقاً لإمكاناته الذاتية، وتبعاً للفرص البيئية المتاحة، ومن المعروف أن تكيف الفرد مع مهنته يساعده على أن يصبح أكثر تكيفاً في جميع مظاهر حياته الاجتماعية والأسرية والاقتصادية والنفسية.

ولقد تحول أحد علماء النفس نحو الإهتمام بالتوجيه التربوي وذلك لأنه التقى صدفه بصبي، ولما سأله عن عمله عرف منه أنه يعمل في أثناء النهار في محل للطبوع ويدرس الرسم المعماري أثناء الليل ويطمح في أن يصبح في المستقبل قبطاناً لسفينة. والواقع أننا نلتقى بكثير من أمثال هذا الصبي الذين يشعرون بالإضطراب إزاء أهدافهم المهنية، وهناك من يقبلون وظيفتهم لأنهم لا يستطيعون أن يعملوا شيئاً آخر، بينما لا توجد إلا قلة هي التي تشعر حقيقة بالتحمس لعملها.

والواقع أن اختيار الفرد لمهنة معينة لا ينبغي أن يلزمه بالإشتغال بها مدى الحياة، بل أن الواجب يقتضى أن تتاح للفرد فرصة تغيير وظيفته كلما رغب في ذلك، وخاصة إذا كان قد اتخذ قراره وهو في سن مبكرة نسبياً كما هو

الحال فى فى التطوع فى الجيش الإنجليزى الذى يتم فى سن ١٧ سنة.

هناك كثير من الحالات التى يترك فيها بعض الأفراد مهنتهم إلى مهنة أخرى دون أن يكون فى ذلك أى شذوذ أو اضطراب. فالطبيب الذى يهتم بالمشاكل الصحية فى المجتمع من الممكن أن يتحول إلى الميدان السياسى، كذلك فإن المحاضر فى الجامعة فى مادة الكيمياء مثلاً يستطيع أن ينتقل إلى أحد مراكز البحث العلمى وهناك من الأدلة ما يؤكد أن مثل هذا الانتقال يحدث بين الأعضاء الناجحين من أبناء المجتمع.

وهناك دراسة على الأشخاص أصحاب المؤلفات العلية فى الولايات المتحدة الأمريكية توضح أن ثلث هؤلاء الأشخاص الناجحين غيروا وظائفهم بعد أن بلغوا سن الخامسة والثلاثين. ويعتقد كثير من الناس الذين يغيرون أعمالهم أن السبب فى ذلك يرجع إلى عامل الصدفة، ولكن فى الواقع يرجع هذا إلى عدد كبير من العوامل غير المعروفة مثل عوامل التكيف. ويحتاج تحديد عوامل الصدفة هذه إلى جهود كثيرة تقع على عاتق مستقبل العلم الحديث، بحيث يأتى اليوم الذى نستطيع فيه أن نكتب تاريخ حياة الفرد مقدماً وخاصة العظماء من الناس.

**وهنا نتساءل كيف يمكن أن يختار الفرد مهنته إختياراً سليماً؟**

هناك بعض المبادئ التى تساعد الفرد على إختيار مهنته كما تساعد الأخصائى النفسى على إرشاد الناس إلى المهنة التى يهتمون بها أكبر قدر من النجاح. ومن أول هذه المبادئ أنه الخطأ الاعتقاد أن الفرد المعين لا يصلح إلا لمهنة معينة. وأنه غير قادر للتغيير. فالفرد ليس معداً أو مولوداً لكى يناسب مهنة معينة ومحددة ولا يصلح لسواها، كذلك من الخطأ

الاعتقاد بأن مهنة مطالب ثابتة وجامدة، بل على العكس فإن الإنسان لديه القدرة على التكيف وعلى التوافق، ومن خصائصه المرونة؛ فإذا تصورنا أن الصرح الصناعي تعرض فجأة في المجتمع الحديث لنوع من الإفلاس لنجح معظم أفراد هذا المجتمع في التحول إلى مظاهر الحياة البدائية الأولية ونحن الآن منا المدرسين والمهندسين والمحامين ولكن إذا تعرض المجتمع لكارثة ما لرأيت الحداد والتجار والمزارع. فالفرد عندما يدخل مهنة معينة فإن عليه أن يكيف نفسه لها، ولكنه في نفس الوقت يحدث بعض التعديلات البسيطة في هذه المهنة. فنحن لسنا مهيين بالطبيعة لمهنة واحدة بعينها دون غيرها.

**(1) We are not fitted by nature for one occupation and only:**

فمن المحتمل أن تجد كثيرا من الناس الناجحين في مهنتهم الحالية ناهجين أيضا في مهن أخرى، إذا نقلوا إليها، ونستطيع أن نلمس ذلك في وظائف الوزراء عندما ينقلون من وزارة إلى أخرى ويديرون وزارتهم الجديدة بنفس الكفاءة.

وعلى ذلك فنحن نختار أكثر الوظائف جلبا للشعور بالرضا وللسعادة وأقلها في طلب تكييف الفرد لها أي تلك الوظائف التي تناسب الفرد ولا تتطلب كثيرا من التعديلات أو إعادة تكييف الفرد حتى يستطيع القيام بها بطريقة طبيعية ودون بذل كثير من الجهد والتعب.

فالشخص صاحب الذكاء العالي الذي يعيش في بيئة مواتية صالحة يستطيع أن يقوم بنجاح بأكثر من عشرة وظائف، ما لم تتطلب أحداها قدرات خاصة مثل القدرة على سماع الأصوات الموسيقية أو القدرة الحادة

---

(1) Henpner, H. W., Psychology, P. 166.

على التمييز بين درجات الألوان وظلالها، وعلى ذلك فالتوجيه المهني يوجه الفرد إلى طائفة من المهن التي يصلح لها والتي تكون في الغالب متقاربة، كالأعمال الكتابية أو الميكانيكية.

كذلك ينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة، بمعنى أن تتاح للفرد الاختيار والتفكير في مصيرة في كل مرحلة من مراحل عمره، وعلى ذلك يجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم الجامعة ثم بعد التخرج من الجامعة. ذلك لأن الفرد يتغير بل والاجتماع من حوله يتغير، والمهن والأعمال نفسها تتغير. فالمهن التي تسود وتنتشر وتصبح ذات أهمية كبيرة في حقبة من الزمن قد تصبح عديمة الأهمية في فترة أخرى. فصناعة الطرايش في مصر اندحرت وغيرها من الصناعات اليدوية وبالمثل مهنة السقا، كذلك كثير من الصناعات الحديثة مثل صناعة السيارات والطيران والآلات الألكترونية ولم يكن من الممكن التنبؤ بها من قبل. وبطبيعة الحال تتطلب هذه الوظائف مهارات جديدة لم يكن يتقنها عامل الأمس. فالفرد لا يولد مخصصا لمهنة معينة، وعلى ذلك فإذا فشل الفرد في مهنة معينة فليس معنى ذلك أن حياته محكوم عليها بالفشل، فمن الممكن أن يوجه إلى صناعة أخرى وأن يتكيف وإياها.

ومن المبادئ الأساسية في اختيار المهنة ألا يختار الفرد مهنة بمجرد أنه رأى أن المهنة ناجحة، أو أنه رأى أشخاصا ناجحين فيها.

ومن الملاحظ على الشباب في الوقت الحاضر الإندفاع وراء الدراسات العلمية والعزوف عن الكليات النظرية بينما في واقع الحال ليسوا جميعا معدين للنجاح في الكليات العملية.

فالفرد لا ينبغي أن ينقاد وراء الآخرين، أو أن يدخل مهنة لمجرد التقسد والمحاكاة، فنحن لانستطيع أن نأخذ "شخصيات" الآخرين أو نمتلك ظروفهم. فالشباب لا ينبغي يدخل مهنة لمجرد نجاح أبيه فيها لأن لكل منهما حاجاته وميوله ولكل منهما عصره وظروفه. فكما أنك لاتستطيع أن تستعير "شخصية" الطبيب الناجح فإنك كذلك لاتستطيع أن تستعير "مهنته".

ولاينبغي أن تكون شهرة المهنة هى الدافع الوحيد وراء الدخول فيها ولكن يجب أن يرغب فيها الفرد رغبة صادقة.

### اختيار المهنة على أساس نصائح الآباء والأصدقاء:

فى الغالب ما تكون نصائح الأقارب والأصدقاء فى تحديد مهنة الفرد خاطئة وعلى غير أساس موضوعى. فالآباء الذين يضغطون على أبنائهم فى اختيار معينة إنما يفعلون ذلك بحكم الرغبة فى التعويض Compensation فالأب الذى كان يحلم بأن يصبح مهندساً، والذى لم يستطع تحقيق هذا الحلم يريد تحقيقه فى ابنه، فيدفعه دفعا إلى الميدان الهندسى، بصرف النظر عن قدرات ابنه واستعدادته وميوله ورغباته الحقيقية. والأم التى كانت تواقه لكى تصبح طبيبة شهيرة تدفع بياتها إلى الميدان الطبى. والغريب أن هؤلاء الآباء يعللون ضغوطهم هذه بأنها من أجل مصلحة أبنائهم. والآباء يعتقدون أن بعض المهن تجلب الشهرة والبريق الإجتماعى والثراء. ولذلك فالإبن عندما يفشل، ويذهب إلى أخصائى التوجيه المهنى الذى يشير بأنه كان من الأجدر أن يعمل بالتجارة أو بالأعمال الميكانيكية بدلا من الجراحة، فإن الأب هو الذى يشور لأنه هو الذى يشعر بالإحباط فى دوافعه والفشل فى رغباته.

والغريب أن الصديق الذى ينصحك بدخول كلية الطب مثلا قد لا يعرف شيئا مطلقا عن الطب أو الأدوية أو الجسم الإنسانى أو الأمراض أو المعامل والمختبرات.

وإذا كان الطبيب الماهر يخطئ فى تشخيص حالة المريض، فما بالك بالصديق غير المدرب الذى ينصح صديقه بالتوجه إلى منحة معينة. ولذلك فليس من المستغرب أن يتلقى الفرد كثيرا من النصائح التى تختلف باختلاف أصدقائه، ومعنى ذلك أن ينصح كل صديق بوظيفة معينة، وكلها على غير أساس علمى أو موضوعى. وحتى الإخصائى النفسى لا يحدد للفرد مهنة تحديدا قاطعا، ولكنه يساعده على التعرف على قدراته وميوله، ومن ثم يساعده على اتخاذ قراره بنفسه. فالأخصائى النفسى يوجه الفرد بعد تحليله تحليلا دقيقا إلى الميدان الذى يتكيف فيه، وذلك عن طريق معرفة دوافع الفرد وميوله وأهدافه ومستوى<sup>(١)</sup> طموحه. وإلى جانب هذا فإن الإخصائى المهنى يطبق كثيرا من الاختبارات الموضوعية الدقيقة والمقننة. وعلى ذلك فإذا طبق هذه الاختبارات اثنان من الأخصائين فإنهما يحصلان على نفس النتيجة. كذلك فإن الأخصائى يعرف الميدان الذى يتجه إليه ذكاء الفرد. فمثلا هناك الاتجاه الرياضى أو الموسيقى أو الميكانيكى أو الاجتماعى وهكذا.

وفى الغالب ما يستعين الأخصائى النفسى باختبارات الاستعدادات  
Aptitude tests أو الميول والقدرات والذكاء.

---

(١) راجع باب القياس فى كتاب المؤلف، علم النفس والإنسان، منشأة المعارف.

## كيف يختار الفرد مهنته؟

ماهى الأسس التى ينبغى أن يتم على ضوءها إختيار الفرد لمهنته، وماهى الوسائل التى تساعد على الحصول على الوظيفة المناسبة؟

١- يجب الابتعاد عن وسائل الدجل أو السحر أو التنجيم Astrology فى إختيار مهنة الفرد، أو الإعتماد على الفراسة وقراءة الكف أو معرفة مستقبل الفرد بالنظر إلى جمجمته.

٢- بالنسبة لطلاب العلم والتخصصات العالية:

يجب أن يختار الفرد مشكلة علمية معينة ويحددها لنفسه ويكرس حياته لحلها أو للتخصص فيها منذ سن مبكرة، وكثير من العلماء فعلوا ذلك واهتموا بناحية معينة وكرسوا حياتهم لجمع معلومات عنها حتى تخصصوا فيها وبعد التخرج أصبحوا خبراء فى هذه الناحية. وهذه وظيفة الأندية العلمية والأديبة.

٣- يجب أن يحلل الفرد نفسه، بمعنى أن تحدد له قدراته واستعداداته وميوله وسمات شخصية قبل أن يتخذ قراره بشأن مهنته.

٤- يجب أن تقاس قدرات الفرد قياسا موضوعيا دقيقا وليس تقديرا ذاتيا.

٥- يجب أن يدرك الفرد دوافعه الشعورية واللاشعورية ويختار مهنته على أساس المعرفة بهذه الدوافع.

ومن الطرق المستخدمة فى التوجيه المهنى منهج التحليل الذاتى - Self Analysis فالأخصائى يسأل الشاب أن يوضح ميوله المهنية، فيقدم له قائمة بأسماء المهن ويطلب منه أن يوضح موقفه من كل منها من حيث حبها أو كرهها، أو الوقوف منها موقفا حياديا. كذلك يسأل الفرد نفسه بعض

## الأسئلة مثل :

- ١- هل أنت عدواني؟
- ٢- هل أنت مجتهد؟
- ٣- هل لك شخصية سارة أو سعيدة؟ أو تسعد الآخرين؟
- ٤- هل أنت دقيق في عاداتك السلوكية؟
- ٥- هل تميل إلى التعاون مع الآخرين؟
- ٦- هل تنظر إلى الأمام دائماً؟
- ٧- هل أنت مغتر أو معجب بذاتك؟

ولقد أجرى هولنجورث Hollingworth دراسة على مدى ثبات تقدير الناس لسمااتهم الشخصية، فطلب من مجموعة من الناس أن يقوم كل منهم الآخر في تسع سمات شخصية و أن يقوم كل منهما نفسه. وأوضحت هذه الدراسة أن الأفراد لا يستطيعون أن يقدروا شخصياتهم بدقة. ومن الطبيعي أن يميل الفرد إلى إظهار نفسه بمظهر براق، وأن يقدر نفسه أعلى مما هو عليه في السمات المرغوبة اجتماعياً والعكس صحيح بالنسبة للصفات غير المرغوب فيها. فالفرد متحيز في تقدير نفسه فهو لا يريد الاعتراف بنواحي النقص أو الضعف في شخصيته ولا يقبل أن يصف نفسه بالصفات غير المرغوب فيها مثل الأنانية أو البخل. ولكن هذا التعصب الذاتي لا يوجد إذا تربي الفرد على القيم الإسلامية التي تغرس فيه روح التواضع.

والجدول الآتي يلخص دراسة هولنجورث ويوضح مدى تمييز النرد لذاته. ويمكنك ملاحظة ذلك بمقارنة التقدير الذاتي بتقدير الآخرين:

السمة	التقدير الذاتي	تقديرات الغير
التهديب	٨٠	٢٠
روح الفكاهة	٧٨	٢٢
الذكاء	٦٨	٣٢
الروح الاجتماعية	٦٨	٣٢
الدقة والإتقان	٥٠	٥٠
الجمال	٥٠	٥٠
الكبرياء	٤٨	٥٢
التباهي	٣٦	٦٤
الفضافة أو الخشونة	٣٤	٦٦ (١)

وبطبيعة الحال مقارنة هذه النتائج تقوم على أساس افتراض أن تقدير الأصدقاء يعد ثابتاً وصادقاً، وهذا بالطبع محل تساؤل، ولكن يمكن مقارنة التقديرات الذاتية بنتائج الاختبارات الموضوعية المقننة، وهذا هو ما فعله البورت Allport فقد سأل مجموعة من الناس أن يقدرُوا ذكاءهم عن طريق استخدام مقاييس التقدير Rating Scales وكذلك أعطاهم أحد اختبارات الذكاء، ثم قارن النتائج، ووجد أن الأذكىء كانوا يميلون إلى إعطاء أنفسهم درجات أقل بينما الأغبياء كانوا يعطون أنفسهم درجات أعلى.

(١) المرجع السابق Hepner.

ولكن مع ذلك للفرد أن يستخدم التقدير الذاتى للسمات التى لا يؤذيه الإعراف بها، وأن يستفيد من هذا التقدير فى اختيار مهنته. فهناك أناس لا يميلون إلى لمس أجساد غيرهم، وعلى ذلك فلا يدخلون المهن التى تتطلب ذلك، مثل مهنة الحلاقة أو التمريض أو التدليك أو علاج العظام أو علاج التشوهات الجسمية وهناك أناس يرغبون فى ذلك فلا ضير من دخولهم مثل هذه المهن، وهكذا فإن هناك صفات تفيد معرفتها الفرد فى اختيار مهنته. فالتقدير الذاتى ممكن أن يفيد الفرد فى تحديد اتجاهاته وميوله وصفاته المطلوبة لمهنة معينة .

على كل حال عندما يحلل الفرد نفسه عن طريق الاستجابة لعدد من الأسئلة المقننة، فإن هذه الطريقة تسمى طريقة اختبارات الميول Interest Tests.

ومن أشهر اختبارات الميول اختبار الميول لإدوارد استرونج E.K. Strong ويتكون من صورتين، صورة للرجال وأخرى للنساء، ويتألف من نحو ٤٠٠ سؤالاً تغطى معظم المهن والمواد الدراسية ونواحي النسبية والأنشطة، وخصائص الناس، وتقديرات ذاتية للقدرات والصفات الشخصية الأخرى. ويتطلب أداءه ٤٠ دقيقة، وله معايير لنحو ٤٧ مهنة صالحة للرجال و٢٥ للنساء، ومعظم المهن التى يتضمنها هذا المقياس عالية أو تخصصية مما يجعل الاختبار صالحاً للاستخدام مع الأشخاص المتعلمين فقط، ويصلح للأفراد الذين هم فى مرحلة التعليم الجامعى. واختبار الميول يختلف عن اختبارات القدرات واختبارات الاستعدادات، وعلى ذلك فاستخدامه لا يفنى عن هذه الاختبارات.

وعلى كل حال تقارن درجة الفرد بدرجات طوائف مهنية مختلفة، مثل درجات أرباب المهن الكتابية أو الميكانيكية، فإذا تشابهت درجته مع درجة المشتغلين بالأعمال الحسائية مثلا كان هناك فرصة لنجاحه فى الأعمال الحسائية.

ولقد قام استرونج بدراسة تتبعية A follow - up study حيث طبق اختباره على مجموعة من طلاب جامعة سانفورد، ثم قاس ميولهم بعد ذلك بحوالى ٢٢ سنة، ووجد ن هناك تشابها فى الميول المهنية. كذلك قام استرونج بدراسة تتبعية فى سنة ١٩٣٠ على الأشخاص الذين لهم ميول هندسية، ووجدهم يعملون بعد ١٨ سنة بالأعمال الهندسية أو بالأعمال القريبة من الهندسة.

ومهما يكن من فوائد تطبيق اختبارات الميول، فإننا يجب أن نعترف بمحدودها فمن المعروف أن الفرد يستطيع أن يحور من استجاباته، فإذا كان الفرد متقدما لشغل وظيفه أخصائى اجتماعى مثلا استطاع أن يعطى نمطا من الاستجابات يشبه نمط استجابات الأخصائين الاجتماعيين، وإذا كان مقدما لشغل وظيفه مدير بنك مثلا استطاع أن يعطى نمطا آخر يشبه استجابات مديرى البنوك.

### طريقة دراسة الحالة:

تستخدم طريقة دراسة الحالة فى توجيه الأفراد للأعمال التى تناسبهم، وعلى الأخص عندما يعجز الفرد عن تحديد الوظيفة التى تناسبه. وتتطلب دراسة الحالة تحليل الفرد وبحث سجله المرضى، ومعرفة حالته الصحية، وكذلك فحص سجله الدراسى، ومعرفة مستواه المادى، ومعرفة قدراته

القيادية أو علاقته بالقيادة، كذلك معرفة هواياته وأنشطته الترويحية، ومعرفة ميوله المهنية، عن طريق أحد الاختبارات السيكلوجية، كما يمكن الحصول على تقديرات زملائه وأصدقائه لسمات شخصيته، ومعرفة نواحي الشذوذ أو الانحراف عنده أو عاداته الشخصية كما يلزم معرفة رغبات الوالدين فيما يختص بوظيفته.

ومعنى ذلك أن طريقة دراسة الحالة معناها دراسة الفرد دراسة شاملة ودراسة جميع الظروف المحيطة به.

بعد الحصول على هذه المعلومات، يمكن عرض هذه الحقائق على المفحوص، ثم إختيار عدد من المهن وتقديمها للمفحوص كي يبحثها ويختار المهنة التى تناسبه من بينها. وبعد إختيار أحد المهن يجب وضع خطة لبرامج التدريب اللازمة، ويجب أن يساعد الاخصائى المفحوص فى الحصول على المهنة التى إختارها ومساعدته فى التقدم للشركات والمؤسسات المعينة. والخطوة الأخيرة هى أن يتابع الباحث هذه الحالة لكى يتمكن من تعديل أو تنقيح عملية التوجيه فى ضوء هذه المتابعة.

ونستطيع أن نلمس أن عملية التوجيه المهنى يقصد بها مساعدة الفرد على إختيار إحدى المهن التى تناسبه، فالاعداد لها أو التأهيل لها، وكذلك ضمان التقدم والترقى فى هذه المهنة.

ولعل مشكلة إختيار المهنة هى أكبر مشكلة تواجه الشباب فى سن المدرسة الثانوية والجامعة، ولاشك أن شعور الفرد بالرضا والسعادة يتوقف إلى حد كبير على نجاحه فى إختيار مهنته.

## اهداف التوجيه المهني:

وهناك كثير من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها التوجيه المهني منها:

١- تعريف الفرد بالقدرات والمهارات والمؤهلات التي تتطلبها المهنة وشروط السن والجنس وغيرها من الشروط.

٢- تعريف الفرد بظروف مجموعة من المهن وواجباتها ومزاياها، وهي المجموعة التي يحتمل أن يختار مهنته من بينها.

٣- مساعدة الفرد في الكشف عن قدراته واستعداداته وميوله والعمل على تنميتها وتطويرها.

٤- مساعدة الفرد على إتخاذ قرار بشأن إختيار المهنة، على أساس من تحقيق الرضا الشخصي عن المهنة، ومقدار الخدمات التي يمكنه أن يؤديها إلى مجتمعه، وعلى أساس إشباع حاجاته وتنمية قدراته عن طريق العمل بهذه المهنة.

٥- أحاطة الفرد علماً بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب الفني لراغبي الإلتحاق بالوظائف المختلفة، وكذلك شروط الإلتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة بها ... الخ.

ولاشك أن عملية إختيار المهنة عملية صعبة ومعقدة، تتدخل فيها عوامل كثيرة مثل ظروف الأسرة، والعادات والتقاليد، والدوافع النفسية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة. وكثير ما يجهل الفرد الدافع الحقيقي الذي حدا به لإختيار مهنة معينة. فقد يختار الفرد مهنة معينة لمجرد أنه رأى أن هناك شخصاً ناجحاً في هذه المهنة، وقد يختار الفرد مهنة عن طريق "الوراثة" أى اشتغاله بنفس مهنة أبيه.

وعلى كل حال هناك، صعوبات تواجه عملية التوجيه المهني من بينها أن حرية الإختيار المطلقة قد يساء فهمها وإستعمالها. فالحرية يجب أن تكون دائماً مقيدة بالصالح العام ومراعاة القانون والنظام.

كذلك من الصعوبات التي تقف في سبيل التوجيه المهني إحتياجه إلى نمو قدرات الفرد وخبراته ومهاراته، وعملية النمو تستغرق وقتاً طويلاً، فلا يمكن خلق الصانع الماهر في يوم وليلة. كذلك فإن قدرات الفرد لا تنمو إلا بعد وصوله إلى التضج، فالنضج المهني مثل النضج الجسمي يحتاج إلى وقت، ومن هنا كان من الخطأ أن نعجل في توجيه الشباب قبل أن يتم نضجهم المهني<sup>(١)</sup>.

وبطبيعة الحال يحقق التوجيه المهني كثيراً من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

فمن الناحية الاقتصادية لاشك أن وضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي إلى زيادة كفايته الانتاجية وإحتمال ترقيته وزيادة أجره وإرتفاع مستواه. وكذلك عدم إضطرابه إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى وقتاً طويلاً به وبعد أن تكون الشركة قد انفقت الكثير على تدريبه وتعليمه.

وكذلك يؤدي سوء التوجيه المهني إلى حدوث أضرار بحالة الفرد الصحية كالإصابة ببعض الأمراض أو التشوهات فإذا التحق عامل ضعيف الابصار بعمل يتطلب حدة الابصار فإن ذلك سوف يؤدي إلى إلحاق الضرر به.

ومن الناحية النفسية فإن فشل الفرد في مهنته يؤدي إلى شعوره بالنقص

(١) د. جابر عيد الحميد، د. يوسف الشيخ، علم النفس الصناعي.

وبالفشل والاحباط وعدم شعوره بالأمن أو بالاستقرار، وشعوره بالقلق والاضطراب والتوتر مما يؤدي إلى إنخفاض روحه المعنوية. ويجعله هذا يضيق بالناس وبالمجتمع فتسوء علاقاته الاجتماعية.

وإذا نظرنا من زاوية المؤسسات والشركات صاحبة العمل، فإننا نلمس أن للتوجيه المهني فوائد جليلة لأنها تكبد خسائر كبيرة نتيجة لترك العمال لأعمالهم، والمعروف أن تعيين عامل جديد بدلا من العامل القديم يقتضى أن تدرب الشركة العامل الجديد حتى يصل إلى مستوى كفاءة العامل القديم، فتحسر الشركة الفرق بين معدل إنتاج العامل القديم والجديد، وتكاليف التعيين والامتحانات والاعلان عن الوظائف ودفع المكافآت للعمال الذين يتركون العمل، وكذلك تكبد خسارة نتيجة لزيادة نسبة العادم من المواد الخام وتعويضات اصابات العمل<sup>(١)</sup>.

ومن المزايا الاجتماعية للتوجيه المهني، إلى جانب حسن تكيف الفرد اجتماعياً، أنه يساعد على إنخفاض نسبة البطالة، كذلك يؤدي سوء التوجيه إلى زيادة تكلفة إنتاج السلعة، وبالتالي زيادة الأسعار وإرتفاع مستوى المعيشة<sup>(٢)</sup>.

### خطوات التوجيه المهني:

أما عن الخطوات التي تمر بها عملية التوجيه المهني فتتلخص فى تحليل

(١) د. أحمد عزت راجح، علم النفس الصناعى.

(٢) د. محمد عثمان نجأتى، علم النفس الصناعى.

الفرد تحليلاً كاملاً أى معرفة قدراته وإستعداداته وذكائه وميوله وطموحه وسمات شخصيته، ثم القيام بعملية تحليل المهن ومعرفة حركاتها وعملياتها وواجباتها ومعرفة ما تتطلبه من قدرات وإستعدادات ومؤهلات وخبرات، ومعرفة الظروف الاقتصادية لكل مهنة، ونظام الترقى بها، ومستقبلها الاقتصادي، ومدى ثبات المهنة أو الصناعة كلها التى تدخل فيها هذه المهنة، وكذلك معرفة عيوب واطخار كل مهنة.

والخطوة التالية فى عملية التوجيه المهنى هى إعداد برامج التدريب وما يتضمنه من إعداد فنى خاص بمهنة ما وإعداد معنوى أو نفسى يساعد الفرد على التكيف مع المهنة. وأخيراً وضع خطة للمتابعة لمعرفة نجاح الفرد فى عمله.

وعلى كل حال يجب أن يبدأ التوجيه المهنى من المدرسة الثانوية فليست مهمة المدرسة مجرد إعطاء التلاميذ قدراً من المعارف العلمية، وإنما وظيفتها أيضاً مساعدتهم على التكيف الشخصى فى حياتهم العملية. وتقوم المدارس الفنية التجارية والصناعية والزراعية بإعطاء التلاميذ بعض المهارات التى تساعدهم فى الحصول على بعض المهن. والكليات والمعاهد أيضاً تعد أبناءها لتولى بعض الوظائف التخصصية المعينة.

وتستطيع المدرسة أن تزود تلاميذها بالمعلومات الحقيقية عن المهن الموجودة وخصائص كل مهنة وظروفها وواجباتها وعيوبها والمهارات والقدرات اللازمة لها.