

أهداف تحليل الفرد :

يهدف تحليل الفرد الى التوصل الى ما يتمتع به الفرد من قدرات و مهارات و استعدادات و ميول حتى يمكن اجراء عملية الانتقال المهني و توجيه الفرد للمهن التي تناسب قدراته.

فالهدف من تحليل الافراد هو :

✓ تحديد ما عند الفرد من قدرات عقلية و مهارات نفس حركية و سمات شخصية و استعدادات نفسية و ميول الخ من اجل التوصل لملمح واضح للفرد.

✓ الاختيار المهني لانسب الافراد الذين يصلحون للعمل المطلوب شغله من خلال موائمة ملمح الفرد الفرد و ما يتطلبه العمل.

✓ التوجيه المهني لافراد لأنسب المهن و الاعمال التي تتناسب مع ما لديهم من قدرات و مهارات.

✓ تساهم عملية تحليل الفرد في وضع العامل في مكانه المناسب من العمل .

✓ بتطبيق هذه الاهداف يتبع ذلك زيادة الانتاج و الجودة و تقليل الحوادث.

مجالات تحليل الفرد - :

الميول و الاتجاهات

الميل

هناك عدد من التعريفات التي تناولت

الميول منها :

1-تعريف سترونك: الميل هو استعداد لدى الشخص يدعو إلى الانتباه وجدانه.

2-الميل: هو شعور يصاحب انتباه الشخص، واهتمامه بموضوع ما.

و عليه فالميل هو :

-الميل هو استعداد.

-الميل هو تقبل.

-الميل هو سمة من سمات الشخصية.

-الميل هو اتجاه.

-الميل هو حالة وجدانية.

وتبرز أهمية دراسة الميول في:

✓ التوجيه التربوي والمهني: حيث يبرز ذلك في أهمية الميول في تحديد وتوجيه حياة الأفراد التعليمية، وحياتهم المهنية كذلك.

✓ الاختيار والتصنيف: حيث تستعمل الميول لاختيار الموظفين الذين يلتحقون بمهنة معينة.

✓ البحث التربوي والاجتماعي: حيث يستخدم الباحثون الميول لاكتشاف التغيرات والاستقرار في المجتمع.

✓ تعتبر أداة اتصال مباشرة بين المرشد النفسي والعميل.

✓ تعتبر وسيلة مفيدة تساعد على المناقشة بين الطالب والديه.

- ✓ تستعمل كدليل لمساعدة الشخص على التكيف وتطوير خطته المهنية.
- ✓ تساعد الناس على فهم عدم رضاهم الوظيفي.
- ✓ عمل بعض الإحصاءات اللازمة بناء على مقاييس الميول.
- ✓ دراسة العلاقات الشخصية الداخلية مثل زواج ذوي الميول المتشابهة.
- ✓ دراسة سلوك المجتمعات.
- ✓ المساعدة في تصميم الوظائف والظروف المحيطة بها بناء على ميول الناس.

الاتجاهات:

يعرف الاتجاه بأنه: مفهوم يعبر عن محصلة استجابات الشخص نحو ظاهرة اجتماعية معينة، وذلك من حيث تأييد الشخص لهذا الموضوع أو معارضته له.

وعرف كليفورد الاتجاه بأنه: استعداد خاص عام يكتسبه الأشخاص بدرجات متفاوتة ليستجيبوا للمواقف التي تعترضهم بأساليب معينة قد تكون مؤيدة أو معارضة لتلك المواقف.

مراحل نمو الاتجاهات:

- ✓ تأثير الوالدين: وما لهذه المرحلة من أهمية كبيرة في تكوين الاتجاهات لدى أبنائهم، ويمتد هذا التأثير منذ الميلاد إلى سن البلوغ.

✓ المرحلة الحرجة في نمو الاتجاهات: بعد ضعف تأثير الوالدين في التأثير على أبنائهم يبدأ الابن بتكوين الاتجاهات من عدة مصادر مختلفة، كالرفاق ووسائل الإعلام، والتعليم... الخ، وتمتد هذه المرحلة بين 12 إلى 30 سنة.

ومن هنا يمكننا تحديد الفرق بين الميول والاتجاهات، تبرز هذه الفروق:

- الاتجاهات مكتسبة، ويمكن تدعيمها أو انطفائها.

- أكثر ديمومة من الدافعية التي تنتهي بإشباعها.

- يمكن قياسها والتنبؤ بها.

- تمثل علاقة ببين الشخص وموضوع معين.

- قابلة للتغير والتطوير في ظل ظروف معينة.

- تتأثر بالخبرة وتؤثر فيها.

- قد تكون قوية أو ضعيفة نحو موضوع معين.

تعريف القدرة العقلية : تعددت التعريفات للقدرة العقلية منهم يرى هي الامكانية او القوة الفعلية على الاداء و منهم عدها نشاط معين .

تقنيات الفحص المهني

1- الاختبارات السيكولوجية : تستخدم

الاختبارات السيكولوجية للوقوف بطريقة

موضوعية و بدون تحيز على ما يتميز به الفرد المتقدم لشغل الوظيفة من قدرات و مهارات و سمات شخصية و استعدادات و ميول ... الخ ، على ان تتوفر في هذه الاختبارات من صدق و ثبات على ان يكون هذا التقنين قد تم على عينة ممثلة حتى تكون صالحة للتطبيق على افراد المجتمع .

أنواع الاختبارات النفسية

اختبارات القدرات :

تنوع الاختبارات فيما بينها في دراسة الفرد، فمن حيث الموضوع، فهي اختبارات للذكاء العام، والقدرات، والتحصيل... والميول والاتجاهات والسمات... ومن حيث الإجراء فهي إما فردية او جماعية. وعادة تكون هذه الاختبارات إما لفظية تعتمد على اللغة، وأما عملية تعتمد على ترتيب المواد والأشياء.

- **اختبارات الوظائف الذهنية** : تشمل اختبارات الوظائف الذهنية Fonction intellectuels اختبارات الذكاء والاستعدادات الخاصة، والقدرة على التجريد. وتشمل هذه الوظائف القدرات اللفظية والقدرات الأدائية، كما هو حال اختبار «ستالفورد - بيئيه»، واختبار «وكسلر»، للذكاء. وهذه الاختبارات يمكن تطبيقها في مرحلة الطفولة ما قبل المدرسة أو مرحلة الطفولة، والمراهقة - الرشد.

- أما اختبارات الاستعدادات Attitudes فهي

تشمل طائفة كبيرة من القدرات الخاصة :
الفنية ، الموسيقية ، الكتابية... وهي تقيس
ما لدى الفرد من احتمالات النجاح أو الفشل
في تلك الجوانب.

ويمكن القول ان اختبارات الوظائف الذهنية
أو العقلية تكشف لنا عن قدرات الفرد
العقلية وامكانياته واستعداداته الخاصة .
وعلى ضوء نتائجها يمكن لنا أن نوجه الفرد
الى العمل المناسب لقدراته

فالتوجيه المهني ونسبة الذكاء ، فهناك
ارتباط بين المستوى المهني ونسبة الذكاء

انواع القدرات العقلية :

أنواع القدرات العقلية كثيرة ، وتختلف
من شخص لآخر حيث تتواجد بعض هذه القدرات
بنسب متفاوتة بين الأشخاص، الأمر الذي يجعل
الذكاء البشري مختلف من شخص لآخر، كما إنّ
طريقة تعامل الأفراد مع المتغيرات المحيطة
تختلف باختلاف هذه القدرات ونسبها ومن
أنواع القدرات العقلية ما يأتي:

الفهم اللفظي: هي قدرة الفرد

على اختيار الألفاظ المناسبة للمواقف التي
يتعرض لها، حيث يقوم باختيار أنسب
الكلمات التي يجب قولها من بين كافة
الكلمات المقترحة .

التوجه المكاني: هي قدرة الفرد على
التعرف على الأماكن والأشكال بأبعادها
الثلاثة ، والقدرة على فهم الخرائط
والمخططات.

الاستدلال الاستقرائي: وهي القدرة على

استنباط الأحكام وفهم الأمور من خلال قراءة الأرقام والحروف والرموز، وتوظيفها في ما بعد لخدمة البيئة من حوله.

معالجة الأرقام: وهي القدرة على التعامل مع الأرقام والقدرة على إجراء العمليات الحسابية.

الذاكرة: وتتمثل بقدرة الأفراد على التذكر للأمور التي مرت عليهم في حياتهم أو التي قاموا يومًا بقراءتها أو رؤيتها.

الإدراك السريع: وهي القدرة على إدراك الاختلافات أو أوجه التشابه أو الرابط بين الأمور بسرعة وتختلف هذه القدرة من شخص لآخر حيث يكون البعض أسرع في اكتشاف الأخطاء من غيرهم.

2 - اختبارات المهارات النفس - حركية

العلم النفس حركي هو دمج للمجالات الجسدية الحركية و الذهنية من خلال التربية و الجهاز العصبي.

و يهتم المجال النفسي الحركي بتكوين المهارات و تنميتها التي تتطلب استخدام او تنسيق عضلات الجسم في التناول و البناء و العمل و كثير من الخبرات التعليمية التي تصنف كمهارات سيكولوجية في الابداع

3- اختبارات سمات الشخصية : اختبار

الشخصية، وهذا الاختبار يهدف إلى قياس مدى امتلاك الفرد لخواص **شخصية** معينة الوظيفة تحتاجها في المتقدم إلى

الوظيفة، ومن هذه الخصائص مدى اتزان الفرد النفسي، والقدرة على الاعتماد على النفس، ومدى ثقة الشخص بنفسه، والقدرة على التكيف العاطفي، والقدرة على التكيف الاجتماعي، ومدى حب الشخص للزعامة والقيادة،

4- **اختبارات الأداء** : وتهدف لقياس

الأداء العضلي والمهارة التي يملكها للتقدم لشغل الوظيفة المعنية وهنا يطلب من المتقدم أداء الأعمال التي سيكلف بها عند شغل الوظيفة، فمثلاً يطلب من المتقدم لوظيفة كاتب على الآلة الكاتبة أن يكتب عدد من الصفحات ثم تحسب المدة التي استغرقها وعدد الأخطاء التي ارتكبها أو مثل اختبارات المتقدمين لأعمال الرسم الهندسي ويستخدم هذا النوع من الاختبارات للمفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف التي يوجد معايير مادية لقياس كيفية أداءها وبالتالي لا تصلح للوظائف الإدارية والإشرافية.

5- **اختبارات الذكاء** : لا شك أن

درجة الذكاء تختلف من فرد لآخر، كما أن كل عمل أو وظيفة تتطلب درجة ذكاء تختلف عما تتطلبه الوظائف أو الأعمال الأخرى، ويمكن القول أنه كلما ارتفع مستوى الوظيفة في الهيكل التنظيمي كلما تطلبت درجة أعلى من الذكاء. عموماً لا تعتبر اختبارات الذكاء وحدها

كافية للحكم على صلاحية الفرد , حيث أن نجاح الفرد في أداء عمله يتوقف على عوامل أخرى بالإضافة إلى الذكاء , كدرجة الولاء للمنشأة مثلاً , أو القدرة على قيادة الآخرين أو التعاون معهم , إضافة إلى ذلك لا يمكن أن نعتبر النتيجة السيئة للاختبار دليلاً على الغباء دائماً فقد يكون السبب اضطراب ذهني أو عصبي وقت الاختبار. وتعد أكثر الاختبارات شيوعاً وأقدمها استخداماً فهي تقيس درجة الذكاء والذاكرة وأسلوب التفكير وقوة المحاكمة ودقة الملاحظة وتقيس القدرة على التركيز والقدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء والأشكال.

6- اختبارات الاستعداد والقدرات

: الهدف الرئيسي من هذه الاختبارات هو قياس قدرة الشخص على التعلم والاستفادة من المواقف التي يتعرض لها وإمكانيات المتقدم للنجاح والنمو داخل المنظمة , بمعنى أنها تسعى لاختبار القدرات الكامنة أو المحتمل ظهورها من التعلم , بحيث يمكن التمييز بين من يعدون بنتائج طيبة في أداء العمل ومن لا يعدون بذلك . ومنها اختبارات الذاكرة والتنسيق واتخاذ القرارات والفهم والابتكار.

7- اختبارات الميول للعمل : الغرض

من هذه الاختبارات هو قياس مدى رغبة

وميل المتقدم للوظيفة وحبّه وولاءه لأداء هذا العمل, حيث يعتقد مؤيدو هذه الاختبارات أن الفرد الذي يميل إلى عمل معين يستطيع أن يتقنه بسرعة, وسيكون أداءه أفضل من الآخرين.

8- **اختبارات تحريرية** : هي مسألة يجب عليها المتقدم تحريرياً لقياس مدى قدرته على تنسيق أفكاره والتعبير عنها وقد تكون الأسئلة مفتوحة حيث يترك للمتقدم أن يجيب على الأسئلة بأسلوبه الخاص أو تكون أسئلة محددة ومتعددة الإجابات حيث يختار من بينها وقد تجمع بين النوعين.

9- **اختبارات الشخصية** : تهدف هذه الاختبارات إلى قياس مدى توافر خصائص معينة من خصائص الشخصية التي تحتاج إليها الوظيفة في الشخص المتقدم لها, حيث كما نعلم لكل وظيفة أو عمل خصائص شخصية معينة تتناسب معها, ومن أهم هذه الخصائص الاعتماد على الذات, الاتزان النفسي, الثقة بالنفس, التكيف الاجتماعي, التكيف العاطفي, حب القيادة أو الزعامة). وهذه الاختبارات تسعى لقياس النمو العام لشخصية المتقدم متضمناً سمات مثل النضج والحساسية والانتماء والتعاون والانطواء لعل هذا لنوع أصعب أنواع الاختبارات, ويرجع السبب في ذلك إلى أن هذه الخصائص والسمات غير ملموسة

وبالتالي من الصعب قياسها بدقة ,
بالإضافة إلى صعوبة تحديد نوع الشخصية
الملائم لكل وظيفة أو عمل .

10- **اختبارات الاتجاهات** : تهدف هذه
الاختبارات إلى قياس الاتجاه الفعلي
لدى الشخص وموقفه من بعض القضايا
العامّة والأشخاص المحيطين به ونظم
العمل . بحيث يساعد ذلك على معرفة
الدرجة التي يمكن بها أن يتكيف الشخص
نحو ظروف العمل المحيطة به في
المستقبل.

11- **اختبارات الميول المهنية**

و قد تستخدم اجهزة لقياس او تطبيق بعض
هذه القدرات او عن طريق الورقة و القلم ،
كما يمكن اجراؤها فردية او جماعية .

و تهدف الاختبارات السيكولوجية الي:

- ✓ انتقاء افضل العناصر الصالحة للشغل.
- ✓ توجيه العمال الى الوظائف التي تناسب قدراتهم
- ✓ الحكم على الافراد عند الترقية الكشف على ذوي المهارات و المواهب المتميزة
- ✓ تخفيف اثر الوساطة و التحيز
- ✓ اختيار الافضل بهذا الاسلوب يساعد في تقليل الحوادث و نقص تكاليف التدريب و تحسين المخرجات.

قائمة المراجع:

-الداهري، صالح والكبيسي، وهيب (1999).
علم النفس العام . الطبعة الأولى. الأردن:

دار الكندي للنشر والتوزيع.

-الدريني، حسين (1983). في المدخل إلى علم النفس. الطبعة الأولى. عمان: دار الفكر العربي.

-جابر، جودت وآخرون (2002). المدخل إلى علم النفس. الطبعة الأولى. عمان: مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، والدار العلمية الدولية