

أهمية الاختبارات والمقاييس النفسية في عملية الانتقاء والتوظيف في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

The importance of psychological tests and measures in the selection and employment process in the Algerian economic establishment

د. بكيري نجيبة جامعة جيجل أ.عطوم وسام. جامعة سطيف 2

wissemattoum@hotmail.com

bakiripsycho18@yahoo.fr

ملخص:

تسعى كل المؤسسات دوما لتحقيق أهدافها والتطور لزيادة إنتاجها لهذا فهي دائمة البحث عن أفضل الحلول لتحقيقها، وبما أن المورد البشري هو الأساس الذي تتحرك به فإنها تعمل دوما للحصول على أفضل العمال وهذا لا يتحقق إلا عن طريق الانتقاء والتوظيف الفعال للموارد البشرية وهذا بالبحث عن الأفراد المؤهلين لتوظيفهم، ولهذا لا بد أن تكون بالكمية والنوعية المطلوبة لأن نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها يتوقف على الطاقات البشرية والمهارات والكفاءات التي تمتلكها، ولهذا تخضع المؤسسة هذه الطاقات لسلسلة من الاختبارات والمقاييس والتي على أساسها تتم عملية الانتقاء والتوظيف، وعلى الرغم من رغبة مسؤولي التوظيف في إجراء مقابلات التوظيف بموضوعية ودون تحيز لشخص دون آخر إلا أن الممارسة العملية تؤكد أنها تتأثر بعوامل شخصية ويشوبها قدر من التحيز الذي يفسد عملية التوظيف بأكملها ويجعلها عديمة الفائدة، لذلك كانت الحاجة ماسة لإيجاد أدوات دقيقة وتعتمد على أساس علمي لاستخدامها في عملية المفاضلة بين المرشحين ومن هنا ظهرت اختبارات القياس النفسي وتطبيقاتها في عملية الانتقاء والتوظيف.

الكلمات المفتاحية: الاختبارات النفسية، التوظيف، المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

Abstract:

All the institutions are always looking to achieve their development goals to increase their production and for that they are always looking for the best solutions to achieve them, and since the human resource is the basis to obtain the best elements and this cannot be realized that by an effective selection and recruitment of human resources it is by seeking qualified people to recruit them, and therefore quantity and quality must be required because the success of the institution and the achievement of its objectives depend on the human potential and skills that it possesses, and therefore the establishment is subjected to its energies for a series of tests and measures on the basis of which the selection and employment process is carried out, although the agents recruiters want to interview employees objectively and without harming anyone else, practice confirms that they are affected with fa personal factors and a certain degree of bias which spoil the whole recruitment process and make it unusable. it was therefore necessary to find precise tools and to rely on a scientific basis to be used in the process of compromise between candidates and therefore emerged psychological measurement tests and its applications in the process of selection and employment.

Keywords: Psychological tests, employment, Algerian Economic Society

مقدمة

يحظى المورد البشري المؤهل بأهمية كبيرة في المؤسسات الاقتصادية خاصة في ظل تزايد الوعي بأهميته في تحقيق التنمية لهذا أولى المشرع القانوني عناية بالمعايير والأسس المتبعة في عملية الانتقاء والتوظيف من خلال عملية الاستقطاب التي تقوم بها المؤسسات الاقتصادية والتي تهدف من خلالها توفير أفضل الكفاءات لشغل المناصب الشاغرة وهذا بغية تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب لأن تحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة متوقف على مدى نجاحها في الانتقاء الناجح للموارد البشرية المؤهلة لهذا وجب عليها اتباع سياسة توظيف رشيدة قائمة على مبدأ الاستحقاق، ولهذا عمدت المؤسسات لإخضاع المتقدمين للوظائف لسلسلة من الاختبارات النفسية بغية تفعيل عملية التوظيف والحد من التجاوزات والتلاعبات فيها وتحقيق مبدأ المساواة والعدالة في حق التوظيف وتجنب فقدان مصداقية عملية التوظيف.

ولهذا سنحاول في هذه المداخلة التعرف على هذه الاختبارات و أهميتها في عملية الانتقاء والتوظيف في المؤسسة الاقتصادية.

المحور الأول: الاطار المفاهيمي للمداخلة

1- الاختبارات النفسية:

انا ستازي عرفت الاختبار انه "مقياس موضوعي مقنن لعينة من السلوك" وقصد بعينة من السلوك أن الاختبار النفسي يقوم على ملاحظة وقياس عينة صغيرة جيدة الانتقاء من سلوك الفرد فإذا أراد السيكولوجي أن يختبر المحصول اللفظي للطفل مثال: يفحص أداء هذا الطفل في عينة ممثلة من الكلمات والألفاظ.

اما انجلش فقد عرف الاختبار النفسي "بمجموعة من الظروف المقننة أو المضبوطة تقدم بنظام معين للحصول على عينة ممثلة للسلوك".¹

2- التوظيف:

"هي العملية التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة في العمل والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها وإعداد هؤلاء، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة".²

3- المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

تعرف على أنها "شركات مساهمة، أو شركة محدودة المسؤولية، تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة جميع الأسهم أو جميع الحصص".³

المحور الثاني: المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

أولاً: مراحل تطورها:

لقد مر تطور هذه المؤسسة بمراحل أساسية:

1- مرحلة ما قبل 1980 وقوامها 18 سنة.

اعتمدت عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي في هذه المرحلة على ما يسمى بـ الريع النفطي الذي يعتبر ينبوع المتدفق في تغذية وتعويض ميزانيات المؤسسات العمومية، ويمكن تقسيم هذه المرحلة عشريتين أو فترتين والتي مزال آثارهما ومعالمهما قائمة حتى الآن.

الفترة الأولى (1962_1970) ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين:

- مرحلة التسيير الذاتي: أعقبت الاستقلال مباشرة وامتدت إلى حوالي 1965 "المؤسسة المميّزة ذاتياً" وتعتبر هذه التجربة للمؤسسات الاقتصادية تكريساً لتوجهات سياسية معينة وذلك أن الأساليب والتقنيات المعتمدة لضمان التنمية الاقتصادية قد سادتها وطغت عليها فترة الإيديولوجية الاشتراكية.⁴

- مرحلة التسيير البيروقراطي: وقد امتدت حتى سنة 1970، حيث تقلص حجم المشاركة العمالية إلى درجة كبيرة وهي فترة هيمنة الدولة على القطاع العام والاستمرار في إضفاء الطابع الاشتراكي للمؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

كما عرفت هذه المرحلة تراكمات كثيرة من التجارب والإصلاحات المتكررة في خضم سيرة التنمية الوطنية، بحيث بادرت السلطة السياسية آنذاك إلى ذلك الارتباط للفرنك الفرنسي قصد تقليص التبعية اتجاه الخارج وبعث قطاع اقتصادي تابع للدولة، يأخذ على عاتقه عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي.

كما تميزت هذه المرحلة بخصوصية المبادرة بمجموعة من التأمينات للشركات الأجنبية العاملة للجزائر آنذاك والتي كان معظمها فرنسية، وباعتبار أن سنة 1965 نقطة الانطلاق والأساس حيث نمت صياغة الأهداف المتوخاة من البناء الاقتصادي والاجتماعي ضمن استراتيجية تنموية تهدف بالدرجة الأولى إلى:

- العمل على استغلال الثروات الوطنية التي تسخر بها البلاد.

- قطع دابر للتبعية الاقتصادية من خلال بعث قطاع صناعي قوي يأخذ على كاهله إنتاج الصناعات المختلفة.

- بعث تكامل منسجم بين قطاعات المشكلة للاقتصاد الوطني لاسيما بين القطاع الصناعي والزراعي.⁵

الفترة الثانية (1971_1980) وهي فترة أسلوب التسيير الاشتراكي للمؤسسات، فترة الانتقال من تشكّل المؤسسة العامة أو المشروع العام إلى تشكّل المؤسسة الاشتراكية وكان هذا بتأثير عوامل عدة أهمها: اعتبار تجربة التسيير الذاتي بكل إيجابياتها وسلبياتها بحثاً على ضرورة إيجاد صيغة للتجسيد الشراكة الفعالة في التسيير وكذلك تحول تسيير المؤسسة الوطنية العمومية من الأسلوب التقليدي إلى أسلوب جديد يتخذ من العاملين عناصر نشطة تضطلع بمهام التسيير والرقابة من خلال مساهمتهم الفعلية في ذلك، إضافة إلى ذلك تجسيد المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة الوطنية العمومية وفقاً للميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسة من خلال المجلس المنتخب الذي يسهر على حسن تسيير

المؤسسة وعلى زيادة الانتاج وعلى التحسين المستمر للجودة، وعلى القضاء على التبذير ومراعاة النظام في العمل وتحقيق الأهداف المخططة.⁶

2- مرحلة استقلالية المؤسسات ما بعد 1980 إلى يومنا هذا.

كانت المؤسسة العمومية بحكم التجربة المحققة مستهدفة آنذاك لعملية إصلاح شامل يأخذ على عاتقها الفعالية والكفاءة أو المهارة التي يمكن تحقيقها نتيجة حرية العمل وحرية أخذ القرار للارتقاء بمضمون أداء المؤسسة. وتحفيزها على النشاط الموكل إليها إلى مستوى الأهداف المرجوة في هذه المرحلة، وهذا ما أكدته الميثاق الوطني لسنة 1986 على صنع المزيد من الاستقلالية الاقتصادية قصد تحسين فعاليتها سواء على مستوى نموها الخاص أو على مستوى مساهمتها في التنمية الشاملة الاقتصادية والاجتماعية، خاصة عن طرف احترام معايير الانتاج والإنتاجية، وعن طريق تحكم أفضل في قواعد التسيير،⁷ وقد سبق عملية استقلالية المؤسسات إجراءات في عام 1980 فمثلا فيما يلي:

- إعادة الهيكلة العضوية الغرض منه تحويل مؤسسة القطاع العام إلى مؤسسة صغيرة الحجم وأكثر تخصصا وكفاءة، وقد كان تعداد المؤسسة الوطنية آنذاك 86 مؤسسة وتعداد المؤسسة الجهوية والمحلية 526 مؤسسة، وكان العمل المستهدف هو تفتيت الأولى إلى 145 مؤسسة والثانية إلى 120 مؤسسة.

- إعادة الهيكلة المالية وهي بمثابة إعادة توزيع جغرافية للمراكز اتخاذ القرار وتوزيع لإعادة الهيكلة العضوية، وكان الغرض منها إعادة هيكلة ديون المؤسسة بإعادة تنظيم سجلات استحقاقات الفائدة وتصفية الذمم بين المؤسسات.

3- مرحلة الخصخصة (الأفاق المستقبلية للمؤسسات الاقتصادية).

لأن عائدات المحروقات كانت تمثل أكثر من 95% فقد شهدت البلاد مصاعب كثيرة خاصة بعد انهيار أسعار المحروقات التي بلغت لحد دولار للبرميل سنة 1998، فالتجهت البلاد إلى الاستدانة من صندوق النقد الدولي مع الاتفاق معه على الدخول في برنامج قوي للخصخصة، وحفز الجزائر على المضي قدما في هذا الطرح هو فشل كل الأنظمة التسييرية السابقة إضافة إلى محاولة ضخ دماء جديدة في هذه المؤسسات والسعي إلى تحسين الكفاءة الإنتاجية وتحسين الأداء، وقد سطرت الحكومة الجزائرية جملة من الأهداف المرجوة من الخصخصة هي:⁸

1- التقليل من العجز في الميزانية العامة للدولة: كان من المفروض أن تعتمد الدولة على المؤسسات العمومية في تمويل في ميزانياتها العامة وتغطية نفقات القطاعات الغير منتجة والقطاعات الاجتماعية كالتعليم والصحة، إلى جانب إقامة البنية التحتية غير أن ما حدث كان العكس، فلقد أخذت الدولة تتحمل كل نفقات المؤسسات إلى جانب تغطية الخسائر التي لحقت بها مما ساهم في إحداث عجز في موازنتها واستقراره، وبالتالي فالخصخصة من شأنها أن تقلص من العجز الذي عرفته ميزانية الدولة وهذا كما يلي:

- ستؤدي إلى إلغاء المساعدات المقدمة للمؤسسات العمومية.

- ستستخدم حصيلتها في عدة مجالات: في تغطية احتياجات التطهير المالي للمؤسسات التي لم تخصص بعد في سداد الديون الخارجية والداخلية،⁹ وديون المؤسسات العمومية، ستدفع في شكل تعويضات للمسرحين عن العمل لأسباب اقتصادية كما ستوجه حصيلتها للقطاعات الاجتماعية كالتعليم والصحة والتنمية الجهوية.

- ستمكن من الاستقرار إيرادات الدولة وارتفاعها على المدى الطويل، نتيجة استقرار محصلة ضريبية التي ستحصل عليها من المؤسسة المخصصة.

2- التقليل من عجز ميزان المدفوعات.

3- الرفع من كفاءة المؤسسات الاقتصادية وزيادة مردوديتها وتحديثها، لأن البعض يظن أن القطاع الخاص هو أكفأ من القطاع العام في قيادة المؤسسات وبالتالي فخصوصتها ستسمح بالرفع من فعاليتها ومردوديتها.

4- تطوير رأس المال.¹⁰

2- أسباب وجود المؤسسة الاقتصادية:

لقد تعددت الأسباب والظروف التي تساعد على انشاء المؤسسة الاقتصادية العمومية، حيث تتميز بالوضوح والبعض الآخر تعتبر ضمنية (خفية) من الصعب تحديدها بدقة، ومن الأسباب ما يلي:

1-2 الأسباب السياسية: وتتفرع إلى عدة عناصر:

1-1-2 أسباب أمنية: متمثلة في حماية وضمان استقلاليتها في اتخاذ القرارات خاصة فيما تعلق بالقطاعات الاستراتيجية الخاصة باقتصادها.

2-1-2 أسباب الإيديولوجية السياسية: فإن المسؤولين في السلطة نظرا لموقعهم ومكانتهم القانونية التي تخولهم بإصدار الأوامر طبقا لبرامجهم وميولاتهم الإيديولوجية.

2- الأسباب الاقتصادية: قد تدخل أحباب الدولة باحتكار بعض القطاعات التي يتجنبها القطاع الخاص سواء لانخفاض مردوديتها أو ارتفاع تكاليفها، مما يدفع بالدولة لضم بعض المؤسسات التي قد يصعب عليها الصمود اقتصاديا وماليا بحجة أنها تجد نفسها مجبرة على التدخل محاولة لإصلاحها واستغلالها لتحقيق إيرادات لميزانيتها العامة.¹¹

3- الأسباب الاجتماعية: تشمل الاتجاه نحو توفير بعض الخدمات والمنتجات الوطنية أو لبعض الطبقات منهم بشي من الدعم أو بدون مقابل حيث غالبا ما تفوق تكاليف الإنتاج إيراداتها وبالتالي تقدم الدولة خدمة اجتماعية يغيب فيها مبدأ الربحية.

3- أهداف المؤسسة الاقتصادية:

تسعى المؤسسة العمومية إلى تحقيق عدة أهداف تختلف وتتحدد حسب اختلاف المؤسسات وطبيعتها وميدان نشاطها ويمكن تلخيصها في الأهداف التالية:

1-3 الأهداف الاقتصادية وهي:

- تحقيق الربح: فاستمرار المؤسسة في الوجود يتوقف على ما تحققه من أرباح فذلك يضمن لها إمكانية رفع رأسها وبالتالي توسيع نشاطها للصمود أمام المؤسسات المنافسة الأخرى.

- تحقيق متطلبات السوق: إن تحقيق المؤسسة لنتائجها يمر عبر عملية تصريف أو بيع إنتاجها المادي أو المعنوي (الخدماتي)، وتغطية تكاليفها وعند قيام بعملية البيع فهي تغطي طلبات الزبائن سواء على المستوى المحلي الوطني أو الجهوي.

- عقلنة الإنتاج: لتحقيق المؤسسة أرباح وتنجح في إرضاء المستهلكين يتطلب ذلك استعمال الموارد المتاحة بشكل رشيد، وارتفاع من إنتاجيتها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ هذه الخطط أو برامج بطريقة منتظمة.¹²

2-3 الأهداف الاجتماعية: ومن هذه الأهداف يمكن عرض ما يلي:

- ضمان مستوى مقبول من الأجور: العمال هم المستفيدون الأوائل من نشاط المؤسسة حيث يتقاضون أجور مقابل عملهم وجهودهم، ويمثل الأجر للموظف موردا له لتلبية احتياجاته اليومية.

- تحسين مستوى معيشة العمال.

- الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال: حيث تتوفر داخل المؤسسة علاقة مهنية واجتماعية بين أشخاص قد تختلف مستوياتهم العلمية وانتماءاتهم الاجتماعية والسياسية والدعوى للتفاهم والتماسك هو من الوسائل الرئيسية لضمان استمرارية نشاط المؤسسة تحقيقا لأهدافها.

- توفير تأمينات ومرافق للعمال: كتأمين الصحي، تأمين ضد الحوادث، وكذا التعاقد، كما أنها تخصص مساكن سواء وظيفية أو عادية للعمال المحتاجين منهم، إضافة إلى توفير مرافق عامة مثل مطاعم وتعاونية الاستهلاك.

3- الأهداف التكنولوجية: تؤدي المؤسسة العمومية دورا هاما في ميدان التكنولوجيا فقد تجد عند بعضها مصلحة خاصة مثلا بالبحث والتطوير وذلك من أجل تطوير الوسائل وطرق الانتاجية علما مما يؤدي إلى التأثير على الإنتاج ورفع المردودية الإنتاجية فيها.¹³

المحور الثالث: التوظيف

1- مراحل عملية التوظيف:

سيرورة التوظيف تحتوي ثلاث مراحل أساسية والتي تمثل قرارات يجب اتخاذها، ولكل مرحلة تقنياتها ومنهجيتها:

1-1 مرحلة الاستقطاب أو الجذب:

يمكن تعريف الاستقطاب بأنه " البحث عن، و جذب وعاء من الأفراد المؤهلين و الأكفاء لشغل الوظائف الشاغرة"

1-1-1 أهداف عملية الاستقطاب: يعتبر نجاح عملية الاستقطاب هو الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة

والمنتجة وتهدف وظيفة الاستقطاب إلى تحقيق ما يلي:

- توفير العدد الكافي من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف بأقل تكلفة ممكنة.
- الاسهام في زيادة عملية الاختيار من خلال التركيز على استقطاب واجتذاب الأفراد المناسبين الذين يتم الاختيار من بينهم وبالتالي تقليل عدد الأفراد غير مؤهلين لشغل الوظائف.

- الحصول على قوى عاملة مؤهلة وذات كفاءة عالية مما يؤدي إلى استقرار العمالة وزيادة فعالية المنظمة.¹⁴

2-1 مرحلة الاختيار:

تعرف عملية الاختيار بأنها "العملية الادارية التي بمقتضاها يقسم المترشحون الى فريقين فريق تقبله المنظمة لتعيينه للوظيفة الشاغرة وفريق ترفضه، وهي تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المترشحين للوظيفة وهذا الاختيار يتم طبقا لمعايير الاختيار التي تطبقه المنظمة".¹⁵

1-2-1 أهمية الاختيار: لا يجب الاستهانة باختيار أكفأ الموارد البشرية للعمل بأي منظمة، فالاختيار الكفء، يؤدي الى نتائج باهرة على مستوى كفاءة الوظيفة ككل، أما الاختيار غير الكفء فيؤدي إلى تدمير المنظمة من جوانب عديدة وتتمثل مزايا الاختيار الكفء للموارد البشرية الى ما يلي:

- تحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة.

- نجاح المنظمة.

- توفير تكلفة التدريب.

- توفير تكلفة إعادة التعيين.

- القضاء على السلوك الوظيفي السيء.

- التوافق مع قوانين التوظيف.

بناء ثقافة تنظيمية فعالة.¹⁶

3-1 مرحلة إخطار المتقدمين والتعيين :

بعد استكمال إجراءات الاختيار يخطر كتابة المتقدمون الذين اجتازوا هذه الإجراءات، وهذا ما يسمى عرض الوظيفة، قد يقبل المتقدم هذا العرض أو يرفضه ذلك أن بعض المتقدمين يمكن أن يتصرفوا بصفة مختلفة تجاه العرض كما يلي:

- قبول العرض واستلام العمل.

- قبول العرض مبدئيا وطلب مهلة.

- عدم قبول العرض لتوفر عرض أفضل.

- عدم قبول العرض لأن الدافع من وراء التقدم هو الحصول على خطاب الموافقة على التعيين للضغط على رئيسه.

عندما يتم إخطار المتقدمين المناسبين بالقبول يخطر باقي المتقدمين الذين لم يقع عليهم الاختيار مع شكرهم لاهتمامهم وأنه يمكن طلبهم مستقبلاً.¹⁷

التعيين : قرار التعيين يكون عموماً جماعياً ويشارك فيه عدة أطراف الحاضرين في سيرة التوظيف. و يقصد به عملية إصدار القرار بالتعيين اعتباراً من تاريخ محدد وينتج عنه حقوق للموظفين وواجبات ومسؤوليات وظيفية.

4-1 مرحلة الاندماج:

حينما يلتحق المرشح المقبول بالمنظمة تبدأ فترة الاندماج، وهي ضرورية لتدعيم عملية التوظيف، ويمكن أن تتحقق من خلال التكوين الجماعي لمجموع المتقدمين والمقبولين لشغل الوظائف الشاغرة، كما يمكن أن تكون فردية يقوم بها وصي أو مدرب coach، ويتم فيها التعريف بثقافة المنظمة وقيمها واختبار كفاءات الفرد وتحديد إمكانية التكوين.¹⁸

2- أهمية التوظيف الجيد:

تهدف عملية التوظيف إلى ملئ الوظائف الشاغرة ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. ويحقق التوظيف الفعال عدة مزايا للمؤسسة منها:

- زيادة الانتاج من خلال: تحسين أداء الأفراد.
- تحسين عملية التدريب والتقليل من تكاليف التدريب.
- الوصول إلى الرضا الوظيفي للعمال.
- رسم المسار الوظيفي للعمال من دون أي عراقيل.
- زيادة انتاجية العامل الواحد.
- خفض التكاليف وتحقيق الأرباح من خلال الاستثمار في المورد البشري.¹⁹

المحور الرابع: الاختبارات والمقاييس النفسية

1- أنواع الاختبارات والمقاييس النفسية:

1-1 اختبار الاستعدادات المهنية:

هي اختبارات ترمي إلى قياس استعداد الفرد لعمل معين قبل التدريب عليه أي يهدف إلى التنبؤ بمدى نجاحه في عمل لم يتدرب عليه من قبل. المعروف أن الأفراد الذين يتلقون نفس التدريب تبدو لديهم فوارق كبيرة في الأداء، وهي فوارق ترجع إلى اختلاف ما لديهم من استعدادات كامنة، واختبارات الاستعدادات مما تهتم به المؤسسات والشركات التي تقوم بتدريب عمالها وموظفيها كي لا تنفق المال والجهد على تدريب أفراد غير مستعدين، يضاف إلى هذا أن نجاح المؤسسة أو الشركة في المستقبل مرهون باستعدادات صغار العمال والموظفين فيها والمبتدئين منهم.²⁰

2-1 مقياس الميول المهنية:

1-2-1 مقياس سترونج (strong):

حيث يتكون من (325) فقرة: تم اختيارها من فقرات مقياسين منفصلين وتشتمل على المقاييس الفرعية التالية: اختيار المهن، والموضوعات الدراسية، والنشاطات التي يمارسها الشخص، والهوايات، ومجالات التسلية، واختيار نوعية الناس الذين يرغبون في العمل معهم، والمفاضلة بين نشاطين، والصفات الشخصية، كما تضمن المقياس على المقاييس غير المهنية كمقياس نضج الميل ومقياس الذكورة والأنوثة ومقياس المستوى المهني، ومقياس التحصيل الأكاديمي.

2-2-1 اختبار جيلفورد (Guilford) وآخرين:²¹

ويتكون هذا الاختبار من (360) عنصرا يحدد المفحوص فيه إن كان يعتبر كل واحد كهواية أو مهنة معا أو لا يرغب فيه إطلاقا ويفحص هذا الاختبار تسعة ميول هي: الميل الفني، الميل العلمي، الميل الميكانيكي، الميل الخلوي، الميل القيادي، الميل الاجتماعي، الميل المكتبي، الميل للخدمة الاجتماعية.

3-2-1 مقياس هولاند (holland):

يرى هولاند أنه يمكن النظر الى الميول المهنية على أنها تعبر عن شخصية الفرد، أي أن هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول، وقد بنى هولاند نظريته في أنماط الشخصية المهنية على قاعدة أساسية وهي أن اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره فيها يعتمد على ملائمة تلك المهنة لشخصيته وبين هولاند أن هناك علاقة بين الشخصية والمهنة وأن الميول المهنية للفرد ماهي إلا أحد مظاهر الشخصية وأن كل فرد يسبه واحدا من أنماط أساسية للشخصية وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط ، وذكر هولاند أن الاختيار المهني يعبر عن السمات الشخصية للفرد بالإضافة الى ميوله وقدراته واستعداداته.²²

4-2-1 مقياس مينوستا:

يستعمل هذا المقياس لمقارنة ميول الأفراد بميول أولئك الذين يعملون في مهن خاصة مثل مهن: الفران ، النجار، الكهربائي، وقد صمم هذا المقياس لقياس ميول الراغبين في الاشتغال بالحرف المه نية المختلفة وميول الدارسين لمرحلة ما قبل الجامعة أو ميول الملتحقين بالمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهنية. وتقوم مقاييس الميول المقننة على عدة افتراضات منها:

- يمكن أن تعطى للشخص استجابات ثابتة لدرجة الميول مثل (: أحب، حيادي، لا أحب) بالنسبة للنشاطات والمهن المألوفة .

- يمكن استعمال فقرات الميول نحو النشاطات والمهن المألوفة للتعرف على الميول المهنية غير المألوفة.

- فقرات الميول يجب أن تميز بين ذوي الميول المتشابهة وأولئك الذين لديهم ميول مختلفة.

- المجموعات التي لها ميول متشابهة تكون لها تقديرات متشابهة على استجاباتها لفقرات المقياس

- تعتمد فقرات المقاييس على ثقافة المجتمع وخاصة في حالة وجود أقليات عرقية.²³

- 2- أهمية الاختبارات والمقاييس النفسية في التوظيف: لقد وجد أن هذه الاختبارات مفيدة في النواحي الآتية:
 - استبعاد غير الصالحين من المتقدمين لعمل من الأعمال، لقد قدرت إحدى الشركات أنها حين استخدمت الاختبارات للاختيار كان عدد الفاشلين في أعمالهم أقل من 10%، في حين بلغت نسبة هؤلاء الفاشلين 30% حين لم تستخدم الشركة الاختبارات.
 - تنقص تكاليف تدريب المستجدين لاختيارها أقدر المتقدمين على التعلم.
 - تخفف من أثر المحاباة في اختيار العمال والموظفين لأنها تقيم هذا الاختيار على أساس موضوعي لا على أساس العاطفة والهوى والمجاملات، فهي خير وسيلة لاتقاء شر التوصيات والتزكيات والوساطات التي يتقدم بها الأصدقاء وغيرهم من ذوي الجاه لتعيين ذوي الخطوة.
 - قد تحتاج بعض الشركات والمؤسسات إلى تدريب العمال والموظفين القدامى أو المستجدين في ميادين جديدة للعمل، وهنا تستخدم اختبارات المعلومات واختبارات الكفاية، كما تستخدم اختبارات الشخصية خاصة لتلك الأعمال التي تتطلب سمات معينة كأعمال البحث العلمي والبيع والتسويق.²⁴
 - إذا كان بالمؤسسة قسم للتوجيه النفسي للعمال غير المتوافقين، كانت الاختبارات أداة ضرورية للتشخيص وأحياناً للعلاج.
 - الاختبارات أداة نافعة لإصلاح ما تنطوي عليه عملية الإدارة والإشراف على العمال من عيوب، فقد وجد أن المشرفين غير الأكفاء ينزعون في العادة إلى عمالة العمال غير الأكفاء وكتابة التقارير الجيدة عنهم، وقد يستغل هذا الاتجاه بعض الماكين غير المهرة أو غير المجدين من العمال مما يترتب عليه خسارة في الانتاج، هنا تكون الاختبارات أداة للتمييز بين المغمورين وبين الضعفاء المحظوظين.
 - الاختبارات تعين على الكشف على ذوي الكفايات الممتازة من العمال والموظفين.
 - عن طريق الاختبارات يمكن التمييز بين الفشل الناشئ عن نقص في القدرات والاستعدادات والذي يرجع إلى سمات الشخصية.²⁵

خاتمة:

من خلال ما جاء في المداخلة يمكن القول أن للاختبارات والمقاييس النفسية أهمية كبيرة إذ تحصل المؤسسة الاقتصادية على فوائد كثيرة، ليس هذا فقط بل حتى أنها تعود بفوائد على العامل فعندما يجد نفسه في المنصب الذي يلائمه ويلائمه امكاناته وقدراته المهنية فان هذا يكسبه الثقة بنفسه ويرفع معنوياته ورضاه الوظيفي ما يحفز على العمل ويجعله على استعداد للعمل مع زملائه وبالتالي يساهم في زيادة انتاجية المؤسسة وتحقيق أهدافها ويضمن استمراريتها.

وقد خلصت هذه المداخلة بالتوصيات التالية:

- عدم اخضاع عملية التوظيف لتدخل الادارات العليا لأنها تفقد مصداقيتها لان العامل الشخصي يلعب دورا أساسيا فيها.
- الاستعانة بالخبراء والمتخصصين عند عملية التوظيف وذلك بهدف كسب خبرات أكبر والحصول على الأفضل من بين المترشحين للتوظيف.
- خلق الوعي لدى أفراد المجتمع وذلك من خلال نشر ثقافة المال العام والوظيفة العمومية وهذا كمحاولة للحد من فساد التوظيف.

قائمة الهوامش:

- 1- القص صليحة و عطية دليلة: الصعوبات التي تواجه الاختصاصي النفسي في تطبيق الاختبارات النفسية في الوسط العقابي(السجون)، يوم دراسي: اشكالية استخدام الاختبارات النفسية والمهنية -الواقع والتحديات-، جامعة الحاج لخضر باتنة، ص 3، نقلا عن موقع

http://vrlex.univ-batna.dz/images/proceeding/problem_test/communication.pdf/9/11/2017.

14h:43

- 2- تيشات سلوى: أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، غير منشورة، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2010/2009، ص12.
- 3- حشماوي مختارية: تكوين الاطارات المسيرة الجزائرية، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، غير منشورة، جامعة وهران، 2012/2011، ص25.
- 4- بن عنتر عبد الرحمن: مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية أفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد3، جوان 2002، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص110.
- 5- المرجع نفسه، ص111.
- 6- المرجع نفسه، ص114.
- 7- المرجع نفسه، ص115.
- 8- مخالفة رشيد: الثقافة التنظيمية وإدارة الصراع التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016/2015، ص69.
- 9- عيساوي نادية: تقييم المؤسسة في إطار الخصوصية، دراسة حالة المؤسسة العمومية لإنتاج الحليب ومشتقاته ملبنة نوميديا، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2005/2004، ص ص21،22.
- 10- المرجع نفسه، ص22.

- 11- ناصر دادي عدون عبد الله وقويدر الواحد: مراقبة تسيير الأداء في المؤسسات الاقتصادية (المؤسسة العمومية بالجزائر)، دط، دار المحمدية العامة للنشر، الجزائر، 2010 ص ص 95_96.
- 12- المرجع نفسه، ص ص 97، 98.
- 13- المرجع نفسه، ص 99.
- 14- منير زكرياء أحمد عدوان: واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العامة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص 38.
- 15- سيدي صالح صبرينة: محاضرات في تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف-2، 2016/2017، ص 49، نقلا عن موقع،
<http://dspace.univ-setif2/5/11/2017/17h:30>.
- 16- المرجع نفسه، ص ص 51، 52.
- 17- رقام ليندة: دروس في أسس إدارة الموارد البشرية مدعمة بحالات تطبيقية، جامعة فرحات عباس سطيف1، 2014/2015، ص ص 38، 39، نقلا عن موقع،
<http://eco.univ-setif.dz/uploads/Ragguem.pdf> 8/11/2017.18h:30
- 18- المرجع نفسه، ص 39.
- 19- فريد خميلي: أثر التغيرات الداخلية على توظيف الموارد البشرية في مجمع صيدال فرع فرمال بعنابة، مجلة مركز دراسات الكوفة، ص 149، نقلا عن موقع
<https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=91801.9/11/2017.16h:49>
- 20- فتحي محمد موسى: التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 221.
- 21- صالح نويوة ومذكور لزهري: واقع تطبيق اختبارات الميول بمنظومة التوجيه المدرسي والمهني بالجزائر وأفاقه، يوم دراسي: اشكالية استخدام الاختبارات النفسية والمهنية -الواقع والتحديات-، جامعة الحاج لخضر باتنة، 29 أفريل 2015، ص 171، نقلا عن موقع
http://vrlex.univ-batna.dz/images/proceeding/problem_test/communication.pdf/9/11/2017.
- 14h:43
- 22- المرجع نفسه، ص 172.
- 23- وائل محمود عياد: الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، 2001، ص 34.

24- فتحي محمد موسى، مرجع سبق ذكره، ص ص 148، 149.

25- المرجع نفسه، ص ص 149، 150.