# المحاضرة الثانية: سيكولوجية تحليل الوظائف والاختيار المهني

مقدمة :

تعتبر عملية تحليل الوظائف (Job Analysis) حجر الزاوية في علم النفس التنظيمي، حيث لا يمكن بناء أي نظام سيكومتري للاختيار أو التعيين دون فهم دقيق لطبيعة العمل والخصائص النفسية المطلوبة لأدائه. ويتبعها "الاختيار المهني" الذي يهدف إلى المواءمة بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة.

## أولاً: تحليل الوظائف (الأساس السيكولوجي):

يُعرف تحليل الوظائف بأنه "عملية جمع المعلومات حول المهام والواجبات والمؤهلات والمهارات والبيئة التي تُؤدى فيها الوظيفة" (القحطاني، 2015، ص 112).

وينقسم التحليل من منظور نفسي إلى قسمين (دويدار، 1994):

الوصف الوظيفي :(Job Description) يركز على "العمل" نفسه (المهام، الأدوات، ظروف العمل).

المواصفات الوظيفية :(Job Specifications) تركز على "العامل" (القدرات العقلية، السمات الشخصية، الخبرات).

## ثانياً: سيكولوجية الاختيار المهني:

يهدف الاختيار المهني إلى التنبؤ بالأداء المستقبلي للمرشح. ويرى (أبو نيل، 1994) أن عملية الاختيار تعتمد على مفهوم "الفروق الفردية"، حيث يتم قياس التفاوت في القدرات بين المتقدمين لاختيار الأنسب.

خطوات عملية الاختيار القائمة على أسس علمية (ملحم، 2012)

**الاستقطاب :**جذب الكفاءات التي تمتلك الخصائص النفسية المحددة في مرحلة التحليل.

**الفحص الأولي** :استبعاد من لا تتوفر فيهم الشروط الجوهرية.

**الاختبارات النفسية :**وهي جوهر تخصصنا وسنتوسع فيها أدناه.

**المقابلة السلوكية :**التي تستهدف مواقف واقعية لقياس ردود الفعل.

## ثالثاً: أدوات القياس النفسي في التوظيف

يعتمد علم النفس التنظيمي على أدوات ذات "صدق وتنبؤ" عالٍ (الظفيري، 2002)

اختبارات القدرات العقلية :

لقياس الذكاء العام أو القدرات الخاصة (اللفظية، الرياضية، المكانية).

اختبارات الشخصية

مثل مقياس "العوامل الخمسة الكبرى للشخصية "للتأكد من ملاءمة سمات المرشح (مثل الاتزان الانفعالي) لبيئة العمل.

اختبارات العينات العمليّة:

وضع المرشح في موقف محاكي للعمل الفعلي لقياس كفاءته الأدائية

## رابعاً: معايير نجاح عملية الاختيار (الصدق والثبات):

لكي تكون عملية الاختيار أكاديمية وعلمية، يجب أن تتصف الأدوات المستخدمة بـ (ملحم، 2012):

**الثبات (Reliability):** أن تعطي الأداة نتائج متقاربة عند إعادة تطبيقها على نفس الشخص في ظروف مماثلة.

**الصدق** (Validity): أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه فعلياً (مثلاً: اختبار الذكاء يجب أن يقيس القدرة العقلية وليس المعلومات العامة).

## خامساً: التحديات النفسية في المقابلات الوظيفية:

يشير (منصور، 2001) إلى مجموعة من الانحيازات النفسية التي قد تقع فيها لجنة الاختيار وتؤثر على جودة القرار، منها:

**أثر الهالة (Halo Effect):** تقييم المرشح بناءً على صفة واحدة إيجابية (كالجمال أو اللباقة) وتعميمها على باقي قدراته.

**النمطية** (Stereotyping): الحكم على المرشح بناءً على خلفيته الاجتماعية أو الجغرافية بدلاً من كفاءته.