**المحاضرة الأولى: مفهوم الاختيار المهني**

1. تعريف الاختيار المهني:

1.2. الاختيار لغة:

إن الاختيار لغة مصدر من الفعل "اختار" وأًله خير، يخيّر؛ وهو طلب ما هو خير وفعله، والخير: ضدّ الشرّ، وجمعه خُيور، تقول منه: خِرتَ يا رجل، فأنت خائر، وخار الله لك؛ وتخيّرت هذا الشيء: أخذت خياره وخيرته، يقول المصطفوي في كتابه التحقيق: "أن أصل الواحد في هذه المادة: هو انتخاب الشيء واصطفاؤه، وتفضيله على غيره، ففيه قيدان الانتخاب والاختيار، والتفضيل. وهذان القيدان ملحوظان في جميع صيغ اشتقاقها. فالخير هو ما يقابل الشر: فالخير ما يُختار ويُنتخب من الأفراد، ويكون فاضلا وراجحا، قال الله تعالى: "وأنا اخترتك فاستمع لما يوحى" (سورة طه، آية13)، وقال تعالى: "ولقد اخترناهم على علم على العالمين" (سورة الدخان، آية32)، وقال عز وجلّ: "وربك يخلق ما يشاء ويختار" (سورة القصص، آية 68)، ويقول تعالى: "واختار موسى قومه سبعين رجلا لميقاتنا" (سورة الأعراف، آية 155)، ويراد الانتخاب مع توجه ورغبة وقصد وكون المنتخب ذا فضيلة، فتدلّ الهيئة على الرغبة". (نهى سليم، 2022، ص49)

* 1. **الاختيار المهني اصطلاحا:**

يقصد بالاختيار المهني للفرد: "هو قياس قدرات الموجهين مهنيا للكشف عن أفضلهم لنفس المهنة، وهي مرحلة تأتي بعد التوجيه المهني، حيث يتم الاختيار المهني الكفء لمهنة معينة من بين مجموعة من الأفراد" (طارق عبد الرؤوف، إيهاب العيسى، 2018، ص42)

في حين يعني به فرج طه (2007، ص117) : "تلك العملية التي يتم عن طريقها اختيار أصلح المرشحين أو المتقدمين للتعيين في عمل معين، وأنسبهم له".

كما يحدد الدكتور أحمد عزت راجح بأن: "المقصود بالاختيار المهني هو انتقاء أصلح الأفراد وأكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال"، وهو من تعريفه هذا يرمي إلى نفس الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجيه المهني، ألا وهو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. (كامل محمد عويضة، 1996، ص41)

ومنه يتوضح لنا بأن الاختيار المهني هو عملية مفاضلة بين مجموعة من الأفراد تقدموا للحصول على وظيفة ما لدى مؤسسة أو هيأة تنظيمية.

هذا وقد قسمت عبايدية أحلام (2007، ص30) السياقات التعريفية لمفهوم الاختيار المهني إلى سياقين هما:

* السياق التحديدي: **الذي يعتبر الاختيار المهني حدث آني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن، ومن أبرز المساهمات التي تندرج ضمن هذا الاتجاه نذكر أعمال كل من "آن روو" و"هولاند".**
* السياق التطوري: **وينظر على الاختيار المهني على أنه سيرورة تطورية تمتد عبر الزمن، تؤدي على بلورة اختيارات ومشاريع الفرد، إن أهم النظريات التي ظهرت في هذا الاتجاه هي نظرية "جينزبرغ" و"سوبر".**

1. تقاطع مفاهيمي للمصطلحات:

يعد مصطلح الاختيار المهني وحدا من تلك المفاهيم التي تتداخل وتتقاطع بشكل كلي أو جزئي مع مفاهيم علم النفس عمل وتنظيم مثل: التوجيه المهني، الانتقاء المهني؛ وعليه وجب الوقوف على الفروق المفاهيمية فيما بين هذه المصطلحات لتبيان التكامل والتشابه بينها، ومن بين ذلك:

* الفرق بين التوجيه المهني والاختيار المهني:

إذا كان المقصود بالاختيار المهني هو انتقاء أنسب المتقدمين لشغل عمل معين، فإن المقصود بالتوجيه المهني هو انتقاء أنسب عمل لشخص معين، أي أننا في الحالة الأولى (الاختيار المهني) يكون عندنا أشخاص كثيرون متقدمون لعمل معين، وتتلخص المهمة في أن ننتقي من بينهم أنسبهم وأصلحهم للقيام بهذا العمل فنعينهم فيه، بينما في الحالة الثانية (التوجيه المعني) يكون عندنا شخص واحد وأمامنا أعمال عدة، وتتلخص مهمتنا في أن ننتقي له من بين هذه الأعمال الكثيرة أنسب عمل (أو أعمال حسب ترتيب مناسباتها) تؤهله له استعداداته، وقدراته الجسمية والنفسية. (فرج عبد القادر طه، 2007، ص125)

شكل رقم (01): نموذج يوضح الفرق بين التوجيه المهني والاختيار المهني

**المصدر: من إعداد الباحثة**

ويمكن إيجاز أهم الفروق بين التوجيه المهني والاختيار المهني فيما يلي:

* **أن الاهتمام بالتوجيه المهني يتركز حول الفرد نفسه، أما في الاختيار المهني فيتركز حول العمل.**
* **في الاختيار المهني يزداد الاهتمام بتحليل العمل وتحديد مستلزماته أو مواصفاته، أما في التوجيه المهني فالاهتمام موجه نحو تحليل قدرات الفرد وإمكانياته، ثم إمداده بالمعلومات المهنية اللازمة.**
* **يهدف الاختيار المهني إلى استغلال القوى البشرية لصالح العمل، بينما يهدف التوجيه المهني إلى استغلال الأعمال لصالح الأفراد. (كامل محمد عويضة، 1996، ص42)**
* الفرق بين الانتقاء المهني والاختيار المهني:

تعتبر فتحية يحي وابتسام بزوح (2020، ص60) أن الانتقاء المهني: "من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية، وشمل هذا التعريف ثلاث خطوات مهمة وهي:

* **معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته وظروفه البيئية ونوع مستوى تعليمه وتدريبه**
* **معرفة المهن المختلفة وما تتطلب من قدرات وسمات تعليم وتدريب**
* **المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الانتقاء الموفق".**

لذلك يعتبر سوبر (Super) أن: "اختيار الفرد لمهنته هي واحدة من لحظات الحياة التي يدعي الفرد من خلالها إلى تأكيد التصور الذاتي لنفسه بشكل واضح، وذلك بمواجهة مختلف النماذج المتنوعة التي تمنحها المهن، والتي هو ملزم بالاختيار من بينها". ( ص263)

غير أن الجدير بالذكر، هو أن الفرق بين مصطلحي الانتقاء المهني وبين مصطلح الاختيار المهني هو فرق في السياق التي الذي يتم فيه الجمع بين الفرد المناسب والمكان المناسب؛ فإذا تناولنا السياق الفردي سيتضح لنا أن أمر اختيار المهنة المناسبة ينطلق من الفرد ورؤيته وتقديره لذاته وبعدها يتجه نحو المهنة التي ترضيه مبدئيا، في حين سيتضح لنا من خلال السياق التنظيمي أن عملية الاختيار المهني تنطلق من الوظيفة أو المسمى الوظيفي أو المهني الشاغر.

بمعنى آخر الفرق بين التوجيه المهني والاختيار المهني هو التالي:

* **التوجيه يبدأ من الفرد، ويركز اهتمامه فيه، في حين أن الاختيار يبدأ من مهنة معينة ويهتم بها في المقام الأول.**
* **التوجيه يعمل على المعرفة، والإرشاد لصالح الفرد، ويقوم على أساس أن كل إنسان يجب أن عمله بين مختلف الوظائف الاجتماعية حتى إن كان عاجزاً، أو مريضًا، أو ذا عاهة، في حين أن الاختيار يعمل على التصفية والاستبعاد، ولا يهتم بمصير من يستبعدهم من الأفراد.**
* **الاختيار المهني يهتم بتحليل العمل، وتحديد مستلزماته ومواصفاته، أما في التوجيه المهني فيهتم بتحليل قدرات الفرد، وإمكانياته، ثم إمداده بالمعلومات المهنية اللازمة.**
* **يهدف الاختيار المهني إلى استغلال القوى البشرية لصالح العمل، بينما يهدف التوجيه المهني إلى استغلال الأعمال لصالح الأفراد. (الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، 2020، ص82-83)**

1. **دوافع الاختيار المهني:**

هناك العديد من العوامل التي تتقاطع لاختيار الفرد المناسب للعمل في المنصب المرجو شُغله، يمكن توضيحها فيما يلي:

* **الشاغر الوظيفي لدى المؤسسات:** فوجود منصب شاغر في المؤسسة، يدفع الإدارة الى اتخاذ الاجراء المناسب للتعامل معه لتجنب تعطيل العمل أو الهدر الوظيفي، ومن هذه الإجراءات هي الترقية، النقل الوظيفي، التدوير الوظيفي..، ولكن يبقى الاختيار المهني واحدا من أبرز هاته الإجراءات بُغية استقطاب وتوظيف الفرد المناسب لهذا الشاغر الوظيفي.
* **استحداث مناصب وظيفية جديدة**: مثلما يتم الان استحداث وظائف مهندسي وتقنيي البيانات الكبيرة (Big-Data)
* **متطلبات مهارية حديثة للأدوار الوظيفية**: فالموظف الإداري سابقا كان يمكنه أن يزاول عمله كتابيا أو بآلة النسخ، أما اليوم فقد باتت مهارة استخدام الكومبيوتر والمهارات التقنية المختلفة مطلبا ضروريا بالرغم من عدم تغير المسمى الوظيفي للعديد من المهن كالسكرتير، الموظفين الإداريين، إدارة الموارد البشرية..وغيرها من الأدوار أو حتى المهن كالتعليم والطب والمحاماة..الخ.
* **إعادة الهيكلة التنظيمية للأدوار الوظيفية:** عندما تقوم المؤسسة بإعادة هيكلة تنظيمها الإداري يتبين أن هناك بعض الوظائف تحتاج إلى "التبسيط الوظيفي" أي تقسيم المهام الموكلة لدور وظيفي ما إلى أدوار وظيفية مساعدة (مثلا: أن نجد دور مسؤول إدارة المواد البشرية يحتاج إلى التقسيم إلى ثلاث أو أربع وظائف، فبدل أن يقوم به شخص واحد أصبح من الضروري أن يقوم به ثلاث أو أربع أشخاص)، أم أن تحتاج بعض الوظائف إلى "التركيز أو التجميع الوظيفي" أي أن يتم جمع وظيفيتين أو أكثر في وظيفة واحدة (مثلا: أن نجد وظيفة سكرتير ووظيفة مبرمج ووظيفة منسق إداري، يتم جمعها في وظيفة إدارة واحدة وهي وظيفة مشرف إداري أو سكرتير عام).
* **التطوير الوظيفي:** ويحدث في عدة حالات منها: حينما تتوسع المؤسسة في أدائها المهني وترفع من مستوى جودته، أو أن يزداد عدد العملاء الذين تقدم لهم خدماتها أو حتى المناطق الجغرافية التي تتواجد بها، فيتوجب ذلك أن تستحدث المؤسسة مناصب وظيفية جديدة لم تكون تحتاجها سابقا.

1. أهداف عملية الاختيار المهني:

بحسب عبد النور أرزقي (ص21) يسعى الاختيار المهني إلى تكييف الأفراد مع المهن الكثيرة والمتنوعة، وذلك بالتوفيق بين الفروق الموجودة بين الأفراد، أي يسعى لعقلنة هذه الفروق مع تنوّع المهن وقطاعات العمل، بمعنى اختيار لكلّ مهنة الفرد أو الأفراد المناسبين لها، القادرين على أدائها، ولولا الفروق لكان من السهل توزيع الأفراد على المهن بشكل اعتباطي، ولما كان لا بد من عملية الاختيار، وقد أثبتت الدراسات والبحوث في ميدان العمل منذ مدة لا تساوي الأفراد أمام المهام التي يؤدونها في كيفية التعامل معها وفي درجة التكيّف والتناسق مع متطلباتها، مما أدى إلى بروز حتمية الاختيار، وحتى في المهن البسيطة والتي لا تتطلب وقتا طويلا ولا جهدا كبيرا لتعلمها ظهر نوع من الاختلاف من حيث المردود. وفي ضوء ذلك يمكن أن نجمل أهداف الاختيار المهني في:

* **إيجاد لكل مهنة أو عائلة مهنية ما يناسبها من قدرات ومهارات**
* **توفير للفرد المجال المهني الذي يمكنه من توظيف كل ما لديه ويطور قدراته**
* **تحقيق أقصى ما يمكن من بذل وعطاء**
* **توزيع المهارات توزيعا صحيحا ومفيدا**
* **تفادي هدر المورد البشري**
* **تحقيق الاستثمار الأمثل في الطاقة البشرية**
* **ضمان استقرار اليد العاملة وبالتالي تقليص معدلات التسرب المهني**
* **الاسهام في رعاية المتفوقين والممتازين والحفاظ على تفوقهم والحيلولة دون ضياع القدرات الفائقة التي يمتلكوها**
* **الاستفادة من قدرات غير الأسوياء بتوفير المناصب مع نقائصهم**
* **تحقيق التكيف المهني بأقل جهد وأقل تكلفة وفي أقل مدة زمنية.**