

مطبوعة بيداغوجية للترشح لمصاف الاستاذية:

محاضرات في مادة تحليل الفرد

موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس علم النفس العمل والتنظيم
(السداسي السادس)

اعداد الاستاذ : يعقوب بوزيان

السنة الجامعية: 2021 – 2022

محتويات المطبوع

الصفحة	عناصر المحاضرة	عنوان المحاضرة	رقم المحاضرة
02	تعريف تحليل الفرد - أهميته - أهدافه	أهمية وأهداف تحليل الفرد	01
05	تعريف وأهمية وأنواع الاستعداد - تعريف وأهمية وأنواع الدوافع	الاستعداد والدافعية	02
11	تعريفها - أهميتها - العوامل المؤثرة فيها	الميول المهنية	03
14	تعريفها - أنواعها -	القدرات	04
19	تعريفه - أهميته - أنواعه	قدرات الانتباه	05
22	تعريفه - خصائصه - أنواعه	قدرات الإدراك	06
25	تعريفه - خصائصه - أنماطه	قدرات التفكير	07
28	الاكتساب - الحفظ - الاسترجاع	قدرات التذكر	08
31	تعريفها - أهميتها - خصائصها ووظائفها	الاتجاهات والتصورات	09
37	قياس وتغيير الاتجاهات - القيم	الاتجاهات والتصورات	10
42	تحليل المحتوى - الملاحظة - المقابلة	تقنيات الفحص المهني	11
47	تقنيات التوظيف	اعداد ملمح العامل	12

مقدمة :

الموارد البشرية هي المتغير والفاعل الرئيسي في الوضعية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية , وتعتبر كذلك طرفا ومدخلا هاما من مداخل الكفاية الإنتاجية , فالمنظمات الرائدة ترجع نجاحها إلى الموارد البشرية , فهي التي تشخص البيئة وتحدد سلبياتها وإيجابياتها , وتستغل الفرص التي تتوفر بها , و تتفادى تهديداتها , كذلك تحدد الموارد البشرية سياسات المنظمة , وتخطط وتنظم وتنسق نشاطاتها , وتقودها نحو تحقيق أهدافها .

تتأثر الموارد البشرية أيضا وبشدة بمتغيرات البعد النفسي , فقد تبين من نتائج الدراسات التي أجرتها مدرسة العلاقات الإنسانية أن إشباع الحاجات المادية والمعنوية للموارد البشرية يسهم في زيادة الرضا والأداء المهنيين , الذي بدوره يغذي أداء المنظمة , ويوجد إجماع في المنظمات الفاعلة على ضرورة تغيير الاتجاهات السلبية , وتنمية الاتجاهات الايجابية والمتغيرات النفسية التي تحتاج إليها المنظمة ان مكانة الموارد البشرية وعظم دورها في التنظيم يتطلب من الادارة الحرص على ضرورة تحليل الافراد ومعرفة المورد البشري المتميز باستعداداته , ثم تكوينه وتنمية اتجاهاته ومعارفه ومهاراته حتى يمتلك القدرات والكفاءة اللازمة التي تمكنه من القيام بواجباته وإتقان أعماله والإحاطة بما يجري في منظمته وفي بيئته , وتؤهله لتوفير المناعة والفعالية للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي يعمل بها .

المحاضرة 01 : أهمية وأهداف تحليل الفرد

1 - **تعريف تحليل الفرد** : هو عملية علمية منظمة يتعرف من خلالها أخصائي العمل والتنظيم على استعدادات وميول وقدرات ومهارات واتجاهات وتصورات وقيم ومعتقدات الافراد لاستخدامها في التخطيط والتشخيص ، الانتقاء والاختيار المهني ، تصميم برامج التكوين والتطوير ، يستخدم في ذلك أدوات وأساليب علمية متعددة .

2 - أهمية تحليل الفرد :

تكتسي عملية تحليل الفرد أهمية خاصة بالفرد ، منها تعرف أخصائي العمل على مكامن القوة والضعف في شخصية الفرد بهدف تعديلها وتنميتها ووقايتها وتحقيق توافقها وصحتها ، وهذه العملية ضرورية وهامة للتنظيم لتحقيق الاستقرار والنمو والنجاح وتخفيض الخسائر الناتجة عن انخفاض الروح المعنوية والدافعية للإنجاز والاداء والحوادث .

يوجد اهتمام متزايد الآن بمفهوم رأس المال البشري ويمثل هذا المفهوم القيمة الكلية الإجمالية للموارد البشرية التي تمتلكها المنظمة ، وتعكس تلك القيمة الكلية القدرات ، والخبرات ، والمؤهلات التي يمتلكها العاملون في المنظمة والتي يمكن استخدامها وتوظيفها في تحقيق أهداف المنظمة ، وينعكس هذا الاهتمام برأس المال البشري على إدارة الموارد البشرية من منطلق الاهتمام بعملية الاستقطاب ، والتوظيف ، والتدريب والتطوير للعاملين ، وتنمية القدرات ، وتحفيز الأداء ، وتقييم و مكافآت الأداء .

ضرورة التأكيد على استثمار طاقات الأفراد وقدراتهم بأقصى قدر ممكن داخل المنظمة من خلال تنفيذ استراتيجيات بناءة في مجالات الاختيار والتعيين والتطوير وصيانة العاملين وبناء علاقات جيدة بينهم (عادل حوحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم ، 2009 : 16) .

ويقول كل من Silvana Pozzebon ، Urwana Coiquaud ، Alain Gosselin et Denis

Chenevert (2007 : 99) أنه من الضروري أن نعيد التفكير من فترة إلى أخرى في كيفية تسيير الموارد البشرية بالمنظمة ، إن التحدي يتمثل في ضمان الأمن البدني والاقتصادي للعامل ، وذلك يضمن الازدهار الاقتصادي للمؤسسة .

3 - أهداف تحليل الفرد في منظمات العمل :

يحقق التنظيم من عملية تحليل الفرد أهداف كثيرة مباشرة وغير مباشرة ، من أبرزها ما يلي :

- التعرف على مستوى استعدادات وقدرات الفرد المعرفية والعقلية .
- التعرف على مهارات الفرد ، وميوله المهنية وعلى قيمه ومعتقداته واتجاهاته وتصوراتيه .
- تحديد احتياجات الافراد المعرفية والسلوكية .
- فحص الصحة النفسية للفرد .
- التوجيه المهني السليم للأفراد .
- اختيار أنسب الموارد البشرية من بين المترشحين لشغل مناصب العمل بالتنظيم ، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، وتصميم برامج تكوين قائمة على تشخيص موضوعي لاحتياجاتهم
- الوقاية من الاخطار والحوادث .

ويوجد أهدافا أخرى منها :

- الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل في مختلف الوظائف من اجل إنتاج السلع أو الخدمات بأحسن الطرق وقلل التكاليف .
 - الاستفادة القصوى من جهود العاملين وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة سلفا .
 - تحقيق انتماء وولاء الأفراد للمنظمة والمحافظة على رغبتهم في العمل فيها .
 - تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية والإدارية في البيئة .
- وقد أصبح ضمن أهداف إدارة الموارد البشرية الأساسية تحليل دوافع الفرد وتحديد احتياجاته الأساسية والاهتمام بالعلاقات الإنسانية عن طريق تفهم الجوانب الإنسانية لكافة أفراد التنظيم , فالعلاقات الإنسانية توجد حيث يوجد أفراد يتعاونون في العمل سعيا وراء أهداف مشتركة .

المراجع

- 1- كامل برير ، (2888) ، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية لمدارس النشر والتوزيع ، ط 2 ، بيروت.
- 2- عادل حوحوش صالح ، مؤيد سعيد السالم ، (2009) ، إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي ، عالم الكتب الحديث ، ط 3 ، الأردن.
- 3 - عبد الباري إبراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ ، (2008) ، إدارة الموارد البشرية في القرن 21 منحنى نظمي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ج 1 ، ط 1 ، الأردن .

المحاضرة 2 : الاستعداد والدافعية

ان الشخصية هي التكامل المتميز للخصائص العضوية للفرد , وأنماط سلوكه , واهتماماته , واتجاهاته , وإمكانياته , وقدراته واستعداداته ... ولا بد من التأكيد على تميز شخصية كل فرد واختلافها عن غيرها وينتج هذا التميز من حقيقة اختلاف الأفراد في كل مكون من مكونات الشخصية أو عناصرها (كالذكاء , والميول والقدرات والاتجاهات ... الخ) وفي طريقة الترابط فيما بينها , والشخصية في بعدها الاجتماعي تتكون وتتطور من خلال التفاعل الاجتماعي والتكيف مع البيئة , وكثير من جوانب الشخصية لا تعرف إلا من خلال مواقف او مثيرات اجتماعية معينة .

ان الفرد ينتم بمجموعة من الخصائص التي تحدد شخصيته , فهذه الشخصية ليست مجرد مجموعة الصفات الإنسانية المختلفة , ولكنها تنظيم يجمع تلك الصفات والخصائص مما يسمح بتفاعل بعضها مع بعض , وأن أجزاء الشخصية الإنسانية ترتبط مع بعضها لان كلا منها يستخدم الآخر لضمان البقاء , وتصبح الشخصية الإنسانية في حالة توازن داخلي عندما تكون الأجزاء المختلفة للشخصية في حالة توازن وتناسق , وتكون في حالة توازن خارجي عندما تكون الشخصية ككل في تجانس واتفاق مع البيئة المحيطة .

وقد حدد فايول الخصائص والصفات التي يجب توافرها في المديرين كالتالي :

- خصائص جسمية : أي الصحة والقوة .
- خصائص عقلية : أي القدرة على الفهم والدراسة والحكم والتقدير الشخصي .
- خصائص خلقية : أي الحيوية , والحزم , والرغبة في تحمل المسؤولية , والولاء , والمهابة .
- خصائص تربوية : أي الإلمام بالأمر التي لا تتصل مباشرة بالوظيفة التي يؤديها المدير .
- خصائص فنية : ترتبط بالوظيفة التي يؤديها المدير .
- خصائص تتعلق بالخبرة والتجربة : وهي نابعة من قيامه بعمله بطريقة سليمة .

1 - تعريف الاستعداد : الاستعدادات هي القدرات الكامنة أو المستترة في الفرد والتي يمكن إخراجها

إلى حيز الوجود الفعلي أي تحويلها إلى قدرات عن طريق ما يلقاه الفرد من التدريب والمران والممارسة , ويعرف أيضا لأنه امكانية الفرد اكتساب مهارة في أحد الاعمال أو امكانية تعلم شيء بسهولة وذلك في

الظروف المناسبة المقصودة وغير المقصودة ، وهو أيضا قدرة طبيعية عامة تولد مع الطفل لتعلم أشياء مختلفة ومن هذه الاستعدادات الاستعداد الذهني والاستعداد اللغوي .

والاستعداد هو طاقة كامنة في الفرد تتأثر بالبيئة والوراثة الا أن جانب الوراثة أرجح ، كما يختلف الافراد في استعداداتهم نتيجة الفروق الفردية بينهم .

2 - أهمية الاستعدادات

لقد أكد علماء النفس والتربية على ضرورة الاهتمام باستعدادات الافراد حتى يتسنى للمهتمين والمكونين أن يختاروا الطرق والادوات المناسبة ، ويعدوا البرامج التي تتوافق مع هذه الاستعدادات بهدف تنمية معارفهم ومهاراتهم اللازمة لنجاحهم في مهتهم ، وقد أدى البحث التجريبي في موضوع الاستعدادات والقدرات المعرفية الذي قام به ثرستون وجيلفورد في 1967 الى اعداد عدد كبير من بطاريات الاستعدادات العقلية واستهدفت اساسا خدمة عملية التوجيه المهني والمدرسي ومن ذلك بطارية الاستعدادات الفارقة ، وآخر طبعتها شملت اختبارات التفكير اللفظي ، القدرة العددية ، الاستدلال ، المجرى ، القدرة على استخدام اللغة .

3 - أنواع الاستعدادات

حدد عالم النفس جان بياجى Piaget . ل نوعين من الاستعدادات :

3 - 1 - الاستعداد النمائي : ان المرحلة النمائية التي يمر بها الفرد هي التي تحدد مدى استعداده لاستيعاب وتنتل الخبرة التي تقدم له .

3 - 2 - الاستعداد الخاص : ان كل موضوع أو عمل يتطلب خبرات سابقة ومفاهيم قبلية ضرورية للوضعية الحالية ، وأن غياب الاستعداد يسهم في تدني الكثير من مقدمات وأسباب التعلم ومنها الدافعية

4- خصائص الاستعدادات : توجد خصائص عديدة يتصف بها الاستعداد منها :

- أثر العوامل الوراثية في الاستعدادات نعتبر أهم من أثر عوامل البيئة

- الاستعداد يكون عاما ، أي نحو مختلف المواضيع ، ويكون خاصا تجاه مواضيع دون أخرى

- الاستعدادات قد تكون مستقلة بعضها عن بعض كثيرا أو قليلا .

5 - تعريف الدافعية

هي حالة داخلية لدى الفرد تستثير سلوكه وتعمل على استمرار السلوك ، وتوجهه نحو تحقيق هدف معين ، فالدافعية تشير أثناء عملية التعلم الى حالة داخلية في المتعلم تدفعه إلى الانتباه إلى الموقف التعليمي والقيام بالنشاطات حتى يتحقق التعلم .

وتعرف الدافعية أيضا بأنها عملية يتم بمقتضاها قيام الكائن الحي بنشاط وتنظيمه وتوجيهه إلى هدف معين .

ويعرفها آخرون كذلك بأنها مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق أهدافه وإشباع حاجاته واسترجاع توازنه .

وعليه نقول ان الدافعية هي حالة من القوة والطاقة والعزم تنشأ داخل الفرد في موقف معين ، تنتش وتوجه وتنظم السلوك لإشباع حاجة أو تحقيق هدف .

6 - خصائص الدافعية

تتميز الدافعية بما يلي :

- إنها قوة وطاقة داخلية ذاتية .
- إنها تحرك وتنتش وتوجه السلوك .
- تنتش نتيجة عوامل داخلية وخارجية .
- تؤدي إلى استجابات وتحقيق أهداف .

7 - النظريات التي تفسر الدافعية :

تتفق النظريات حول أهمية الدافعية ، لكنها تختلف حول عوامل وعناصر وظروف نشوئها .

1 - 7 - نظرية ماكلياند MCCLELLAND

يعرف ماكلياند الدافع بأنه حالة انفعالية قوية تتميز بوجود استجابة تسعى لتحقيق هدف متوقع ،
وتقوم على أساس خبرات سرور أو ألم وضيق سابقة ، ولهذا فان توقع السرور أو الضيق الذي يقوم على
أساس ما حدث في الماضي هو المسؤول عن السلوك المدفوع . أي أن هذه النظرية تقترض أن الدافع ما
هو الا رابطة انفعالية قوية تقوم على مدى توقعنا لاستجاباتنا عند القيام بنشاطات لتحقيق أهداف معينة ،
وذلك على أساس خبراتنا السابقة ، فإما نتوقع بناء على خبراتنا السابقة أن في القيام بالنشاط ما يحقق لنا
السرور ، فيتولد لدينا حالة من سلوك الاقتراب ، أو نتوقع شعورا بالضيق فيتولد لدينا سلوك الكف .

7 - 2 - النظرية المعرفية :

من خلال العمليات المعرفية المتمثلة في الإحساس والانتباه والتذكر والتفكير يتم فهم وتوقع الأحداث ،
ومن خلال المعارف والتوقعات الخاصة بالمستقبل ينتظم السلوك المدفوع الهادف .

7 - 2 - 1 - نظرية التنافر المعرفي لفستنجر FESTINGER

حسب هذه النظرية فان الأشخاص يسعون الى تحقيق التوافق داخل نظام معتقداتهم ، وتحقيق التوافق
بين نظام معتقداتهم وسلوكهم ، ومع ذلك هناك تنافر ، ومنه ينشأ لديهم حالة من التوتر وعدم الارتياح
يطلق عليها فستنجر " التنافر المعرفي " .

يعتمد الأشخاص في تحقيق توافقهم على عناصر معرفية (انتباه ، إدراك ، تذكر ، تفكير ...) فإذا
تنافر عنصر من النظام المعرفي مع عنصر آخر حدث التوتر الذي يملي علينا ضرورة التخلص منه .
مثل اعتقادنا بأضرار التدخين في الوقت الذي ندخن فيه بشراهة .

7 - 2 - 2 - نظرية جيروم برونر والتعلم الأكتشافي

يقول برونر " أن أية محاولة لتطوير التربية تبدأ حتما من دوافع التعلم ، وقد تساءل : ما الفائدة من
التركيز على الامتحانات والعلامات والترقيات ؟ هل هذه الأمور تزيد من الدافعية ؟ وما حجم هذه الزيادة
في الدافعية ؟ يعتبر برونر أن التعلم الأكتشافي ينشأ عن العقل المهيأ جيدا ، وأن الاكتشاف يقود
الطلبة إلى تنظيم المواد لاكتشاف العلاقات ، ويؤدي إلى نشاط أكثر فاعلية ، مع العلم أن الطلبة يحبون
المهمات التي تسمح لهم بالاستجابة بفاعلية من خلال التعامل مع المعلمين أو مع بعضهم بعضا ، حيث
يستخدمون المعلومات المكتسبة مسبقا في حل المشكلات في ظروف جيدة .

إن تنظيم مجموعة من الحروف التي لا يعني أي منها شيئاً منفرداً يؤدي إلى اكتشاف كلمات لها معاني ومدلول مثل : أن نكتشف من تنظيم الحروف الآتية أو بعضها س - ب - ت - ا - م - ن الكلمات الآتية : أب - أم - بستان - نام - سبت - أمن ...

8 - أنواع الدوافع : تنقسم الدوافع الى نوعين

8 - 1 - دوافع فيسيولوجية (أولية - وراثية) : هي حالات ناتجة عن وجود حاجات جسمية

لدى الكائن الحي تحدث تغييرا في توازنه العضوي والكيميائي ، ويؤدي ذلك إلى حالة من التوتر تدفع الكائن الحي إلى القيام بسلوك يسترجع به حالة التوازن السابقة .

من مميزات هذا النوع من الدوافع أنها عامة لدى جميع الكائنات الحية البشرية منها والحيوانية ، وتؤدي هذه الدوافع وظيفة بيولوجية هامة هي المحافظة على بقاء الكائن الحي واستمرار النوع ، ومن مميزات كذلك أنها موروثية وليست مكتسبة وهي تحدث نتيجة الاختلال العضوي الكيميائي للكائن الحي ، ومن هذه الدوافع : دافع الجوع ، دافع العطش ، دافع التنفس ، دافع الجنس ، وبشكل عام يمكن القول أن أي شكل من التوتر ينشأ من اضطراب التوازن الذاتي لوظائف الجسم يمثل عوامل دافعة للكائن الحي لإعادة هذا التوازن إلى حالته الطبيعية .

8 - 2 - الدوافع السيكولوجية (المكتسبة) : هذه الدوافع تختلف من مجتمع إلى آخر ، أي أنها

متعلمة ، ولا تربطها علاقة مباشرة بالتكامل البيولوجي للكائن الحي ، أو أن الأسس الفسيولوجية المسؤولة عنها أقل وضوحا ، وهي نوعان :

8 - 2 - 1 - الدوافع السيكولوجية الداخلية : هذا النوع من الدوافع يقف وراء الأداء الناجح للأفراد

والانجازات المتميزة والإبداعات البشرية في الفكر والسلوك ، وهي تعكس الرغبة في تحقيق الرضا الداخلي ، فالفرد لا تهدأ نفسه ولا يشعر بالسكينة حتى يتم عملا بدأه ، أو يتجاوز مشكلا اعترضه ، أو يحقق هدفا سطره ، وفي القران الكريم إشارة إلى هذا النوع من الدوافع في قوله تعالى : " فقال المأ من قومه ما هذا إلا بشر مثلكم يريد أن يتفضل عليكم " الآية 24 سورة المؤمنون . ومن هذه الدوافع : دافع الانجاز ، ودوافع حب الاستطلاع ، والرغبة في الظهور والتفوق .

8 - 2 - 2 - الدوافع السيكلوجية الخارجية : هذا النوع من الدوافع ينشأ نتيجة عوامل خارجية ، فالنقود ، والمكافآت ، والترقيات ، والعلامات الدراسية تؤدي إلى نشوء رغبة في الفرد تدفعه للقيام بسلوك للحصول عليها ، وكذلك ينشأ هذا النوع من الدوافع نتيجة التفاعل مع الأشخاص للحصول على تقييم أو تقدير جيد أو مقبول منهم .

المراجع

- 1- بشير الخضرا ، مروة احمد ، احمد ابو هنطش ، حنان الظاهر ، (2009) ، السلوك التنظيمي ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة ، القاهرة.
- 2 - وهايبيبة عبد الكريم ، (2017) ، التوجيه المدرسي واختبارات الاستعدادات العقلية ، مجلة الاسرة والمجتمع ، مجلد 05 ، عدد 01 ، ص 2 - 12 .
- 3- وليم عبيد ، (2011) ، استراتيجيات التعليم والتعلم في سياق ثقافة الجودة أطر مفاهيمية ونماذج تطبيقية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
- 4- مليكة شعباني ، (2017) ، تكييف وتطبيق اختبار الاستعدادات العقلية للأطفال (2 - 8 سنوات) على أطفال البيئة الجزائرية ، مجلة العلوم النفسية والتربوية ، مجلد 5 ، عدد 2 ، ص 57 - 85 .
- 5- عبد الرحمن عيسوي ، (1994) ، الكفاءة الإدارية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت.
- 6- عمر لعويبة ، (2000) ، علم النفس التربوي ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر
- 7 - رعد حسن الصرن ، (2002) ، دليل تطور الفكر الإداري ، دار علاء الدين للنشر والتوزيع والترجمة ، دمشق ، سوريا.
- 8- ثائر احمد غياري ، (2008) ، الدافعية ، النظرية والتطبيق ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .

المحاضرة رقم 03 : الميول المهنية

يقف الميل المهني وراء سلوك الافراد في قرار اختيار الوظيفة ، وفي الرضا عنها ، والالتزام بنظمها وسياساتها ، الامر الذي يجعله يفضلها عن باقي الوظائف الاخرى ، يقصد بالميل المهنية حسب تصنيف جون هولاند (John Holland) أحد مظاهر أنماط الشخصية ، وأن وصف الميل المهني لفرد ما هو وصف لشخصيته ، ويمكن لسمات شخصية فرد ما أن تدل على المهنة المناسبة له

1- تعريف الميول :

عبارة عن اتجاه نفسي ايجابي نحو موضوع معين قد يكون شخصا أو مادة دراسية أو فكرة أو مهنة ... ، ويرى فراير (Frayer) في دراسته عن طبيعة الميول أنها من الناحية الذاتية عبارة عن وجدانات الحب والكراهية نحو الاشياء أو وجدانات السرور نحوها ، أما من الناحية الموضوعية فإنها تمثل استجابة خارجية أو ردود لأفعال نحو الأشياء .

2 - تعريف الميول المهنية

هي جزء من البناء المركزي للشخصية ، يمتلك ذلك الجزء صنع القرار في الاختيار المهني والتكيف مع المهنة المختارة ، ويشير الى الانشطة والعمليات التي ترتبط بمجالات هذه المهنة ، وتعرف أيضا بأنها تفضيل الفرد لمهنة أو وظيفة معينة بناء على أفكار مسبقة أو تصورات معينة أو خصائص شخصية ، وفي تعريف آخر لفريد نجار هي الشعور بالميل نحو مهنة أو حرفة معينة أو جانب من مهنة ما ويصاحب هذا الشعور عادة ردة فعل عملية أو خيالية .

3 - أهمية الميول المهنية :

نالت الميول المهنية اهتمام الباحثين في العلوم الاجتماعية لما تمثله عملية الاختيار المهني من أهمية لكل من الفرد والاسرة والمجتمع ، ومع التطور السريع في عالم المهن ، والتطور التكنولوجي أصبح من المهم البحث في وسائل وطرق لمساعدة الفرد في عملية اختيار المهنة التي تليق به ، هذه العملية التي تعتمد على الاختيار وعلى معرفة الفرد لنفسه من حيث القدرات والميول وسمات الشخصية ، والصحة النفسية ، وتساعد الميول المهنية الشخص في تحقيق ذاته وتطوير طموحاته كما تتدخل في درجة دافعيته ورضاه ومستوى أدائه المهني .

4- خصائص الميول المهنية : لخص سترونج (1943) خصائص الميول كما يلي :

- الميل مظهر من المظاهر المتعددة للشخصية .
- الميل يعبر عن الرضا وليس بالضرورة دليلا على الكفاءة .
- أكدت الابحاث علة وجود علاقة بين الميول والقدرات .
- ان اختبارات الميول تعطينا معلومات تشير الى ما يريد أن يقوم به الفرد .

5 - العوامل المؤثرة على نشأة وتطور الميول المهنية :

5 - 1 - العوامل البيئية (المكتسبة) : وهي العوامل الاسرية وتتضمن المستوى الاقتصادي

للأسرة ، والمستوى التعليمي والثقافي ، وأساليب التربية الوالدية ، نمط الحياة والعيش ، درجة الاستقرار الاسري ، كذلك العوامل المدرسية من حيث المناهج والاهداف ، واساليب وطرق التربية والتعليم التي يمارسها الاساتذة والمؤطرون في المدرسة ، والمناخ المدرسي ، وظروف التمدرس ، كذلك تتضمن القيم والتقاليد والثقافة السائدة في المجتمع ، هذه وغيرها كلها عوامل من البيئة تؤثر في الميول المهنية ايجابا وسلبا .

يرى هولاند بأن الفرد يكون أفضل أداء وانسجاما في البيئة التي تتناسب مع ميوله وهو ما أطلق عليه مبدأ التطابق ، كما يمكن للفرد ان يعمل في بيئة مهنية قريبة من بيئة ميوله ويستطيع الانسجام معها ، ويطلق عليها البيئة المجاورة ، ويمكن للفرد أن يعمل في بيئة أبعد قليلا من البيئة المجاورة لبيئته ويطلق عليها بيئة بديلة ، غير أن الفرد يكون أقل انسجاما وتوافقا من الناحية النفسية والسلوكية وأقل اداء في البيئة المضادة والتي تعتبر بيئة بعيدة عن ميوله المهنية .

5 - 2 - العوامل الشخصية : تتكون من عوامل نفسية كالدافعية للتعلم ، ومن عوامل عقلية

كالإدراك والتفكير والتخيل ، وتشمل ايضا استعدادات الفرد ونواحي أخرى من نموه العقلي والمعرفي والجسمي .

المراجع

- 1- محمد مقداد ، كامل عبدالله عبدالله ، (2014) ، أنماط الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، مجلد 06 عدد 14 ، ص 211 - 234 .
- 2- مشري سولاف ، (2022) ، الميول المهنية قراءة في المفهوم وتطبيقاته في التوجيه المدرسي والمهني ، مجلة آفاق العلوم ، مجلد 07 ، عدد 03 ، ص 558 - 572 .
- 3 - سميرة ميسون ، (2013) ، الميول المهنية كاحدى سبل الوصول الى السلوك الابداعي ، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ، مجلد 01 ، عدد 04 ، ص 58 - 73 .
- 4 - عطية محمود هنا (1959) ، التوجيه التربوي والمهني ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .

المحاضرة 04 : القدرات

1 - تعريف القدرات

ان القدرات يقصد بها مستوى الأداء الفعلي الذي يستطيع الفرد ممارسته الآن وتكون هذه القدرات فطرية أو متعلمة أي مكتسبة .

القدرة هي طاقة الفرد في أداء عمل ما , جسميا كان أو عقليا , قبل أو بعد التدريب , ويطلق عليها الذكاء العام , أو العامل العام الذي يؤثر في جميع أنواع الأداء في مجالات مختلفة .

إن الكائن البشري لا يستجيب للمثيرات فقط كما تعتقد المدرسة السلوكية , باعتبار أن السلوك البشري هو مجموعة من سلسلة من الاستجابات لسلسلة من المثيرات , فقد يكون هذا صحيحا إلى حد كبير مع الكائنات الدنيا الأخرى , لكن الإنسان يتميز عن هذه الكائنات بالعقل , لذلك فإن اختزال السلوك البشري بهذا التفسير الآلي (مؤثر - استجابة) يبدو انه غير كاف بل انه يقزم ما للإنسان من قدرات عليا , التي ثمنها الاتجاه المعرفي الذي يرى أن السلوك البشري هو نتاج عمليات عقلية , فهذه الفكرة الأساسية الدينامكية توضح لنا بجلاء بان السلوك هو نتاج معالجة للمعلومات , سواء تلك التي يستقبلها الفرد من المحيط أو تلك التي تكون مخزنة في ذاكرته.

2 - أنواع القدرات : ان من أهم مجالات الاختلاف بين الأفراد من وجهة نظر تنظيمية مجال القدرات

, والقدرات قد تكون عقلية أو جسمية , فالقدرات العقلية هي تلك القدرات المتعلقة بالتفكير والتفسير والتحليل واتخاذ القرارات , وهي تشكل في مجموعها مفهوم الذكاء , ويشمل الذكاء قدرة الاستيعاب اللفظي وطلاقة الكلام والقدرة الرقمية والقدرة على الاستنباط والقدرة على التذكر ... أما القدرات الجسمانية فتشمل قدرات الحواس كتمييز المسافات وتمييز الألوان والتنسيق البصري وقدرة السمع , وقدرة الشم واللمس , وتشمل كذلك القدرات الحركية كسرعة الاستجابة الحركية والتنسيق الحركي , واللياقة الجسمانية العامة ... وأهمية كل قدرة تختلف حسب طبيعة العمل الذي يقوم به الشخص أو وظيفته , فبعض الوظائف تتطلب مهارة عقلية أو أكثر وبعضها يتطلب مهارة جسمانية أو أكثر وبعضها يتطلب مزيجا من القدرات العقلية والجسمانية , ان البشر يتميزون بتنوع في القدرات والاستعدادات , فالذكاء والمهارات الحسية والحركية هي قدرات تتواجد عند الأفراد بأشكال مختلفة مما يؤدي إلى وجود فروق فردية بين البشر وبين العمال على الخصوص , فالشخص ذو القدرات العالية التي تناسب متطلبات عمله , تساهم بشكل كبير في

عملية إدراكه وتفسيره للمعلومات التي يستقبلها من المحيط ,وتمكنه من فرص عالية لأداء عمله بصورة جيدة , إن المؤسسات التي تمتلك موارد بشرية ذات قدرات ومزايا معرفية ومعلوماتية خاصة استطاعت دخول أسواق محلية وعالمية جديدة وحققت فيها نجاحا ملحوظا نتيجة تطوير مواردها البشرية للاستراتيجيات الهامة وتضمينها القرارات الإبداعية والتطويرية والتنافسية الصائبة , ومن المهارات الشخصية ما يلي :

- **المهارات التقنية** : وهي القدرة على استعمال التقنيات والإجراءات والأساليب المتخصصة في مجال معين ,وهذه المهارات هي الأكثر أهمية بالنسبة للمسير القاعدي ,إذ بدون ذلك يصعب عليه توجيه مرؤوسيه وحل المشكلات التي تعترضهم في معرض قيامهم بأعمالهم .
- **المهارات الإنسانية** : تتمثل في القدرة على الاتصال والتحفيز وقيادة الأفراد والمجموعات والقدرة على الإقناع والتفاوض والتنسيق مع كل من يكون تعاونه معه حيويا وضروريا لنجاح مهمته ,تلك المهمة التي تتطلب منه أن يركز على نتيجة العمل لا على مجرد أداء الدور الرسمي المكلف به .
- **المهارات التنظيمية** : تتمثل في القدرة على التخطيط والتنسيق وتحقيق التكامل بين مختلف المصالح والأنشطة داخل التنظيم , و فهم ظروف المحيط وخصوصيات البيئة المحلية أمر ضروري جدا للمسير في البلدان النامية على وجه الخصوص .

حتى تعمل المنظمة بكفاية يجب أن يتميز المسيرون فيها بالرؤية الإستراتيجية , ويتصفون بالفطنة واليقظة والهدوء والصدق , وإن قلة الانفتاح في المنظمات تؤدي إلى انخفاض كبير في فعالية الأفراد وإنتاجيتهم ,فقد أظهرت البحوث إن حوالي 80 % من مشاكل العمل وببساطة هي نتيجة عدم الانفتاح أي الانغلاق , وضعف الإعلام ,وهذه النسبة من المشاكل تعبر عن وضعية مضطربة , إن معرفة الفروق الفردية ضرورية للمديرين بشكل خاص لان لها ارتباط بتصميم الوظائف والاختيار والتعيين وتقييم الأداء وتصميم نظم الحوافز والتدريب , فيجب أن يعين الأشخاص في وظائف تتناسب مواهبهم ومهاراتهم الفردية ...وهذا الاختلاف يتناسب مع طبيعة المنظمة بشكل عام , فالمنظمة تعتمد على تقسيم العمل والتخصص والهرمية وهذا يعني أن الوظائف تتطلب استعدادات ومهارات مختلفة وهذا ما تحققه طبيعة الفروق الفردية للمنظمة ... والناس متشابهون في وجود العمليات السلوكية , كالقدرة على التعلم والدوافع والحاجات وفي تأثرهم بتثشتهم الاجتماعية بكل ما فيها من عوامل .

عندما يستهلك الأفراد طاقاتهم في إلقاء الاتهامات وتفاديها , فإنه لا يبقى لهم من تلك الطاقة شيء للإنتاج والإبداع .

ولذلك نستطيع أن نسوق القانون الآتي :

القدرة = الاستعداد × التدريب .

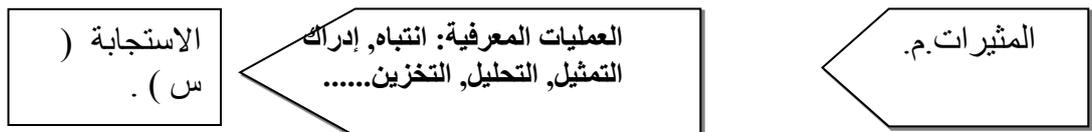
3 - التراكيب العقلية

يشكل الاتجاه الفسيولوجي أهم الاتجاهات التي حاولت تفسير السلوك الإنساني, والعمليات المعرفية خاصة, من خلال ربط سلوكه مع ما يجري داخل الجسم من عمليات فسيولوجية عديدة في الجهاز العصبي الذي يتكون من خلايا عصبية تتوزع على الدماغ والنخاع الشوكي والأعصاب.

يهتم الاخصائي في تحليل الفرد بدراسة التراكيب والتكوينات العقلية والأبنية والعمليات المعرفية التي تقف خلف النشاط العقلي المعرفي . أي أنه يهتم بدراسة البنية أو البناء المعرفي والعمليات التي يقوم بها هذا المظهر من الشخصية, ونتائج نشاط هذا الجانب.

يتركب عقل الإنسان من الكثير من المتغيرات منها: الإحساس, الإدراك, الانتباه, التخيل, التصورات, الرموز اللغوية, والعمليات العقلية تتفاعل مع بعضها وتعطينا نواتج عقلية تحدد مستوى ونمط تفاعل الفرد مع نفسه ومع بيئته.

ان السلوك الإنساني مدفوع بمثيرات بيئية ووراثية تعمل على توجيه سلوكه بطريقة ما ولكن هذا التوجيه ليس آليا أو مباشرا بل بعد المرور بسلسلة من العمليات المعرفية الوسيطة من انتباه وإدراك وتحليل وترميز وتخزين واسترجاع للمعلومات وتفكير حتى تظهر الاستجابة (السلوك) سواء أكانت خارجية ظاهرة أو داخلية ومضمرة يشعر بها صاحبها فقط.



تفسير الاتجاه المعرفي للاستجابة المعرفية (عدنان يوسف العنوم, 2015, 23)

ينظر بياجيه إلى النمو المعرفي من جانبين هما:

- البنية: هي الحالة التي يوجد عليها عقل الفرد في مرحلة من مراحل نموه، والتي تجري وتتم فيها الأنشطة المعرفية.

الوظيفة: الأنشطة والعمليات التي يلجأ إليها الفرد عند تفاعله مع مثيرات البيئة التي يوجد بها. ترمي إلى تحقيق التكيف والتنظيم.

4 - مراحل النمو المعرفي: حدد بياجيه أربع مراحل للنمو المعرفي عند الطفل.

- 1) مرحلة التفكير الحس حركي من الميلاد إلى نهاية السنة الثانية في هذه المرحلة تنشأ وتتشكل كل التراكيب التي تمكن الطفل بشكل جزئي أو كلي من تطوير ذكائه فيما بعد حيث يصبح الطفل في نهايتها كائن اجتماعي يتكلم، وتتميز هذه المرحلة بالتفاعل بين النشاط الحسي الواسع والإدراك (حس حركي) يتعلم في هذه المرحلة المشي نختار من الهدف: يلتفت إلى الأصوات ، تناسق في الحركة.
- 2) مرحلة التفكير ما قبل العمليات: من نهاية السنة 2 إلى نهاية السنة 7. تتميز بظهور الوظائف الرمزية واللغة كوسيلة لتمثيل المؤثرات البيئية. أي يكون ويتعلم رموز لتمثيل الأشياء البيئية.
- 3) مرحلة التفكير المادي الواقعي "العمليات المحسوسة" من 7 إلى 11 سنة. يتعلم تصنيف الأشياء كبير، صغير، الألوان، الترتيب حسب الأحجام والألوان. تعلم مفهوم الزمن (ليل، نهار، صباح، مساء)
- 4) مرحلة التفكير المجرد: 12 إلى 15 سنة. يتعلم في هذه المرحلة العادات والمفاهيم، كالمساواة، العدالة.

المراجع

- 1- بشير الخضرا ، مروة احمد ، احمد ابو هنطش ، حنان الظاهر ، (2009) ، السلوك التنظيمي ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة ، القاهرة.
- 2 -حسن ابراهيم بلوط ، (2002) ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- 3- محمد مزيان ، (2003) ، العقد النفسي - نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات - دار الغرب للنشر والتوزيع ، الجزائر.

4- محمد رفيق الطيب ، (2006) ، مدخل للتسيير ، أساسيات ، وظائف ، تقنيات ,ج1 التسيير
والتنظيم والمنشأة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2 ، الجزائر .

5- عبد الرحمن عيسوي ، (1994) ، الكفاءة الإدارية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،
بيروت.

6- عدنان يوسف العتوم ، (2015) ، علم النفس المعرفي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،
عمان ، ط 5 .

7 - Will Schutz ، (2007) ، L'élément Humain ,Comprendre le lien Entre
Estime de Soi ,Confiance et Performance ، Traduction De JACQUES
LECONTE ,IterEdition ، France .

المحاضرة رقم 5 : قدرات الانتباه

1 - تعريف الانتباه :

هو توجيه الشعور وتركيزه في شيء معين استعدادا لملاحظته أو أدائه أو التفكير فيه, وهو أيضا عملية انتقائية للمثيرات ، وهو أيضا تركيز الشعور على عمليات حسية معينة تنشأ من المثيرات الخارجية الموجودة في المجال السلوكي للفرد أو من المثيرات الصادرة من داخل الجسم ، ويعرفه Titchner بأنه عملية اختيارية تعتمد على تركيز الوعي أو الشعور بمثير أو حدث معين دون غيره من المثيرات الأخرى .

2 - أهمية الانتباه

يعتبر الانتباه من أهم العمليات المعرفية التي تمت دراستها في ميدان علم النفس المعرفي ، وتكمن أهميته في كونه من المتطلبات الرئيسية للعديد من العمليات المعرفية كالإدراك والتذكر والتفكير واتخاذ القرارات والتعلم ، كذلك للانتباه أهمية في تفادي حوادث العمل ، وفي سيطرة آمنة للسيارة ، وفي مظاهر السلوك اليومي للفرد .

3 - أنواع الانتباه:

3 - 1 - الانتباه التلقائي: يتجه شعور الفرد إلى الشيء الذي يميل إليه ويهتم به, وبذلك يكون سهلا, لا يبذل الفرد في سبيله جهدا

3 - 2 - الانتباه الإرادي: يكون الانتباه مقصودا هادفا, فهو يستلزم من الفرد بذل الجهد, مثال ذلك حصر انتباه الأم في تتبع خطوات ابنها الأولى. أو حصر انتباه الطالب في المحاضرة.

3 - 3 - الانتباه القسري: وهو الذي يفرض فيه المنبه نفسه فرضا علينا. فيتجه إليه الانتباه رغم إرادتنا _ حرارة شديدة_ برودة شديدة_ قصف الرعد_ ضجيج.

4 - الاسس البيولوجية للانتباه :

سمحت التقنيات الحديثة بدراسة الاسس البيولوجية للسلوك والتي بفضلها تمكن الباحثون من تحديد الشبكات الدماغية المتدخلة في الانتباه الذي يستلزم تدخل مناطق مختلفة من الدماغ ،

فعندما الشخص عن شيء ما في مكان معين فان الشبكة الانتباهية الخلفية هي التي تنشط لأنها المنطقة المسؤولة عن الكشف الانتباهي البصري وهي القشرة الجدارية .

5 - وظيفة الانتباه: إن الانتباه يمكننا من تنظيم المعلومات بدقة, وليس فقط تجددها. فإذا كنا غير قادرين على انتقاء المعلومات سوف نكون غير قادرين على التفكير أو القيام بعمل ما.

6- العوامل التي تساعد على حصر الانتباه:

6-1 - العوامل الداخلية.

- الحاجات البيولوجية, فالجائع تجذب انتباهه رائحة الطعام.
- التهيؤ الذهني.
- الاهتمام: من أهم العوامل التي تساعد على حصر الانتباه إلى معين هو ميل الشخص له واهتمامه به, فالانتباه هو ملاحظة انتقائية, ونحن لا نختار من مثيرات البيئة إلا ما يتفق مع اهتماماتنا.
- حب الاستطلاع
- التدريب والخبرة.

6-2 - العوامل الخارجية: يستغل التجار هذه العملية لجذب انتباه الناس ومنها:

- شدة المنبه: كاستخدام الميكروفونات, أو الأضواء الملونة.
- تكرار المنبه.
- التغيير الفجائي للمنبه: في اللون, الحجم, أو الشدة, أو الموضع.
- حركة المنبه
- أن يكون محسوسا غير مجرد: فوصف حديقة الحيوانات وما تحتويه ليس كالقيام بزيارتها والتعرف على ما فيها.

المراجع

- 1 - دماس منال ، (2022) ، نظريات الانتباه والنماذج المفسرة ، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية ، المجلد 10 ، العدد 02 ، ص 951 - 962 .
- 2 - عطية محمود هنا (1959) ، التوجيه التربوي والمهني ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .
- 3- عمر لعويبة ، (2000) ، علم النفس التربوي ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر .

المحاضرة 06 : قدرات الادراك

1 - تعريف الإدراك

هو نشاط تنظم من خلاله المثبرات الحسية, وتتعرف عليها ونميز بينها, وهو أيضا عملية مرتبطة بالبنى المعرفية لدى الفرد ومتأثرة بخبرته وميوله وقدراته وانفعالاته وقيمه ومعتقداته, وهو كذلك إعطاء معنى للموضوع الذي أثر في حواسنا وهكذا نتعرف على الأشياء ونكتشفها.

الإدراك يكون لصيغ كاملة ، بل إن الفرد لا يدرك الجزئيات ، فإذا ما تعرض لها أكملها تلقائيا ، فالعقل لا يميل إلى إدراك العناصر المتنافرة ولا يهدأ حتى يكتشف في هذه العناصر نوعا من التنظيم الذي يصيغه في صيغة معينة .

الادراك هو بناء عقلي ناتج عن التفاعل بين الفرد ومحيطه ، أي أن الادراك هو عبارة عن علاقة بين الشخص الذي ينظر من خلال ذاتيته مع الاشياء التي لها خصوصياتها ، ففي دراسة حول تأثير الجوع على الادراك كان الاشخاص الجائعون يرون الطعام داخل رسومات أعطيت لهم رغم أنها كانت مجردة من المعاني ، بينما الذين تم التعامل معهم بعد أن أكلوا لم تكن لهم نفس الاستجابات .

2 - خصائص الإدراك:

- الإدراك تبع الإحساس والتبنيه ويعتمد على حاسة واحدة أو أكثر حسب الموقف.
- الإدراك غير قابل للملاحظة المباشرة, غير أننا نستدل عليه من استجابات الناس الحركية أو اللفظية.
- يبدأ من المجل (الكل) إلى المفصل (الأجزاء) فمثلا كلمتي "بطل" أو "طبل" مؤلفتان من نفس الحروف ولا تدركهما كحروف منفصلة وإنما كوحدات كلية وهذا يدل على أننا ندرك الأشياء على أساس تنظيمها وبنائها الكلي وليس على أساس أجزائها.

3 - مراحل عملية الادراك

حسب اشكالية السيورورات المتسلسلة والمتوازنة فان الادراك يعني تتابع العمليات التي تعالج المعلومات الحسية والتي يمكن تمييز ثلاث مراحل منها :

3 - 1 - مرحلة التشفير المحلي أو تجزئة الخاصيات .

3 - 2 - مرحلة التجميع والربط لهذه الخاصيات وفق سلم أكثر وأكثر اتساعا
3 - 3 - مرحلة تأويل المعلومات .

ان المراحل الاولى لهذه المعالجة هي قبل معرفية ، وأوتوماتيكية بمعنى أنها لا يتم التحكم فيها وهي ليست تأملية أو استنباطية كما أنها لا تتطلب كثيرا من الانتباه ، وغالبا ما نميز هذه المراحل على أنها مستقلة عن المثيرات ، بينما هي تنتج أساسا عن الخصائص نفسها للجهاز الحسي .

4 - أنواع الإدراك

4 - 1 - الإدراك البصري: بعد أسابيع من ولادته يبدأ الطفل باستخدام جميع حواسه في الإدراك منفردة أو متجمعة، وغالبية المنبهات التي تصل إلى الدماغ مصدرها البصر، والإدراك البصري، يمثل الجزء الأكبر من المعلومات في النشاط الإدراكي.

يتم الانعكاس البصري من خلال انعكاس الأشعة عن الأجسام إلى عدسة العين ثم إلى الشبكية التي تحتوي العديد من الخلايا التي تحول الصور المنعكسة إلى طاقة عصبية.

4 - 2 - الإدراك السمعي: بفضل السمع يستطيع الإنسان التمييز بين كثير من المثيرات وفضله يتجنب كثير من المخاطر، ويتم الإحساس السمعي عندما ينتقل الصوت إلى صوان الأذن ومنه إلى طبلة الأذن. حتى تصل إلى القوقعة التي تحتوي على خلايا حسية مستقبلية للموجات الصوتية تحولها إلى طاقة عصبية وعبر العصب السمعي تصل إلى الدماغ.

5 - الإدراك خارج نطاق الإدراك الحسي (الإدراك فوق الحسي):

هل توجد إدراكات لا تعتمد على تنبيه ما لأعضاء الحس ؟

إن الإدراك خارج نطاق الحواس العادية أي الذي ليس نتيجة لتأثير المنبهات في أعضاء الحس يتضمن ما يلي

التخاطر : وهو نقل أفكار من شخص إلى آخر ، أي اتصال عقل بآخر بطريقة ما خارجة عن العادة .

الاستبصار : هو إدراك أشياء لم تؤثر في الحواس مثلا : القدرة على رؤية أشياء واقعة خارج نطاق البصر .

المراجع

- 1 - ابراهيم محمد صالح ، (2009) ، علم النفس اللغوي ، المعرفي ، دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان .
- 2 - مسعودي محمد رضا ، (2021) ، الاعلام الديني وأثره على الادراك والوجدان في ضوء علم النفس المعرفي ، مجلة المعيار ، المجلد 25 ، العدد 01 ، ص 749 - 751 .
- 3- عدنان يوسف العتوم ، (2015) ، علم النفس المعرفي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط 5 .
- 4 - عمر لعويبة ، (2000) ، علم النفس التربوي ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر .

المحاضرة رقم 07 : قدرات التفكير

- 1 - **تعريف التفكير** : هو نشاط عقلي يستخدم الرموز مثل الصور الذهنية والمعاني والأنماط والأرقام والذكريات التي تحل محل الأشياء والأشخاص والمواقف والأحداث بهدف فهم موضوع أو موقف معين . ويعرف كذلك بأنه تنظيم ما نعرفه في أنماط جديدة في أنماط جديدة لم تكن معروفة من قبل . ويعرف كذلك بأنه الطريقة التي ينظم بها العقل خبراته بطريقة جديدة لحل مشكلة .

2 - خصائص التفكير :

- تكوين فرضي ، لا يلاحظ مباشرة ولكن يظهر في صور سلوكية مختلفة قابلة للقياس .
- التفكير مفهوم نسبي فلا يعقل لفرد ما ان يصل الى درجة الكمال في التفكير أو يمارس جميع أنواع التفكير .
- التفكير نشاط تطوري يتغير كما ونوعا تبعا لنمو الفرد وتراكم خبراته .

3 - أساليب التفكير

3 - 1 - أسلوب العصف الذهني : يهدف هذا الاسلوب الى توليد الافكار خلال وحدة زمنية معينة

حينما تفتقد المعلومات أو من اجل الحصول على قرار

3 - 2 - أسلوب المجموعة : يمر تطبيق هذا الاسلوب بالخطوات التالية :

- يقوم كل عضو بتسجيل أفكاره اتجاه المشكلة كتابة وفي صمت .
- يقوم كل عضو منفردا بترتيب أولوية الافكار ويتحدد قرار الجماعة على أساس الفكرة التي تحصل على أعلى درجة

3 - 3 - أسلوب القائمة المعدة مسبقا : هو اسلوب يقوم على ما يشبه القائمة المعدة مسبقا تتضمن

مجموعة من البنود في شكل اسئلة محفزة على التفكير ويتعين على الفرد الاجابة على الاسئلة من أجل تحسين أو تطوير الفكرة

3 - 4 - أسلوب اختلاف العلاقات : يقوم هذا الاسلوب على فرض علاقات بين شيئين او أكثر ليس

لها أي صلة ببعضهما ثم نحاول ايجاد علاقة بينهما ، يستخدم عادة كنقطة بدء في توليد الافكار .

4 - أنماط التفكير :

التفكير الخرافي : هو تفكير يدور حول أشياء ليس لها وجود موضوعي وانما وجودها منحصر في خيال وأوهام الشخص الذي يفكر في عالمه الذاتي الشخصي . وهذا النمط من التفكير له جانب ايجابي ابتكاري ، وجانب سلبي وهو مظهر من مظاهر الأمراض النفسية .

التفكير السطحي أو الهامشي : يتميز ببساطة الموضوعات التي تشغل تفكير الفرد ، بحيث لا تتطلب جهدا كبيرا ، يركز الفرد في هذا النمط في تعامله مع المعلومات على الخصائص المادية أو الشكلية أو الوسط أو السياق الذي ترد فيه المعلومات .

تفكير ملموس : يدور هذا التفكير حول الأشياء الملموسة التي نراها أو نسمعها أو نحس بها مثال ذلك أن العامل في موقع العمل ينحصر تفكيره في الآلة التي يستخدمها والمواد الأولية التي يستعملها للوصول إلى إنتاج سلعة معينة .

تفكير مجرد : يدور حول مفاهيم مجردة مثل الديمقراطية ، الحرية ، الروح ، الذكاء ، وهذه أشياء غير محسوسة لا نستطيع أن نراها أو نسمعها .

تفكير نقدي : هو الموقف الذي يخضع فيه الفرد المعلومات التي لديه حول موضوع أو ظاهرة معينة للتحليل والفرز والتمحيص والتعديل والتغيير والتبديل .

تفكير ابتكاري : هو العملية التي ينتج عنها حلول وأفكار تخرج عن الإطار المعرفي المعلوم ، ويلزم لهذا النوع من التفكير درجة عالية من الإحساس والاهتمام بالمشكلة التي قد لا تثير الكثير من الناس

تفكير علمي : هو تفكير يدور حول الحقائق الموجودة في عالمنا مثل التفكير في زيادة التحصيل العلمي عند الطلبة ، والتفكير في زيادة الإنتاج في مؤسسة صناعية ، والتفكير في أساليب وعوامل التنمية البشرية ، والتفكير في عناصر وخصائص المحيط الذي نعيش فيه ، وهذا النمط من التفكير له منهج متبع في كل بلدان العالم ، ومن خطواته : تحديد موضوع الدراسة ، وضع الفرضيات ، جمع البيانات حول الموضوع ، استخلاص النتائج من البحث .

تفكير استراتيجي : هو تفكير مستقبلي يعتمد على الرؤية الشمولية للبيئة المحيطة ، وربط أجزائها بعضها ببعض من أجل اتخاذ القرارات الفعالة ، وهو يشير الى توافر القدرات والمهارات الضرورية للقيام بالتنبؤات المستقبلية مع امكانية صياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات المتكيفة مع حياة المنظمة لكسب معظم المواقف التنافسية في ظل مواردها المحدودة .

المراجع

- 1 - ابراهيم محمد صالح ، (2009) ، علم النفس اللغوي ، المعرفي ، دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان .
- 2 - ألوريان محمد ، (2009) أساليب تنمية التفكير ، مجلة البدر ، المجلد 01 ، العدد 01 ، ص 3 - 4
- 3 - حلمي المليجي ، (2004) ، علم النفس المعرفي ، دار النهضة العربية ، بيروت لبنان .
- 4- عدنان يوسف العتوم ، (2015) ، علم النفس المعرفي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط 5 .
- 5 - عمر لعوييرة ، (2000) ، علم النفس التربوي ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر .
- 6 - فتيحة صدوق ، أحمد ضيف ، (2019) ، دور أنمط التفكير الاستراتيجي في اتخاذ القرار - دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة الاجر بالجلفة ، مجلة البشائر الاقتصادية ، المجلد 5 ، العدد 1 ، ص 278 - 293 .

المحاضرة 08 : قدرات التذكر (الاكتساب - الحفظ - الاسترجاع)

1 - **تعريف التذكر** : هو نشاط معرفي عصبي ، نقوم من خلاله بحفظ الصور والأصوات والمعلومات والأفكار والتجارب والخبرات التي مرت بنا في الماضي ، واسترجاعها في الظروف المناسبة .

ويعرف التذكر أيضا بأنه عملية استقبال المعلومات وترميزها و تخزينها واستعادتها وقت الحاجة .

يعتبر التذكر من العوامل المهمة في التعلم ، فقد أكد علماء الجشطالت على أن التذكر المرتبط بموقف التعلم الراهن يساعد في تكوين الصورة الكلية الجيدة ، أي تنظيم ما في الموقف من قوى وعلاقات حتى تحتل العلاقات الصحيحة بؤرة الانتباه . يتضمن التذكر ثلاث عمليات هي :

2 - **الاكتساب** : وتعني هذه العملية تعلم نشاط أو اكتساب المعلومات والخبرات وتكوين تصورات ذهنية عنها ، وتستند فاعلية هذه العملية على مدى انتباه الفرد وميله ورغبته في المثيرات أو الموضوع ، فعدم القدرة على التركيز يجعل الفرد يخفف في الاكتساب والاستيعاب ويفشل في تكوين انطباعات وصور عقلية عن الموضوع. فالأكتساب هو مجهود وإدراي موجه من الفرد نحو الموضوعات أو الأشياء المراد تعلمها أو اكتسابها.

الاحتفاظ: هو نشاط عصبي يهدف إلى حفظ صور المثيرات والانطباعات عنها في الذاكرة، وقد أجريت الكثير من التجارب حول الحفظ والنسيان وانتهت إلى مايلي:

- الحفظ وعلاقته بالمعنى والفهم: الإنسان أسرع في حفظ الموضوع أو المادة التي يفهمها من تلك التي لا يفهمها، مثل حفظ التلميذ للأشعار باللغة العربية وعجزه عن حفظ الأشعار بلغة أخرى .

- الحفظ المتواصل والحفظ الموزع:

- الحالة الانفعالية: يرى " فرويد" أن الإنسان يميل إلى تذكر الخبرات السارة لأنه يحب تكرارها ويستمتع باستعادتها بينما يحاول استبعاد الخبرات غير السارة لأنها تكون مصحوبة في العادة بالألم والشعور بالذنب والفشل.

- نوع المادة: المادة التي تكون مصحوبة ببعض العوامل التي تساعد على طول أمد الاحتفاظ بها كالشعر مثلا، فانه بما يصحبه من وزن وإيقاع وما يحمله من عواطف تثير المشاعر يكون أسهل المواد حفظا وأدموها بقاء في الذاكرة.

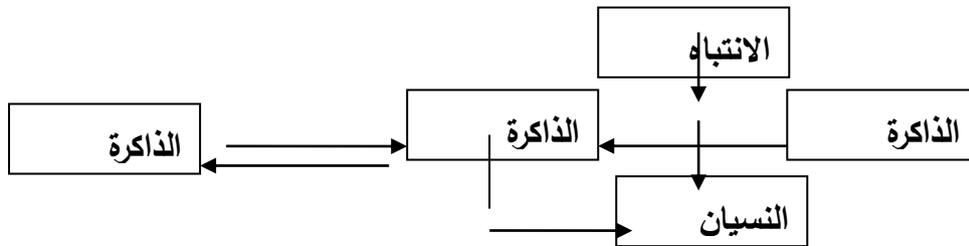
3 - الاسترجاع: هو عملية استعادة الفرد لما احتفظ به في ذاكرته من انطباعات وصور وخبرات وأثار واستجابات متعلمة تحت ظروف الاستشارة الملائمة في المواقف اللاحقة.

نماذج نظرية في الذاكرة: لقد استقطبت الذاكرة الاهتمام الأكبر لأنها تمثل مركز العمليات المعرفية، وفيما يلي بعض النماذج النظرية حول الذاكرة:

(1) نموذج أتكينسون شيفرين **Atkinson shiffrin 1971**: يفترض هذا النموذج أن

الذاكرة تتكون من 3 مكونات أو أنماط حيث تدخل المعلومات ثم تخزن في الذاكرة القصيرة المدى حيث تتم المعالجة المعرفية للمعلومات لمدة قصيرة ثم تصل المعلومات إلى الذاكرة الطويلة المدى لتخزينها لوقت الحاجة، وفيما يلي هذه الأنماط.

- **الذاكرة الحسية** : تبقى المعلومات في الذاكرة الحسية لأقل من ثانية ثم تمر إلى الذاكرة القصيرة وتنقل صور حقيقية ودقيقة عن العالم الخارجي، غير أن بعض هذه المعلومات يصل إلى الذاكرة القصيرة بينما يتم نسيان بعض المعلومات التي لا نركز انتباهنا عليها.
- **الذاكرة القصيرة المدى**: تحتفظ بالمعلومات لمدة لا تتجاوز 18 ثانية، حيث تستقبل المعلومات إما من الذاكرة الحسية أو من خلايا الذاكرة الطويلة عندما تحتاج الذاكرة القصيرة إلى المعلومات الإضافية والخبرات السابقة لممارسة عمليات الترميز والتحليل لمعلومات وهي الذاكرة الوحدة التي تقوم بمعالجة مستمرة للمعلومات من ترميز وتحليل وتفسير حتى تصبح بشكل يتم تخزينها في الذاكرة الطويلة.
- **الذاكرة الطويلة المدى**: سعة الذاكرة الطويلة غير محددة وهي تنظم كما هائلا من المعلومات والخبرات التي تحتفظ بها لزمان غير محدد. كما تقوم الذاكرة الطويلة بتزويد الذاكرة القصيرة بالمعلومات عند الحاجة لإتمام عمليات الترميز والتحليل عند التعامل مع المعلومات من الذاكرة الحسية، وكذلك لمساعدة الفرد في مواقف التفكير والتعلم وحل المشكلات.



أنماط الذاكرة

(2) نموذج انديل تولغنج Endel Tulring: يفترض هذا النموذج وجود ثلاث أقسام هي:

ذاكرة الأحداث: تخزن فيها الأحداث الخاصة بالفرد السارة وغير السارة.

ذاكرة المعاني:

الذاكرة الإجرائية: تخزن فيها المعلومات عن الإجراءات المتبعة في كثير من الأنشطة التي يقوم بها الفرد كتركيب وتفكيك الأجهزة وتشغيلها, تفصيل وخياطة الألبسة.

نموذج أو منحنى معالجة المعلومات: ويرى هذا النموذج أنه يمكننا فهم نشاط الذاكرة بصورة أفضل اذا نظرنا إليها كسياق من المدخلات- المعالجة- (العمليات) المخرجات.

المراجع

- 1 - ابراهيم محمد صالح ، (2009) ، علم النفس اللغوي ، المعرفي ، دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان .
- 2 - حلمي المليجي ، (2004) ، علم النفس المعرفي ، دار النهضة العربية ، بيروت لبنان
- 3- عدنان يوسف العتوم ، (2015) ، علم النفس المعرفي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط 5 .
- 4 - عمر لعويبة ، (2000) ، علم النفس التربوي ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر .

المحاضرة 09 : الاتجاهات والتصورات

1 - تعريف الاتجاهات

يعتبر ويليام فوت وايت أن المشاعر تعبر عن الكيفية التي يشعر بها الأفراد بالعالم المحيط بهم أو كيف يدركون جوانبه المختلفة , وهذه المشاعر تتكون من ثلاثة عناصر هي : العنصر الفكري , العنصر العاطفي , الاتجاه أو التصرف أو العمل .

الاتجاهات هي موقف أو ميل راسخ نسبيا سواء أكان رأيا أم اهتماما أم غرضا يرتبط بتأهب لاستجابة معينة .

انها التهيؤ العقلي للاستجابة سلبا أو إيجابا إلى حادث معين .

الاتجاهات هي حالة من الاستعداد العقلي والعصبي التي تنتظم من خلال خبرة الفرد وتؤثر تأثيرا توجيهيا وديناميا على استجابته لكل الموضوعات والمواقف التي تتصل بهذا الاتجاه.

ان الاتجاهات النفسية هي نظام المعتقدات والمفاهيم والمشاعر التي تؤدي إلى ميول سلوكية نحو مواقف معينة .

انها مشاعر تقييمية بالتقبل أو الرفض , والتفضيل أو عدم التفضيل لموضوعات معينة .

انها مفهوم يعبر عن نسق أو تنظيم لمشاعر الشخص ومعارفه وسلوكه , أي استعداده للقيام بأفعال معينة , ويتمثل في درجات من القبول أو الرفض لموضوعات الاتجاه .

نستنتج من هذه التعاريف أن الاتجاه هو استعداد نفسي ينتظم من خلال الخبرات التي يمر بها الشخص , ويجعل الفرد ميالا لقبول أو رفض موضوعات معينة , مما يؤثر في استجابته وسلوكه .

2 - أهمية الاتجاهات :

إن مفهوم الاتجاهات هو ابرز المفاهيم وأكثرها انتشارا في علم النفس الاجتماعي الأمريكي المعاصر , فليس ثمة اصطلاح واحد يفوقه في عدد مرات الظهور في الدراسات التجريبية والنظرية المنشورة , ان كسب الاتجاه النفسي للعاملين نحو تأييد التحسينات التي ندخلها على ظروف العمل عن طريق الإقناع

سوف يكون حاسم الأثر لمصلحة الإنتاج وهذا ينبهنا إلى ضرورة الدعاية لهذه التحسينات حتى نكسب التأييد لها بين العاملين والحماس من جانبهم لنتائجها الايجابية المنتظرة , ويؤكد Michel Crozier (1955 : 94) ذلك بقوله أن للاتجاهات حضور وأهمية في سلوك الموظفين , ان الاتجاه يحدد طريق السلوك ويفسره وان الاتجاهات تنعكس في سلوك الفرد , وتنظم العمليات الدفاعية والانفعالية والإدراكية والمعرفية حول بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد , والاتجاهات تساعد الفرد على اتخاذ القرارات في المواقف المتعددة , وفي تعليق لأجد الباحثين على نتائج التجارب التي أجريت في السلسلة الثانية من دراسة مصنع الهاوثرن على جماعة من الفتيات قوله إن الإنتاج ارتفع أولاً بسبب تغير اتجاه الفتيات نحو عملهن ونحو فريق العمل , فقد شعرن بأهميتهن وتغير اتجاههن بأسره من شعورهن بأنهن تروس منفصلة من آلة , إلى شعورهن بأنهن جماعة متجانسة تحاول مساعدة الشركة في حل مشكلة , ووجدن استقراراً ومكاناً ينتمين إليه وعملاً يستطعن رؤية الهدف منه بوضوح , وبذلك اشتغلن بأسرع وأحسن مما فعلن في حياتهن , ان للاتجاهات والقيم دور في التنمية , ان تحسين الظروف الفيزيقية في بيئة العمل لا يؤتي ثماره المرجوة ما لم يكن مصاحباً باتجاه ايجابي لدى العاملين نحو هذا التحسين الذي يدخله المسؤولون على ظروف العمل , وإلا فان العمال سوف يقاومون هذه التحسينات , وسوف يعملون على أن تؤتي بنتائج عكسية , فينخفض الإنتاج في الوقت الذي كانت ترجو الإدارة زيادته , ومن هنا كانت الأهمية كبيرة لكسب التأييد النفسي للعاملين نحو التحسينات التي تدخلها الإدارة على ظروف العمل , والأداء الإنساني (البشري) لأي موظف هو محصلة لدافعية ذلك الموظف للعمل وقدرته على العمل , ودافعية الموظف للعمل هي نتاج لاتجاهاته في موقف معين , ان العالم يتغير بسرعة وان التحولات التي تعرفها التغيرات التنظيمية من جراء الضغوطات المحيطية الكبرى تجعلنا نستفسر عن اتجاهات ومواقف وتوقعات المستخدمين والمسيرين .

3 - مكونات الاتجاه :

تتكون الاتجاهات من ثلاث مكونات أساسية تتصف بالترابط وتتأثر بالسياق الاجتماعي والثقافي المرتبط بموضوع الاتجاه وهذه المكونات هي :

- المكون الوجداني ويتضمن المشاعر والانفعالات وحالات الحب والبغض والقبول والرفض تجاه موضوع الاتجاه .

- المكون السلوكي ويتضمن ردود الأفعال والتصرفات المرتبطة بموضوع الاتجاه .
- المكون المعرفي ويتكون من الأفكار والمعتقدات والمفاهيم والإدراك والحجج والبراهين نحو موضوع الاتجاه

قد يتفوق مكون من مكونات الاتجاه على آخر حيث قد يطغى المكون المعرفي على الجانب السلوكي والجانب الانفعالي , أو يكون لديك اتجاه نحو موضوع ما دون ظهور المكون الانفعالي أو السلوكي بشكل واضح , ولكن لا بد من توفر المكون المعرفي على الأقل , ويكون الاتجاه بهذه الحالة غير قوي , أي انه قابل للتغيير والتعديل مقارنة بالاتجاهات التي تتميز بقوة المكونات الثلاثة وخصوصا المكون السلوكي والانفعالي .

4 - مراحل تكوين الاتجاهات النفسية

ينظر إلى الاتجاهات على أنها مفاهيم تخص الفرد ولكنها مكتسبة ومتعلمة من المجتمع خلال عمليات التنشئة الاجتماعية والتربية والتعلم المختلفة, وتكتسب الاتجاهات كذلك من خلال التفاعل الاجتماعي في الأسرة , والتجارب الشخصية للأفراد في المواقف الاجتماعية المختلفة , والتفاعل مع المؤثرات الثقافية والحضارية , وتعد وسائل الإعلام من المصادر القوية والمؤثرة في تكوين الاتجاهات وخصوصا لفئة الأطفال والمراهقين والشباب.

ويمر تكوين الاتجاهات النفسية بثلاثة مراحل هي :

- 1- الحصول على معلومات أو أفكار عن المفاهيم أو المعتقدات .
- 2- يكون الفرد مجموعة من المشاعر الخاصة بالتأييد أو عدمه ودرجة كل منهما .
- 3- يتفاعل كل من الجانب الفكري والعاطفي فيتكون الميل السلوكي للفرد والذي يعبر من خلاله عن رأيه ومشاعره .

ان تكوين الاتجاهات يمر بالمرحلة الآتية :

- 1 - مرحلة التعرف : يكون الاتجاه في هذه المرحلة ظاهرة إدراكية أو معرفية تتضمن تعرف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة الطبيعية والاجتماعية التي ترتبط مع موضوع الاتجاه

- 2 - مرحلة الميل نحو الاتجاه : وفيها يميل الفرد نحو أشياء أو أشخاص أو ظواهر معينة , حيث يظهر ويتبلور المكون المعرفي والمكون الوجداني ولكن لا يصل الى مستوى متقدم من النضج والتطور .
- 3 - مرحلة الثبوت والاستقرار : وفيها تظهر المكونات الثلاثة للاتجاه وتتبلور بشكل واضح حيث يصبح للفرد معرفة ومشاعر وتتبعث السلوكيات المحددة من الاتجاه , ونستطيع عندها القول أن الاتجاه أصبح على درجة جيدة من الاستقرار النسبي .

5 - خصائص الاتجاهات النفسية :

يحدد الباحثون الخصائص الآتية للاتجاهات :

- الاتجاهات النفسية مكتسبة ومتعلمة وليست موروثة
- تتضمن الاتجاهات علاقة بين الفرد وموضوع من موضوعات البيئة
- الاتجاهات النفسية لها خصائص انفعالية
- يمثل الاتجاه النفسي الاتساق والاتفاق بين استجابات الفرد للمثيرات الاجتماعية مما يسمح بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المثيرات الاجتماعية .
- الاتجاه النفسي قد يكون محددًا أو عامًا .
- الاتجاه النفسي تغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواه ومضمونه المعرفي .
- الاتجاهات النفسية لها صفة الثبات والاستمرار النسبي ولكن من الممكن تعديلها وتغييرها تحت ظروف معينة .

ومن خصائص الاتجاهات ما يلي :

- الاتجاهات تتفاوت في وضوحها فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض ومنها ما هو معلن ومنها ما هو سري .
- يقع الاتجاه دائما بين طرفين متقابلين احدهما موجب والآخر سالب , أو التأييد المطلق أو المعارضة المطلقة , ويكون محايدا أحيانا في بعض المواقف لغياب المكون المعرفي حول موضوع الاتجاه .

6 - وظائف الاتجاهات النفسية الاجتماعية :

من الوظائف التي يمكن للاتجاهات تحقيقها ما يلي :

- يحدد الاتجاه طريق السلوك ويفسره : تتعكس الاتجاهات في سلوك الفرد , في أقواله وأفعاله وانفعالاته وتفاعله مع الآخرين في المجالات المختلفة , ولذلك فان احد خصائص الاتجاه ووظائفه في وقت واحد هو إعطائنا القدرة على تفسير سلوك الآخرين والتنبؤ بردود أفعالهم في المستقبل على ضوء فهمنا لاتجاهاتهم

- الحاجة إلى التكيف والحماية : ينظم الاتجاه العمليات الدفاعية والانفعالية والإدراكية والمعرفية حول بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد , ويرى البعض أن الاتجاهات تساعد الفرد على مسايرة ما يسود مجتمعه من معايير ومعتقدات وقيم وأحداث .

- الاتجاهات تساعد على اتخاذ القرارات : تيسر الاتجاهات للفرد القدرة على السلوك واتخاذ القرارات في المواقف المتعددة في شيء من الاتساق والتوحيد دون تردد أو تفكير عند كل موقف .

- الحصول على المعرفة : يحمل الاتجاه الفرد على أن يحس ويدرك ويفكر بطريقة محددة إزاء موضوعات البيئة الخارجية , فالإتجاه إطار مرجعي يفسر ويدرك ويتعلم من خلاله الفرد ما يدور من حوله .

7 - طرق التعبير عن الاتجاهات :

يتم التعبير عن الاتجاهات بطريقتين :

1 - طريقة لفظية : ويعرف هذا الاتجاه (بالاتجاه اللفظي) وينقسم الاتجاه إلى نوعين :

أ- الاتجاه اللفظي التلقائي : وهو حينما يعبر الفرد عن اتجاهه بصراحة أو ضمناً في حديثه أو في جلسة من الجلسات مع أصدقائه أو رفاقه أو زملائه في العمل

ب- الاتجاه اللفظي المستثار : وذلك حينما يعبر الفرد عن اتجاهه إزاء موضوع ما نتيجة لسؤال يوجه إليه .

2 - طريقة عملية : ويعرف هذا الاتجاه (بالاتجاه العملي) وذلك حينما يعبر الفرد عن اتجاهه بشكل عملي في سلوكه .

أن الاتجاه يستدل عليه بملاحظة الأقوال والأفعال أو بسؤال الفرد عن اتجاهه نحو موضوع معين .

المراجع

- 1- احمد علي حبيب ، (2007) ، علم النفس الاجتماعي ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- 2- بشير الخضرا ، مروة احمد ، احمد ابو هنطش ، حنان الظاهر ، (2009) ، السلوك التنظيمي ،
- 3- محمد مزيان ، (2003) ، العقد النفسي - نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات - دار الغرب للنشر والتوزيع ، الجزائر.
- 4- عدنان يوسف العتوم ، (2015) ، علم النفس المعرفي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط 5 .
- 5- فرج عبد القادر طه ، (2001) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، ط 9 ، القاهرة.
- 6- رأفت عبد الفتاح ، (2008) ، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- 7- رعد حسن الصرن ، (2002) ، دليل تطور الفكر الإداري ، دار علاء الدين للنشر والتوزيع والترجمة ، دمشق ، سوريا.

المحاضرة 10 : الاتجاهات والتصورات

1 - قياس الاتجاهات

تتفق الدراسات المهمة بقياس الاتجاهات على خاصية مشتركة وهي قدرة المقياس على وضع الناس في استجابة متصلة تمتد من القبول التام (الايجابية) إلى الرفض التام (السلبية) , ويمكن تصور الاتجاه على أنه خط مستقيم يمتد بين نقطتين إحداها تمثل أعلى درجات القبول والأخرى أعلى درجات الرفض مع احتمالية وجود منطقة محايدة في منتصف المسافة .

وأكثر الطرق شيوعا في قياس الاتجاهات هي طريقة ليكرت التي تعتمد على تحديد الفكرة المراد دراسة الاتجاهات نحوها (مثل فكرة الإجراءات التأديبية أو الرواتب مثلا) , ثم تحديد العبارات التي تصلح لقياس مدى تأييد الفكرة أو عدم تأييدها , ويجب أن تكون العبارات واضحة ومحددة المعنى , وتفهم بنفس المعنى لدى مختلف المستجيبين , وتوضع أمام كل عبارة طريقة للإجابة تدل على درجات الموافقة الايجابية أو الرفض السلبى , وغالبا ما تكون الإجابة بخمس درجات تتدرج من أكثرها تأييدا إلى أكثر معارضة على النحو التالي :

موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق مطلقا
5	4	3	2	1

الشكل رقم 1 : نموذج لقياس الاتجاهات (بشير الخضرا وآخرون , 2009 : 73) .

ان مقياس ليكرت يتميز بسهولة التطبيق على عينات كبيرة وسهولة إثبات صدقه وثباته , ويتم بكتابة عدد كبير من البنود عن موضوع الاتجاه ويطلب من الفرد التعبير عن اتجاهه من خلال اختيار بديل من خمسة بدائل .

2 - تغيير الاتجاهات

على الرغم من أن الاتجاهات ثابتة نسبياً فإنها قابلة للتغيير ، وعن العوامل التي لها علاقة بقابلية الاتجاهات للتغيير فهي كالآتي :

- 1 - العوامل المتعلقة بالاتجاه نفسه وعلاقته : إذا كان الاتجاه على صلة بمعتقدات الفرد أو قيمه الأساسية أو كان قويا وراسخا ومرتبطا بتاريخ طويل من تنشئة الفرد الاجتماعية ، فإن من الصعب تغييره
- 2 - العوامل المتعلقة بشخصية الفرد : من المجالات التي تظهر فيها الفروق الفردية بشكل واضح مدى الاستجابة للقوى المؤثرة في تغيير الاتجاه ، فمن العوامل المهمة نوع شخصية الفرد وما تتميز به من تصلب أو مرونة في الرأي أو الالتزام العقائدي أو الرغبة في التعلم .

ان تغيير الاتجاهات مرتبط بشدة بمكوناتها ، فقد يتفوق مكون من مكونات الاتجاه على آخر حيث قد يطغى المكون المعرفي على الجانب السلوكي والجانب الانفعالي ، أو يكون لديك اتجاه نحو موضوع ما دون ظهور المكون الانفعالي أو السلوكي بشكل واضح ، ولكن لا بد من توفر المكون المعرفي على الأقل ، ويكون الاتجاه بهذه الحالة غير قوي ، أي انه قابل للتغيير والتعديل مقارنة بالاتجاهات التي تتميز بقوة المكونات الثلاثة وخصوصا المكون السلوكي والانفعالي .

توجد طرق كثيرة لتغيير الاتجاهات وهي تتفاعل مع العوامل المتعلقة بالاتجاه ، والعوامل المتعلقة بشخصية الفرد ، والظروف المحيطة بعملية التغيير ، ومن أهم هذه الطرق ما يلي :

- تأثير المعلومات : تؤثر الحقائق والأرقام والأفكار والآراء أحيانا في الأفراد فيكتسبون اتجاهات جديدة أو يعدلون من اتجاهاتهم أو يغيرونها ، ويمكن للإدارة أن تستفيد من ذلك عن طريق تزويد الموظفين بالمعلومات والحقائق المتعلقة بأعمالهم وسياسات الإدارة وقراراتها ، وهذا قد يساعد في تطوير اتجاهات ايجابية أو عدم تطوير اتجاهات سلبية نحو الإدارة .

- تأثير الجماعة : عندما يكون الفرد عضوا في جماعة فان مدركاته واتجاهاته وسلوكه تتأثر غالبا بما تمليه عليه الجماعة ويمكن للإدارة أن تستفيد من ذلك بتشجيع الحوار داخل الجماعة والمشاركة في اتخاذ القرارات مع الاستفادة من ادوار بعض الأفراد المؤثرين ، فيؤدي ذلك الى تغيير في اتجاهات الأفراد المشاركين .

– التفاعل والخبرة المباشرة مع موضوع الاتجاه : ربما يكون الفرد بعض اتجاهاته من خلال استماعه أو قراءته عن موضوع الاتجاه , فإذا أتاحت له فرصة التفاعل مع الآخرين أو الخبرة المباشرة مع موضوع الاتجاه فإنه قد يغير اتجاهاته أو يكتسب اتجاهات جديدة .

– التغيير في موضوع الاتجاه : إذا شعر الفرد بوجود تغيير في موضوع الاتجاه (مثل المناخ التنظيمي) فإنه قد يغير اتجاهه نحوه , وحتى تستفيد الإدارة من ذلك فيجب أن لا ينصب جهدها على إقناع الموظف بخطأ اتجاهه بل من الضروري إحداث تغيير في موضوع الاتجاه نفسه (مثل جداول عمل مرنة , سياسة المشاركة , نوعية الإشراف ...) فهذا يقنع الموظف بان الإدارة جادة في الاهتمام به فيكسب اتجاهها أو يعدل اتجاهه .

3 – تعريف القيم : تعرف القيم بأنها المعاني التي يعطيها الفرد أهمية كبرى في حياته وسلوكه كالعدل والشجاعة والحرية والسلام والالتزام ...

4 – أهمية القيم والمعتقدات : وللقيم أهمية كبرى لفهم السلوك الإنساني في المنظمات حيث تؤثر في مدركات الفرد واتجاهاته ودوافعه وتعلمه , فهي محدد أساسي لجوانب مختلفة من الشخصية , وتوفر القيم معايير مرشدة للسلوك اليومي للفرد أو الجماعة , وتؤثر في قرارات المدير وحلوله وتؤثر على التفاعل بين الأفراد , وتكون أحيانا مصدرا للنزاع داخل الفرد نفسه أو فيما بين الأفراد والجماعات , ومعرفة قيم العاملين تساعد على تحديد نوع الوظائف الملائمة لهم وأنواع التدريب السلوكي اللازمة .

تولي إدارة الموارد البشرية الحديثة أهمية خاصة لقيم العمل السائدة في المجتمع وتخصص لها مكانة في برامج التكوين والتطوير , وتعتبرها من معايير الاختيار المهني وتسعى لتنميتها وتعزيزها , ومما جاء في الدين الإسلامي حول العمل قوله تعالى في سورة الزلزلة الآيتين 7 – 8 " فمن يعمل مثقال ذرة خيرا يره , ومن يعمل مثقال ذرة شرا يره " وقوله تعالى في سورة النحل الآية 97 " من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحبيبه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " وقول رسول الله صلى الله عليه وسلم " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه " وقوله أيضا " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه "

5 - تغير القيم

أما من حيث تغير قيم القوة العاملة يعتبر غيات بوفلجة (2004 : 28) أن قيم عمال السبعينات من القرن العشرين تتميز بالتطلع إلى العدالة بين العمال بدل النجاعة الاقتصادية , والتعددية والتنوع بدل وحدة التصور والمركزية , والمشاركة بدل التسلط , وتغليب الشخصي على التنظيمي .

وحسب لبنان الشامي وماركو إبراهيم (2007 : 65) فإنه لتصحيح الأساليب والطرق التي يمكن من خلالها الاستفادة من طاقات العمل الإنساني في رفع الكفاية الإنتاجية , فإن المدرسة السلوكية اعتبرت أن العنصر البشري يتكون من عواطف وقيم ومعتقدات ونزعات وطموحات والتي بمجموعها تلعب دورا رئيسيا في رفع الكفاءة الإنتاجية .

ومن جهة أخرى نرى أن الأفراد يحملون قيما واتجاهات مختلفة وهذا قد يؤدي إلى خلق مشكلات نتيجة للتفاعل الإنساني , ولكن استعداد الإنسان للتعلم وقدرة المنظمة على فهم الاحتياجات التدريبية السلوكية لموظفيها ومعرفتها بمبادئ التعلم والتدريب ورغبتها في تحسين التفاعل الإنساني لدى موظفيها من خلال التدريب كل هذه العوامل تساعد في تخفيف المشكلات الناجمة عن التفاعل الإنساني .

6 - أهم الإرشادات الممكن أن تراعيها الإدارة في مجال القيم والاتجاهات :

- أن تهتم الإدارة بمتابعة تطور القيم والاتجاهات السائدة بين الموظفين مما له علاقة بالعمل والعلاقات الإنسانية والإنتاجية , وان تقوم بالدراسات اللازمة لمعرفة تلك القيم والاتجاهات والتغيرات الحاصلة فيها .

- أن تعمل الإدارة على إحداث التغييرات اللازمة للمحافظة على الاتجاهات الايجابية بخصوص العمل والعلاقات الإنسانية , وان تشجع المشاركة في الإدارة , واللقاءات والمناقشة لان هذه الأساليب تكشف عن كثير من الاتجاهات وجوانب التغيير .

المراجع

- 1- بشير الخضرا ، مروة احمد ، احمد ابو هنطش ، حنان الظاهر ، (2009) ، السلوك التنظيمي
- 2 - لبنان الشامي ، ماركو إبراهيم ، (2007) ، مبادئ الإدارة ، المركز القومي للنشر ، الأردن .
- 3- عدنان يوسف العتوم ، (2015) ، علم النفس المعرفي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط 5 .
- 4- غيات بوفلجة ، (2004) ، مبادئ التسيير البشري ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، ط 2 ، الجزائر .

المحاضرة 11 : تقنيات الفحص المهني

ترتكز عملية تحليل الفرد على عملية جمع البيانات التي يجب ان تتم باستخدام الادوات والاساليب العلمية والموضوعية الاتية :

1 - تحليل المحتوى :

1 - 1 - تعريف تحليل المحتوى : رد محتوى الشيء أو الفكرة أو الخطاب المحلل إلى عناصره الأولية البسيطة المكونة له مادية كانت أو معنوية .

1 - 2 - أهداف تحليل المحتوى :

تتعدد أهداف تحليل المحتوى أو المضمون وهي كما يلي :

- التعرف على التركيب الداخلي للأشياء أو المواد المركبة .
 - الكشف عن القوانين الناظمة للعلاقات الداخلية .
 - التأكد من مطابقة الموضوع المدروس لأحد التراكيب المعروفة سابقا .
 - الكشف عن طرائق لتركيب مواد أخرى يحتاجها الإنسان .
- ويستخدم تحليل المحتوى في منظمات العمل لتحقيق الأهداف التالية :
- تحديد المدخلات والعمليات والمخرجات في النظام .
 - التعرف على نوع التنظيم المطبق اعتمادا على الهيكل التنظيمي للمنظمة .
 - الكشف عن نوعية الكفاءات في التنظيم .
 - الكشف عن فعالية الأنظمة (التكوين , الانتقاء , التحفيز ,) .
 - الكشف عن العوامل التي تغذي الصراع في التنظيم من اجل تحجيمها .
 - تحديد حاجات التنظيم من الموارد البشرية والمادية .

- الكشف عن الصعوبات والانحرافات في التنظيم .

1 - 3 - خصائص التحليل :

يستخدم هذا المنهج في تحليل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية القائمة في أي مجتمع في الماضي او الحاضر او المستقبل ... فالنقارير التي تأتي إلى وزارة معينة يمكن دراستها بطريقة موضوعية والتعرف على آراء الجهات التي ترسل الوزارة ، ويستخدم المختص في علم النفس العمل والتنظيم تحليل المحتوى في تشخيص المشكلات ومعرفة وتحديد الصعوبات التي تعترض استقرار ونمو منظمات العمل في ميادين النشاط المختلفة ، ونستخدم هذا المنهج في التعرف على العوامل التي تؤثر على فعالية ونمو الموارد البشرية في التنظيم اعتمادا على الوثائق والتقارير الرسمية المتوفرة في المكاتب والمصالح وفي ورشات العمل وفي مكتب المنازعات وفي مخالف الإدارات ومستويات التنظيم العليا منها والدنيا وكذلك تقارير الشركاء كمنظمات العمل ومنظمات المحافظة على البيئة .

يعتمد هذا النوع من التحليل على التقارير وعلى وسائل الإعلام والسجلات الرسمية ، فتستخرج منها الاتجاهات الحقيقية المعبرة عن واقع معين ، كما ان الباحث يستطيع أن يأخذ حقائق موضوعية وبدون تدخل منه حيث يكون التحليل صادقا ومعبرا عن شعور الأفراد ووجهات نظرهم الحقيقية ، وإذا كان هناك أي غموض فبإمكان الباحث استشارة من لهم خبرة وكفاءة عالية او مسؤولية مباشرة حتى تكتمل الصورة في ذهنه .

1 - 4 - خطوات تطبيق منهج تحليل المحتوى

يمر تطبيق منهج تحليل المحتوى بالخطوات التالية :

- 1 - اختيار موضوع البحث ، أو العينة أو الوثيقة المطلوب تحليل مضمونها .
- 2 - تحديد نوعية موضوع تحليل المحتوى ، وأهدافه ، واشكاليته ، وفروضه .
- 3 - تأمين الأجهزة والأدوات اللازمة لتحليل المحتوى .
- 4 - استخلاص النتائج بمقارنة نتائج التحليل بالخبرة السابقة .

2 - الملاحظة :

تعرف الملاحظة بأنها توجيه الحواس والانتباه الى ظاهرة أو سلوك معين رغبة في الكشف عن أعراضها أو صفاتها أو خصائصها ، بهدف الوصول الى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو السلوك ، فالملاحظة تقوم على الاحداث والوقائع المرئية المحسوسة التي يمكن فعلا مشاهدتها ومتابعة تحولاتها ، وتقوم ايضا على السلوكات التي تون عموما تعبيراً عن جوانب نفسية اجتماعية .

وتعني أيضا تركيز الانتباه الى ظاهرة او سلوك او حادثة وتسجيل كل صغيرة وكبيرة عنها ، بهدف التعرف على القوانين والقواعد التي شكلتها ، والعوامل المرتبطة بها ، ومن شروط صحة البيانات التي نجعلها بهذه الاداة ان لا تتأثر بذاتية المقيم .

تستعمل الملاحظة كطريقة أولية لتحديد المشكل في منظمة العمل والتعرف على موقعه وصياغة الفرضيات هذه ، أو فد تستعمل بهدف التأكد من الفرضيات أي تستعمل في جمع البيانات التي تكون محل المعالجة والتحليل ، ويمكن تصنيف الملاحظة الى 3 أنواع ، الحرة ، المنظمة ، الملاحظة بالمشاركة .

3 - دراسة الحالة :

هي عملية جمع بيانات شاملة عن شخصية الفرد ، جسمية ، عقلية ، وجدانية ، انفعالية ، سلوكية ، اسرية ، مدرسية ، مهنية ، وتاريخية ، يستغلها أخصائي العمل والتنظيم في كغير من النشاطات منها التوجيه المهني والتوظيف والتكوين .

4 - المقابلة : وهي ان يجري المقيم لقاء يجلس فيه وجها لوجه مع المفحوص ، في ظروف مهياً ، وشروط محددة بغرض التعرف على ما امكن من البيانات عبر تسجيل استجابات المفحوص في مواقف اللقاء المختلفة ، ومن انواعها المقابلة الحرة ، والمقابلة المقيدة ، والمقابلة الحرة المقيدة .

تكون المقابلة استفهامية ، حيث نسعى من ورائها الى معرفة وفهم قدر معين من المعلومات عن الظاهرة او السلوك المهني ، او الى رسم صورة ذهنية عن ذلك ، وتكون المقابلة علاجية تستعمل لمعالجة المشكلات المهنية والتنظيمية .

وتكون المقابلة فعالة اذا نجح الاخصائي في كسب ثقة المفحوص ، عبر اساليب ومهارات تواصل تؤدي الى الحصول على معلومات كثيرة ودقيقة تستخدم في الاختيار المهني ، وبناء او تعديل البرنامج التكويني ، ومن اساليب التواصل الناجحة التشجيع ، الانصات ، الوضوح ، الاقناع ، الايحاء ، ومن المهم في الاتصال اللفظي العمل على تغيير كلمات المفحوص بحيث يزيد وعيه لذاته ومن امثلة هذه الكلمات استبدال كلمة هو بكلمة انا ، ويتضمن الاتصال اللفظي استخدام لغة الطفولة ، ولغة الشارع ، ولغة المهنة او التخصص .

5 - المقاييس والاختبارات :

ان القياس هو تلك العملية التي تمكن الاخصائي من الحصول على معلومات كمية عن ظاهرة ما .

5 - 1 - اهم الاختبارات والمقاييس النفسية :

اختبارات الذكاء : مثل اختبار وكسلر بلفيو لذكاء المراهقين والراشدين .

اختبارات القدرات والاستعداد والميول والقيم : مثل مقياس الميول المهنية .

اختبارات ومقاييس الشخصية : مثل اختبار الشخصية المتعدد الوجة .

5 - 2 - وظائف الاختبارات والمقاييس :

- التوقع او التنبؤ : يستخدم أخصائي العمل الاختبارات في التنبؤ بنجاح او فشل الموظف

في مناصب عمل مهينة ، ويدخل في ذلك ايضا اختيار الاشخاص لشغل وظائف معينة

- التقييم : تعتبر الاختبارات ادوات هامة في عملية تقويم البرامج الارشادية ، وتقويم عمل

المرشد ، وكذلك في تقويم نمو المسترشد ، ومدى تحقيق اهداف معينة .

المراجع

1- عادل حوحوش صالح ، مؤيد سعيد السالم ، (2009) ، إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي ، عالم الكتب الحديث ، ط 3 ، الأردن .

2 - صلاح الدين شروخ , (2003) , منهجية البحث العلمي للجامعيين , دار السلام دار العلوم للنشر والتوزيع , عنابة , الجزائر .

المحاضرة 12 : اعداد ملحق العامل

من بين أهم التوصيات التي وردت في التقرير النهائي لأعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر حول الثقافة والتسيير ما يلي :

- إتباع سياسة رشيدة في توظيف وترقية الأفراد إلى المناصب القيادية .
- تجسيد مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .
- وضع سياسة محكمة في كل مؤسسات المجتمع للثواب والعقاب وربط المكافآت بالأداء الفردي .
- وضع سياسة محكمة لتقويم أداء المسيرين والإطارات الإدارية .
- تشجيع وتدعيم البحث العلمي المتعلق بقضايا تسيير الموارد البشرية .

ان عملية الاختيار المهني للموارد البشرية تمر بالمراحل الآتية:

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1 - الإعلان عن الوظائف | 2 - المقابلة المبدئية للمرشحين |
| 3 - استيفاء طلب الاستخدام | 4 - الاختبارات . |
| 5 - المقابلة الشخصية . | 6 - التقصي عن طالبي الوظائف . |
| 7 - الاختبارات الطبية . | 8 - إصدار قرارات التعيين . |

ومن أنواع الاختبارات المستخدمة في الاختيار المهني ما يلي :

- | | | |
|----------------------|----------------------------------|---------------------|
| 1 - اختبارات القدرات | 2 - اختبارات الشخصية | 3 - اختبارات الذكاء |
| 4 - اختبارات الأداء | 5 - اختبارات الميول والاتجاهات . | |

وهناك مبدئين أساسيين يجب مراعاتهما في الاختيار المهني :

- 1 - إن الأداء السابق هو أفضل وسيلة للتنبؤ بسلوك الفرد في المستقبل .
- 2 - وجوب التأكد من المعلومات التي تجمع عن الشخص بحيث تكون دقيقة لاختيار أفضل مرشح.

ومن بين أساليب الاختيار المهني للموارد البشرية أسلوب فحص طلب الاستخدام , والمقابلة , والاختبارات وكذلك التحريات والاستفسار عن الخبرات السابقة .

ان تحديد أعداد ونوعيات الموارد البشرية اللازمة لأداء أنشطة العمليات المختلفة ضروري , ويجب أن يعطي المديرون أهمية خاصة لاختيار النوعيات المناسبة والجيدة , وان مصادر الموارد البشرية تنحصر بعد تحديدها كما ونوعا , بمصدرين أساسيين :

1 - الاختيار من داخل المنظمة أو ما يعرف بالمصادر الداخلية .

2 - الاختيار من خارج المنظمة أو ما يعرف بالمصادر الخارجية .

ومن المعايير التي يعتمد عليها المديرون في عملية اختيار الموارد البشرية ما يلي :

- المهارة - الخبرة - السن والجنس - الوضع الاجتماعي - التعليم - الشخصية -
- التدريب - الأوصاف الجسمية - المبادرة والأصالة - القابلية - المسؤولية -
- اتجاهات المتقدم نحو العمل وطموحاته المهنية .

ان مواصفات الفرد يمكن أن تؤسس على نظام الدرجات التالية والتي يمكن تطويرها أو تبسيطها :

خطة الخمس نقاط

تأثيره على الآخرين

المؤهلات / الخبرة

القدرات الذاتية

التحفيز - التكيف

خطة السبع نقاط

الحالة الصحية - المؤهلات والانجازات

الذكاء العام - الصفات الخاصة

الاهتمامات - التصرف في المواقف

الظروف

الشكل رقم 1 : نموذج لمواصفات الشخص

وفيما يلي نموذج تحليل طلب التوظيف , ونموذج تقييم مقابلة مرشح لوظيفة :

الجدول رقم 1 : نموذج تحليل طلب التوظيف (كامل برير , 2000 : 35)

التقييم	مقبول	وسط	جيد	جيد جدا	ممتاز	مرفوض
المؤشر						
العمر						
الجنس						
التعليم						
الخبرة						
الحالة الاجتماعية						
الإمكانيات المستقبلية						

المحلل : التوقيع : التاريخ

.....:

الجدول رقم 2 : نموذج تقييم مقابلة مرشح لوظيفة (عبد الباري إبراهيم درة , زهير نعيم الصباغ , 2008

(: 228)

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

صالح تماما

مقبول نوعا ما

غير صالح

التوصية بالاختيار

المراجع

- 1- كامل برير ، (2888) ، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية لمدارس النشر والتوزيع ، ط 2 ، بيروت.
- 2 - عبد الباري إبراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ ، (2008) ، إدارة الموارد البشرية في القرن 21 منحنى نظمي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ج 1 ، ط 1 ، الأردن .