

الفصل الثالث:

الأسس العلمية لتوجيه الفرد مهنيًا

- دور علم النفس في عملية التوظيف .
- كيفية تقليل هجرة العمال لأعمالهم أو تغييرها ؟
- عملية الاختيار المهني الكفاء .
- ما هي معايير أو محركات الأداء في العمل المهني ؟
- الأسس العلمية لتوجيه الفرد مهنيًا .
- كيف يختار الفرد مهنته ؟
- طريقة دراسة الحالة .
- أهداف التوجيه المهني .
- خطوات التوجيه المهني .

obeyikan.com

الفصل الثالث :

الأسس العلمية لتوجيه الفرد مهنيًا

دور علم النفس في عملية التوظيف

دور علم النفس في مختلف مجالات الحياة الحديثة :

لقد أصبح علم النفس الحديث قادرًا على أن يمد خدماته لجميع مجالات الحياة العصرية ، ولم يعد قاصرًا على الاهتمام بالطوائف الشاذة ، كالمرضى أو المجرمين أو الجانحين أو ضعاف العقول ، وإنما أصبح يقدم خدماته لطوائف سوية كثيرة ، كرجال الجيش والقوات المسلحة ورجال التعليم والتربية ورجال الصناعة والهندسة والعمارة والعمل والعمال والإنتاج ، وفي مجالات السياحة والتجارة والحرب والبيئة والتنمية ، ومن ذلك أيضًا 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 بما في ذلك توظيف من يساعده في مصنعه وتدريبهم أما الآن فقد انتشرت نزعة التخصص Specialization في كل المصانع والشركات ما عدا المصانع الصغيرة وأصبح هناك أقسام لشئون العاملين أو الموظفين وأصبح هناك من يهتم ببرامج الترقية وخطط التأمين وما إلى ذلك وصدرت القوانين والتشريعات التي تحمي حقوق الموظفين وتحدد أساليب ترفيتهم وتعيينهم وعزلهم ورعايتهم وتدريبهم⁽¹⁾.

(1) من ذلك قانون العاملين المدنيين في الدولة ، وقوانين العاملين العسكريين ، وكوادر الفئات الخاصة ، كقانون تنظيم الجامعات ، وقانون رجال الشرطة والإذاعة والصحافة والقضاء ، والسلك السياسي والدبلوماسي ، وقوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية .

ولذلك في معظم الشركات الكبرى في أوروبا وأمريكا يوجد أخصائي نفسي أو أكثر . وذلك لوضع إجراءات التوظيف وخططه يقصد اختيار Selection أكفأ العناصر وأكثرها ميلا ورغبة في العمل . وحتى الشركات الصغيرة التي لا تقوى حالة العمالة بها على تعيين أخصائي نفسي دائم بها ، فإنها تستأجر أو تنتدب أخصائياً يعمل بها لساعات محددة أو يعمل بها عند اللزوم والإسهام في حل مشاكل العمال وعلاجها ، والاشتراك في عمليات الاختيار المهني والتدريب المهني والتوجيه المهني والتأهيل المهني⁽¹⁾ .

ونحن في مصر وفي شتى أرجاء العالم العربي ، في أمس الحاجة إلى تعيين أخصائي نفسي أو أكثر في كل مؤسسة إنتاجية أو خدمية يتواجد فيها عدد كبير من البشر لكي يساهم في عمليات التدريب والاختيار والتوجيه والتأهيل المهني وإعادة التدريب لهم في حل مشاكل العمال وعلاج أمراضهم وأعراضهم وثرواتهم والقيام بعمليات القياس النفسي الدقيق توطأة لوضع المبدأ الشهير القائل بضرورة وضع The Best Man For The Best Job الرجل المناسب في المكان المناسب موضع التنفيذ ، والمأمول أن تهتم وزارة الصناعة وأن تحذو حذو وزارة التعليم في مصر التي أصدرت أخيراً قراراً وزارياً بتزويد كل مدرسة على اختلاف مراحل التعليم ومستوياته ، بأخصائي نفسي من خريجي أقسام علم النفس ، وبعد أن يتلقى تدريباً مهنيًا على أصول وقواعد هذه المهنة⁽²⁾ .

ما هي الأضرار التي تنجم عن وضع الإنسان في غير موضعه المناسب ؟

في هذا الصدد يقول عالم النفس جيلفورد S.P. Guilford في كتابه مجالات علم النفس (Fields Of Psychology 1966) عندما لا يهتم باختيار العاملين ، فإن الخسائر تلحق بكل من العامل نفسه ورب العمل على حد سواء The Employer and The Employee⁽³⁾ .

عندما تختار العامل غير الكفاء ، فإنه يظل يمارس عمله حتى تتضح عدم كفاءته وتصبح ظاهرة واضحة ويشعر ببعض الألم . فإن هذا الحالة تؤدي إلى خسائر صاحب العمل

(1) عبد الرحمن العيسوي ، علم النفس في المجال المهني ، دار المعارف ، مصر ، 1990 .

(2) في هذا الصدد اتخذت وزارة التربية والتعليم في مصر قراراً حاسماً بتعيين أخصائي نفسي في كل مدرسة على اختلاف مراحل التعليم ومستوياته لتقديم الرعاية والخدمات النفسية للطلاب .

(3) عبد الرحمن العيسوي ، علم النفس والإنتاج ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1986 .

في شكل انخفاض معدلات الإنتاج وتكاليف الإعلان عن خلو وظائف وترتيبات اختيار العمال الجدد ، وقد تؤدي خراقة العامل إلى تدمير بعض الآلات أو هدر بعض الخامات . وقد يتورط في الوقوع في حادثة Accident⁽¹⁾ فيصاب ويتعرض صاحب العمل لدفع التعويضات عن أصابته وعن تعطل العمل أيضًا . وقد تنشأ بينه وبين رجال الإدارة المنازعات .

وبالمثل فإن العامل عندما لا يشعر بالتكيف أو التوافق بينه وبين مهنته Maladjustment يشعر بالإحباط وبخيبة الأمل وبالتعاسة كما يعاني من انخفاض دخله من جراء انخفاض إنتاجه . من جراء الشعور بعدم التوافق سوف يهجر العمل أو يطالب بالنقل إلى قسم آخر بعد أن يكون قد أضعاف جزء من حياته ووقته ذلك الوقت الذي كان من الممكن أن يقضيه بصورة مفيدة ومريحة أكثر جلبًا للسعادة عما تعرض له التكيف مع المهنة Vocational Adjustment جزء من تكيف الفرد العام مع الحياة كلها بل مع ذاته .

إن الاختيار الجيد للعاملين يؤدي إلى تحقيق الأهداف والمنافع الآتية :

- (1) تقليل نسبة هجرة العمال لأعمالهم وسرعة تغييرها أو الانتقال من عمل إلى آخر .
- (2) تقليل نسبة غياب العمال .
- (3) تقليل نسبة استقالة العمال .
- (4) تقليل نسبة الحوادث .
- (5) تقليل نسبة العادم من الخامات .
- (6) تقليل نسبة مرض العمال وتمارضهم أو عصيانهم أو إضرابهم .
- (7) تقليل نسبة المنازعات بين العاملين والإدارة أو صاحب العمل .
- (8) رفع الروح المعنوية .
- (9) زيادة الإنتاج .

(1) الحادثة Accident عبارة عن فعل خاطئ أو ظرف خاطئ قد يتبع عنه خسائر مادية أو بشرية وقد لا ينتج 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 إشعال النيران في المصنع مثلاً ، ومن الأسباب النفسية لارتكاب الحوادث نزعة استهداف الحوادث Accident Proneness .

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⁽¹⁾ Productivity كما وكيفاً .

لذا أثناء تدريب العامل الجديد ، فإن الشركة تدفع له أجرًا ، 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 تصف الماهر تصل إلى عدة مئات من الدولارات ، وتصل تكلفة العامل الماهر أو الفني المتخصص على 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 يترقون في وظائف الشركة المختلفة ، وبذلك يحصلون على رواتب أفضل أو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب يفيد كل من المجتمع والعامل نفسه ويأتي ذلك عندما يوضع الفرد في المهنة التي تتمشى مع قدراته وذكائه واستعداداته وميوله وسهات شخصيته وخبراته السابقة وظروفه الصحية والاجتماعية .

أما عن كيفية التغلب على كثرة غياب العمال Excessive Absenteeism متى نعتبر ، هناك نسبة عالية من غياب العمال والموظفين ؟ هناك دراسات تقول أن نسبة غياب تبلغ 3٪ تعتبر نسبة معقولة ومقبولة ، بمعنى غياب يوم واحد من كل 33 يوماً من أيام العمل . أما إذا زادت نسبة الغياب عن 3٪ فلا بد أن يكون هناك شيء ما خطأ في العملية الإنتاجية أو الخدمية وهناك مؤشرات تقول أن ارتفاع نسبة غياب العمال تدل على أن الإدارة لم تنجح في

(1) الكفاءة أو المقدرة أو الإنتاجية ، تشير إلى قدرة الفرد على الإنجاز أو الأداء والتحصيل ، أي نسبة الطاقة المستهلكة لبلوغ النتيجة المرغوبة أي 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 الشخصية والكفاءة التربوية أو التعليمية .

وضع العامل المناسب في مكانه المناسب .

ولكننا في عالمنا العربي وما فيه من نهضة صناعية كبرى ، ونظرًا لاتساع آفاق العمالة في مجالات التجارة والزراعة والصناعة والسياحة ، والتعليم تحتاج إلى دراسة لمعرفة نسبة الغياب وأسبابها . تلك الأسباب التي يرجح أن تكون عدم رضا العامل عن عمله وقلة الحوافز وقلة التدريب المهني Vocational Training اللازم وسوء العلاقة بين العمال فيما بينهم وبين الإدارة ومشاكل الإسكان والمواصلات وإرهاق 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 بيئتنا العربية في مجال العمل والعمال والموظفين والتوظيف .

انخفاض معدلات الإنتاج 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 اختيارًا جيدًا ، ينتج 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 استتجار مكان الشركة وتوفير الحرارة الإضاءة 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 نتساءل كيف يمكن التخفيف من معدلات الحوادث ونسبة العادم من المواد الخادم ؟
Prevention Accidents and Spolage وهنا يروق لنا أن نتساءل عن الأسباب أو العوامل السببية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث ، وإلى تدمير الخامات أو إفسادها أو هدرها ؟

هناك أسباب كثيرة قد تؤدي إلى وقوع الحوادث منها ما يتعلق بالظروف والآلات والمعدات داخل المصنع أي الظروف غير الآمنة Unsafe Conditions ومنها ما يرجع إلى العامل نفسه في ذاته ، ومن ذلك ميله للوقوع في الحوادث أو ما يعرف باسم نزعة استهداف الحوادث. Accident Proneness - أو الإهمال أو ما يعرف باسم الأفعال غير الآمنة أو عدم إتباع شروط الأمان في 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 إصابات العمال وجرحهم ، أو تدمير الآلات والمعدات ، ولذلك من الأهمية بمكان أن يكون لدينا عمال مهرة وأصحاب كفاءات فنية عالية . وهنا يروق لنا أن نتساءل كيف يسهم علم النفس في مساعدة أصحاب الأعمال في زيادة أرباحهم ؟

يحدث من خلال العديد من العمليات السيكولوجية ، من بينها الاختيار الجيد للعاملين . ومن الجدير بالذكر أن الاختيار المهني الجيد ليس عملاً منفرداً الفائدة في شكل ما يعود على صاحب العمل من الأرباح ، وإنما يعود أيضاً على العامل بالنفع المادي أو الأدبي والنفسي والاجتماعي ، حيث يشعر بالرضا عن عمله ويشعر أيضاً بالسعادة والتكيف المهني .

عملية الاختيار المهني الكفاء :

- تتضمن عملية الاختيار المهني الجيد Vocational Selection الخطوات التالية :
- (1) وضع معايير محددة للكفاءة في العمل المطلوب الاختيار إليه .
 - (2) قم بعمل تحليل لهذا العمل Job-Analysis للوقوف على القدرات والمهارات المطلوبة للنجاح .
 - (3) حدد الاختيارات أو الوسائل الأخرى التي تصلح لجمع المعلومات عن الأشخاص المتقدمين لشغل الوظيفة المطلوبة .
 - (4) حلل كل جزئ من المعلومات للتحقق عما إذا كانت قادرة على التمييز بين العامل الأكثر كفاءة والعامل الأقل كفاءة من عدمه أو العامل الناجح وغير الناجح .
 - (5) ركب هذه الأجزاء من المعلومات مع بعضها تل المعلومات التنبؤية للتعرف على قدرة كل جزئية في تحديد العامل الأكثر نجاحاً والأقل نجاحاً

6) قم بجمع المعلومات المطلوبة حول العمال المتقدمين وضع كل واحد منهم في العمل الذي يناسبه .

7) قم بدراسة تتبعية A Follow-Up-Study لمعرفة إلى أي مدى ينجح نظامك في اختيار العمال الأكفاء .

يمكن شرح كل خطوة من هذه الخطوات بصورة تفصيلية أكثر ، ولكن يكفي 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 .

ما هي معايير أو محكات الأداء في العمل المهني ؟

يحتاج أصحاب الأعمال إلى وضع هذه المعايير وتطبيقها Criteria في 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 الاختبارات Test Validations أو غيرها من المخترعات التي تقيس كفاءة العمال ، أو عند تعيينهم وإن كان من الصعب الحصول على معايير يمكن الاستناد إليها بسهولة عملية إيجاد الصدق Validation في المقاييس النفسية من العمليات الأساسية ، ذلك لأنه ما لم يكن الاختبار أو أداة القياس صادقة فيما تقيس ، فإننا لا نستطيع أن نطمئن إلى نتائجها ، ولا يمكن أن نصدر أحكامًا بناء عليها ، حيث أن الاختيار يجب أن يكون قادرًا على قياس ما وضع من أجل قياسه ، كالقدرة الميكانيكية أو الحسائية أو الرياضية وما إلى ذلك ولقد حاول علماء النفس الأمريكيان منذ الحرب العالمية الأولى (1914 – 1918) إيجاد صدق الاختبارات والمقاييس النفسية .

معظم المعايير أو المحاكات الخاصة بكفاءة العمال الإنتاجية إما أن تكون معايير موضوعية Objective Criteria ، أي تعتمد على معلومات وحقائق خارجة عن الأحكام والآراء الذاتية Subjective ، مثل كمية العمل أو كمية الإنتاج ، أو معايير ذاتية قائمة على آراء المشرفين مثلًا حول عمالهم .

من بين المعايير الموضوعية ما يلي :

(أ) سجلات الإنتاج أي التي يحدد فيها كم ما أنتجه العامل .

(ب) نسبة الغياب .

(ج) التورط في الحوادث والإصابات .

(د) البطء في العمل .

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

وفي بعض الأحيان ، يتم استخدام أكثر من معيار واحد ضمناً للحصول على تقدير موضوعي لكفاءة العامل . وقد يتخذ عدد وحدات الإنتاج مضافاً إلى ذلك مقدار الأخطاء . ولقد تبين أن إصلاح الأعمال الخاطئة تستغرق لمدة أضعاف من الوقت اللازم لأداء العمل الأصلي ، وصل في بعض الدراسات إلى نحو 14 ضعفاً للوقت الأصلي . ومن ذلك أخذ مجموع البيع الكلي أو المبدئي ومقدار الأشياء المرتدة ، وذلك للتدليل على أداء البائع في المحلات الكبرى . فالمعيار الواحد لا يكفي لإعطاء صورة عن أداء العامل ، وخاصة في حالة تعدد فروع العمل . من ذلك الاعتماد على مقدار وحدات الإنتاج في وحدة محددة من الزمن ويشمل ذلك عدد الوحدات التي تم إنتاجها ونوعية هذه الوحدات وعدد الوحدات التي يستطيع البائع أن يبيعها أو عدد الأشياء التي يضع عليها العامل أرقاماً معينة ، مقدار الكسب من إجراء العمولة على المنتجات أو عدد الكلمات التي 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 أعداد الأخطاء أو وضع الأخطاء في ملفات خاصة أو مقدار المرتجع بالنسبة للمبيعات أو مقدار شكاوى العملاء .

كذلك يمكن أن نأخذ في الاعتبار مقدار الوقت المفقود ، ويشمل ذلك عدد الأيام التي يحضر فيها العامل إلى عمله ، ومقدار البطء أو التباطؤ أو عدد أيام المرض ومقدار التردد على مراكز الإسعافات 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 في المؤسسة أو المؤسسات ، عدد مرات الطرد ، نقل العامل من قسم لآخر ، بسبب سوء الأداء في العمل ، وترك الوظيفة أو طلب النقل بناء على طلبه . كذلك يمكن اتخاذ الوقت الذي اتخذ في التدريب ، واحتمالات الترقية إلى الوظائف الأعلى ، من ذلك الوقت المستغرق في التدريب للوصول إلى مستوى الإنتاج المطلوب ، وتكلفة المواد الخام الفاسدة أثناء التدريب ، ومعدلات التقدم في العمل ، وعدد دورات التدريب التي أداها العامل بنجاح ، وعدد الوظائف التي أصبح العامل صالحًا للقيام بها في الشركة ومعدلات الجدارة Merit والفترة الباقية عليه لكي يترقى .

كذلك يمكن اتخاذ شعور العامل بالرضا كمعيار ، من ذلك عدد مرات الشكاوى التي تقدم بها Grievances ودرجته في الروح المعنوية⁽¹⁾ Morale مقدار زيارته للطبيب العقلي في المصنع ، ومقدار مشاركة العامل في المباريات الرياضية بالشركة ، ومقدار إسهامه فيما يقدم للشركة من اقتراحات⁽²⁾ .

الأسس العلمية لتوجيه الفرد مهنيًا Vocational Guidance

يقصد بالتوجيه المهني مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب 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 مهنة 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 طبقًا لإمكاناته الذاتية ، وتبعا للفرص البيئية المتاحة ، ومن المعروف أن تكيف الفرد مع مهنته يساعده على أن يصبح أكثر تكيفا في جميع مظاهر حياته الاجتماعية والأسرية والاقتصادية والنفسية .

(1) 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 وإجاده . وتتضمن عدة عوامل منها الشعور بالثقة - وقوة الدافعية أو الرغبة في العمل والاستمرارية فيه والابتهاج والسرور والعمل الجاد .

(2) Guilford, J.P. ed., by, Fields of psychology, D. Van Nostrand N. Jersey, 1966.

ولقد تحول أحد علماء النفس نحو الاهتمام بالتوجيه التربوي وذلك لأنه التقى صدفة بصبي ، ولما سأله عن عمله عرف منه أنه يعمل في أثناء النهار في محل للطيور ويدرس الرسم المعماري أثناء الليل ويطمح في أن يصبح في المستقبل قبطانا لسفينة . والواقع أننا نلتقي بكثير من أمثال هذا الصبي الذين يشعرون بالاضطراب 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 بالاشتغال 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 في التطوع في الجيش الإنجليزي الذي يتم في سن 17 سنة .

هناك كثير من الحالات التي يترك فيها بعض الأفراد مهنتهم إلى مهن أخرى دون أن يكون في ذلك أي شذوذ أو اضطراب . فالطبيب الذي يهتم بالمشاكل الصحية في المجتمع من الممكن أن يتحول إلى الميدان السياسي ، كذلك فإن المحاضر في الجامعة في مادة الكيمياء مثلاً يستطيع أن ينتقل إلى أحد مراكز البحث العلمي وهناك من الأدلة ما يؤكد أن مثل هذا الانتقال يحدث بين الأعضاء الناجحين من أبناء المجتمع .

وهناك دراسة على الأشخاص أصحاب المؤلفات العلمية في 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 في ذلك يرجع إلى عامل الصدفة ، ولكن في الواقع يرجع هذا إلى عدد كبير من العوامل غير المعروفة مثل عوامل التكيف . ويحتاج تحديد عوامل الصدفة هذه على جهود كثيرة تقع على عاتق مستقبل العلم الحديث ، بحيث يأتي اليوم الذي نستطيع فيه أن نكتب تاريخ حياة الفرد مقدماً وخاصة العظماء من الناس .

وهنا نتساءل كيف يمكن أن يختار الفرد مهنته اختياراً سليماً ؟

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار مهنته كما تساعد الأخصائي النفسي على إرشاد الناس إلى المهن التي يحتمل أن يبرزوا فيها 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 معدا أو مولودا لكي 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 . فالرد 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 .

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

فمن المحتمل أن تجد كثيرا من الناس الناجحين في مهنتهم الحالية ناجحين أيضا في مهنة 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 تطلب 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 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 والتقرير في مصيره 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

(1) Hepner, H.W, (1966), Psychology Applied to life and Work, Prentice, Hall, inc.

بل والمجتمع 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 . فنساعة الطرايش في مصر اندحرت وغيرها من الصناعات اليدوية . وبالمثل مهنة السقا ، كذلك كثير من الصناعات الحديثة مثل صناعة السيارات والطيران والآلات والإلكترونية 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 لمجرد أنه رأى أن المهنة ناجحة ، أو أنه رأى أشخاصا ناجحين فيها .

ومن الملاحظ على الشباب في الوقت الحاضر الاندفاع 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 التقليد والمحاكاة ، فنحن لا نستطيع أن نأخذ (شخصيات) الآخرين أو نمتلك ظروفهم . فالشاب لا ينبغي أن يدخل مهنة لمجرد نجاح أبيه فيها لأن لكل منهما حاجاته وميوله ولكل منهما عصره وظروفه . فكما أنك لا تستطيع أن تستعير (شخصية) الطبيب الناجح فإنك كذلك لا تستطيع أن تستعير (مهنته) .

ولا ينبغي أن تكون شهرة المهنة هي الدافع الوحيد وراء الدخول فيها ولكن يجب أن يرغب فيها الفرد رغبة صادقة .

اختيار المهنة على أساس نصائح الآباء والأصدقاء :

في الغالب ما تكون نصائح الأقارب والأصدقاء في تحديد مهنة الفرد خاطئة وعلى غير أساس موضوعي . فالآباء يضغطون على أبنائهم في اختيار مهنة معينة إنما يفعلون ذلك بحكم الرغبة في التعويض Compensation فالأب الذي كان يحلم بأن يصبح مهندسا ، والذي لم يستطيع تحقيق هذا الحلم يريد تحقيقه في ابنه ، فيدفعه دفعا إلى الميدان الهندسي ، بصرف النظر عن قدرات ابنه واستعداداته وميوله ورغباته الحقيقية . والأم التي كانت تواقه لكي تصبح

طبيبه شهيرة تدفع بابتها إلى الميدان الطبي . والغريب أن هؤلاء الآباء يعللون ضغوطهم هذه بأنها من أجل مصلحة أبنائهم . والآباء يعتقدون أن بعض المهن تجلب الشهرة والبريق الاجتماعي والثراء . ولذلك فالابن عندما يفشل ، ويذهب إلى أخصائي التوجيه المهني الذي يشير بأنه كان من الأجدر أن يعمل بالتجارة أو الأعمال الميكانيكية بدلا من الجراحة ، فإن الأب هو الذي يثور لأنه هو الذي يشعر بالإحباط في دوافعه والفشل في رغباته .

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

وإذا كان الطبيب الماهر يخطئ في تشخيص حالة المريض ، فما بالك بالصديق غير المدرب الذي ينصح صديقه بالتوجه إلى مهنة معينة . ولذلك فليس من المستغرب أن يتلقى الفرد كثيرا من النصائح التي تختلف باختلاف أصدقائه ، ومعنى ذلك أن ينصحه كل صديق بوظيفة معينة ، وكلها على غير أساس علمي موضوعي . وحتى الأخصائي النفسي لا يحدد للفرد مهنة تحديدا قاطعا ، ولكنه يساعده على التعرف على قدراته وميوله ، ومن ثم يساعده على اتخاذ قراره بنفسه . فالأخصائي النفسي يوجه الفرد بعد تحليله تحليلا دقيقا إلى الميدان الذي يتكيف فيه ، وذلك عن طريق معرفة دوافع الفرد وميوله وأهدافه ومستوى⁽¹⁾ طموحه . وإلى جانب هذا فإن الأخصائي المهني يطبق كثيرا من الاختبارات الموضوعية الدقيقة والمقننة وعلى ذلك فإن طبق هذه الاختبارات اثنان من الأخصائيين فإنها يحصلان على نفس النتيجة . كذلك فإن الأخصائي يعرف الميدان الذي يتجه إليه ذكاء الفرد . فمثلا هناك الاتجاه الرياضي أو الموسيقى أو الميكانيكي أو الاجتماعي وهكذا .

وفي الغالب ما يستعين الأخصائي النفسي باختبارات الاستعدادات Aptitude tests أو الميول والقدرات والذكاء .

كيف يختار الفرد مهنته ؟

ما هي الأسس التي ينبغي أن يتم على ضوءها اختيار الفرد لمهنته ، وما هي الوسائل التي تساعد على الحصول على الوظيفة المناسبة ؟

(1) راجع باب القياس في كتاب المؤلف ، علم النفس والإنسان منشأة المعارف .

- (1) يجب الابتعاد عن وسائل الدجل أو السحر أو التنجيم Astrology في اختيار مهنة الفرد ، أو الاعتماد على الفراسة وقراءة الكف أو معرفة مستقبل الفرد بالنظر إلى جمجمته .
- (2) بالنسبة لطلاب العلم والتخصصات العالية : يجب أن يختار الفرد مشكلة عملية معينة ويحددها لنفسه ويكرس حياته لحلها أ للتخصص فيها منذ سن مبكرة ، و كثير من العلماء فعلوا ذلك واهتموا بناحية معينة وكرسوا حياتهم لجمع معلومات عنها حتى تخصصوا فيها وبعد التخرج أصبحوا خبراء في هذه الناحية وهذه وظيفة الأندية العلمية والأدبية .
- (3) يجب أن يحلل الفرد نفسه ، بمعنى أن تحدد له قدراته واستعداداته وميوله وسهات شخصية قبل أن يتخذ قراره بشأن مهنته .
- (4) يجب أن تقاس قدرات الفرد قياسا موضوعيا دقيقا وليس تقديرا ذاتيا .
- (5) يجب أن يدرك الفرد دوافعه الشعورية واللاشعورية ويختار مهنته على أساس المعرفة بهذه الدوافع .

ومن الطرق المستخدمة في التوجه المهني منهج التحليل الذاتي – Self Analysis فالأخصائي 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 :

- (1) هل أنت عدواني ؟
- (2) هل أنت مجتهد ؟
- (3) هل لك شخصية سارة أو سعيدة ؟ أو تسعد الآخرين ؟
- (4) هل أنت دقيق في عاداتك السلوكية ؟
- (5) هل تميل إلى التعاون مع الآخرين ؟
- (6) هل تنظر إلى الأمام دائما ؟
- (7) هل أنت مغتر أو معجب بذاتك ؟

ولقد أجرى هولينجورث Hollingworth دراسة على مدى ثبات تقدير الناس لسماتهم الشخصية ، فطلب من مجموعة من الناس أن يقوم كل منهم الآخر في تسع سمات شخصية وأن يقوم كل منهما نفسه وأوضحته 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 بنواح 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 تحيز الفرد لذاته . ويمكنك ملاحظة ذلك بمقارنة التقدير الذاتي بتقدير الآخرين :

تقديرات الغير	التقدير الذاتي	السمة
20	80	التهذيب
22	78	روح الفكاهة
32	68	الذكاء
32	68	الروح الاجتماعية
50	50	الدقة والإتقان
50	50	الجمال
52	48	الكبرياء
64	36	التباهي
¹ 66	34	الفضاظة أو الخشونة

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 يقدروا ذكاءهم عن طريق استخدام مقاييس التقدير Rating Scales وكذلك أعطاهم أحد اختبارات الذكاء ، ثم قارن النتائج ، ووجد أن الأذكيا كانوا يميلون إلى إعطاء أنفسهم درجات أقل بينما الأغبياء كانوا يعطون أنفسهم درجات أعلى .

ولكن مع ذلك للفرد أن يستخدم التقدير الذاتي للسِمات التي لا يؤذيه الاعتراف بها ، وأن يستفيد من هذا التقدير في اختيار مهنته . فهناك أناس لا يميلون إلى لمس أجساد غيرهم ، وعلى ذلك فلا يدخلون المهن التي تتطلب ذلك ، مثل مهنة الحلاقة أو التمريض أو التدليك أو علاج العظام أو علاج التشوّهات الجسمية وهناك أناس يرغبون في ذلك فلا ضير من دخولهم مثل هذه المهن ، وهكذا فإن هناك صفات تفيد معرفتها الفرد في اختيار مهنته .

فالتقدير الذاتي ممكن أن يفيد الفرد في 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 أسترونج E.K Strong ويتكون من صورتين ، صورة للرجال وأخرى للنساء ، ويتألف من نحو 400 سؤالاً تغطي معظم المهن والمواد الدراسية ونواحي التسلية والأنشطة ، وخصائص الناس ، وتقديرات ذاتية للقدرات والصفات الشخصية الأخرى ، ويتطلب أداءه 40 دقيقة ، وله معايير لنحو 47 مهنة صالحة للرجال و 25 للنساء ، ومعظم المهن التي يتضمنها هذا المقياس عالية أو تخصصية مما يجعل الاختبار صالحاً للاستخدام مع الأشخاص المتعلمين فقط ، ويصلح للأفراد الذين هم في مرحلة التعليم الجامعي . واختبار الميول يختلف عن اختبارات القدرات واختبارات الاستعدادات ، وعلى ذلك فاستخدامه لا يغنى 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 الحسابة مثلاً كان هناك فرصة لنجاحه في الأعمال الحسابة .

ولقد قام أسترونج بدراسة تتبعية A follow-up study حيث طبق اختباراته على مجموعة من طلاب جامعة سانفورد ، ثم قاس ميولهم بعد ذلك بحوالي 22 سنة ، ووجد أن هناك تشابهاً في الميول المهنية . كذلك قام أسترونج بدراسة تتبعية في سنة 1930 على الأشخاص الذين لهم ميول هندسية ، ووجدهم يعملون بعد 18 سنة بالأعمال الهندسية أو بالأعمال القريبة من الهندسة .

ومهما يكن من فوائد تطبيق اختبارات الميول ، فإننا يجب أن نعرف بحدودها فمن

المعروف أن الفرد يستطيع أن يحور من استجاباته ، فإذا كان الفرد متقدما لشغل وظيفة أخصائي اجتماعي مثلا استطاع أن يعطى نمطا من الاستجابات يشبه نمط استجابات الأخصائيين الاجتماعيين ، وإذا كان مقدا لشغل وظيفة مدير بنك مثلا استطاع أن يعطى نمطاً آخر يشبه استجابات مديري البنوك .

طريقة دراسة الحالة :

تستخدم طريقة دراسة الحالة في توجيه الأفراد للأعمال التي تناسبهم ، وعلى الأخص عندما يعجز الفرد عن تحديد الوظيفة التي تناسبه ، وتتطلب دراسة الحالة تحليل الفرد وبحث سجله المرضى ، ومعرفة حالته الصحية ، وكذلك فحص سجله الدراسي ، ومعرفة مستواه المادي ، ومعرفة قدراته القيادية أو علاقته بالقيادة ، كذلك معرفة هواياته وأنشطته الترويحية ، ومعرفة ميوله المهنية ، عن طريق أحد الاختبارات السيكولوجية ، كما يمكن الحصول على تقديرات زملائه وأصدقائه لسهات 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 الحائق على المفحوص ، ثم اختيار عدد من المهن وتقديمها للمفحوص كي يبحثها ويختار المهنة التي تناسبه من بينها . وبعد اختيار أحد المهن يجب وضع خطة لبرامج التدريب اللازمة ، ويجب أن يساعد الأخصائي المفحوص في الحصول على المهنة التي اختارها ومساعدته في التقدم للشركة والمؤسسات المعنية . و الخطوة الأخيرة هي أن يتابع الباحث هذه الحالة لكي يتمكن من تعديل أو تنقيح عملية التوجيه في ضوء هذه المتابعة .

ونستطيع أن نلمس أن عملية التوجيه المهني يقصد بها مساعدة الفرد على اختيار إحدى المهن التي تناسبه ، الأعداد لها أو التأهيل لها ، وكذلك ضمان التقدم والترقي في هذه المهنة . ولعل مشكلة اختيار المهنة هي أكبر مشكلة تواجه الشباب في سن المدرسة الثانوية والجامعة ، ولا شك أن شعور الفرد بالرضا والسعادة يتوقف إلى حد كبير على نجاحه في اختيار مهنته .

أهداف التوجيه المهني :

- وهناك كثير من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها التوجيه المهني منها :
- (1) تعريف الفرد بالقدرات والمهارات والمؤهلات التي تتطلبها المهنة وشروط السن والجنس وغيرها من الشروط .
 - (2) تعريف الفرد بظروف مجموعة من المهن وواجباتها ومزاياها ، وهى المجموعة التي يحتمل أن يختار مهنته من بينها .
 - (3) مساعدة الفرد في الكشف عن قدراته واستعداداته وميوله والعمل على تنميتها وتطويرها .
 - (4) مساعدة الفرد على اتخاذ قرار بشأن اختيار 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 .
 - (5) إحاطة الفرد علماً بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب الفني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة ، وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة بها ... الخ .
- ولا شك أن عملية اختيار 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 لاختيار مهنة معينة . فقد يختار الفرد مهنة معينة لمجرد أنه رأى أن هناك شخصاً ناجحاً في هذه المهنة ، وقد يختار الفرد مهنة عن طريق "الوراثة" أي اشتغاله بنفس مهنة أبيه .
- وعلى كل حال هناك صعوبات تواجه عملية التوجيه المهني من بينها أن حرية الاختيار المطلقة قد يساء فهمها واستعمالها . فالحرية يجب أن تكون دائماً مقيدة بالصالح العام ومراعاة القانون ولنظام .
- كذلك من الصعوبات التي تقف في سبيل التوجيه المهني احتياجه 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 النضج ، فالنضج المهني مثل النضج الجسمي يحتاج إلى وقت ، ومن هنا كان من الخطأ أن تعجل في توجيه الشباب قبل أن يتم نضجهم المهني⁽¹⁾ .

وبطبيعة الحال يحقق التوجيه المهني كثيرًا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية . فمن الناحية الاقتصادية لا شك أن وضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي إلى زيادة كفايته الإنتاجية واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه . وكذلك عدم اضطرابه إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى وقتًا طويلًا به وبعد أن تكون الشركة قد اتفقت الكثير على تدريبه وتعليمه .

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

ومن الناحية النفسية فإن فشل الفرد في مهنته يؤدي إلى شعوره بالنقص والفشل والإحباط وعدم شعوره بالأمن أو بالاستقرار ، وشعوره بالقلق والاضطراب والتوتر مما يؤدي إلى انخفاض روحه المعنوية . ويجعله هذا يضيق بالناس وبالمجتمع فتسوء علاقاته الاجتماعية .

وإذا نظرنا من زاوية المؤسسات والشركات صاحبة العمل ، فإننا نلمس أن للتوجيه المهني فوائد جلية لأنها تتكبد خسائر كبيرة نتيجة لترك العمال لأعمالهم ، والمعروف أن تعيين عامل جديد بدلًا من العامل القديم يقتضى أن تدرب الشركة العامل الجديد حتى يصل إلى مستوى كفاءة العامل القديم ، فتخسر الشركة الفرق بين معدل إنتاج العامل القديم والجديد ، وتكاليف التعيين والامتحانات والإعلان عن الوظائف ودفع المكافآت للعمال الذين يتركون العمل ، وكذلك تتكبد خسارة نتيجة لزيادة نسبة العادم من المواد الخام وتعويضات إصابات العمل⁽²⁾ .

(1) جابر عبد الحميد ، د . يوسف الشيخ ، علم النفس الصناعي .

(2) د . أحمد عزت راجح ، علم النفس الصناعي .

ومن المزايا الاجتماعية للتوجيه المهني ، إلى جانب حسن تكيف الفرد اجتماعيًا ، انه يساعد على انخفاض نسبة البطالة ، كذلك يؤدي سوء التوجيه إلى زيادة تكلفة إنتاج السلعة ، وبالتالي زيادة الأسعار وارتفاع مستوى المعيشة⁽¹⁾ .

خطوات التوجيه المهني :

أما عن الخطوات التي تمر بها عملية التوجيه المهني فتتلخص في تحليل الفرد تحليلًا كاملاً أي معرفة قدراته واستعداداته وذكائه وميوله وطموحه وسمات شخصيته ، ثم القيام بعملية تحليل المهن ومعرفة حركاتها وعملياتها وواجباتها ومعرفة ما تتطلبه من قدرات واستعدادات ومؤهلات وخبرات ، ومعرفة الظروف الاقتصادية لكل مهنة ، ونظام الترقي بها ، ومستقبلها الاقتصادي ، ومدى ثبات المهنة أو الصناعة كلها التي تدخل فيها هذه المهنة ، وكذلك معرفة عيوب وإخطار كل مهنة .

والخطوة التالية في عملية التوجيه المهني هي أعداد برامج التدريب وما يتضمنه من أعداد فني خاص بمهنة ما وأعداد معنوي أو نفسي يساعد الفرد على التكيف مع المهنة . وأخيرًا وضع خطة للمتابعة لمعرفة نجاح الفرد في عمله .

وعلى كل حال يجب أن يبدأ التوجيه المهني من المدرسة الثانوية فليست مهمة المدرسة مجرد إعطاء التلاميذ قدرًا من المعارف العلمية ، وإنما وظيفتها أيضًا مساعدتهم على التكيف الشخصي في حياتهم العملية . وتقوم المدارس الفنية التجارية والصناعية والراعية بإعطاء التلاميذ بعض المهارات التي تساعدهم في الحصول على بعض المهن . والكليات والمعاهد أيضًا تعد أبناءها لتولي بعض الوظائف التخصصية المعينة .

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

(1) د . محمد عثمان نجاتي ، علم النفس الصناعي .