

دليل المقابلة

المبادئ التقنية

بقلم: سماح عبد الواحد استاذ محاضر
معهد علم النفس وعلوم التربية

لقد رأيت من المنفعة العامة ان أقدم لزملائي الأساتذة والباحثين وللأخصائيين النفسانيين المهنيين ولطلبة الاختصاص، هذا البحث المتواضع والمتمثل في محاولة لحوصلة أهم النتائج التي توصل إليها البحث التطبيقي من جهة* وما لمستة شخصيا في حياتي المهنية كأستاذ وباحث جامعي من جهة أخرى، فيما يخص احدى التقنيات التي يكثر استعمالها في العديد من مجالات العلوم المختلفة بصفة عامة، وفي مجال علم النفس بمختلف اختصاصاته بصفة خاصة، ونقصد بذلك المقابلة - THE INTERVIEW

- المقابلة هي تفاعل بين شخصين عن طريق لغة مفهومة من الطرفين، فهي محادثة منظمة وهادفة بين المستجوب والمستجوب مع حضور الجانبين، وبدون الخوض في مجال أغراض المقابلة ومختلف ظواهرها وأنواعها، والتي قد تختلف من حيث البنية والهدف أعرج على المبادئ التقنية التي قد تساعد الكثير من مستعملي هذه التقنية في تفادي الكثير من الأخطاء المنهجية أولا، وتفادي تضيق الوقت والجهد ثانيا. ولعلّ الدليل The guide أو المخطط الذي أقترحه قد يسا عد على الوصول الى الهدف المنشود وقد أخذت كمثال توضيحي Illustration لموضوع المقابلة اختيار Selection محاسب في بنك..

انظر الى قائمة المراجع

خطوات بناء المقابلة

- التفسير

الاختيار

- 1- جمع المعلومات للتقويم
- امكانيات أداء المهام في المركز
- الارادة في الادمج وممارسة العمل
- 2- تزويد المترشح بالمعلومات الكافية حول مركز العمل والمؤسسة
- 3- اختبار القيمة الشخصية (قدرات، مؤهلات) للمترشح، ثم التحقق من بعض المعلومات الخاصة

1- شبه مقننة (المقابلة)

2- مكيفة للمركز بالذات

3- مرنة ومحدثة

1- خلق جو من التآلف والتعارف

2- تحديد تسلسل للجلسة

3- الالمام بالحصول على معلومات

خاصة بالمترشح تهم المركز بالذات

4- التحدث بعمق عن المركز والمؤسسة

5- توليد أسئلة من طرف المترشح

6- انهاء المقابلة

1- التجربة المهنية في مراكز متشابهة و/أو في المركز نفسه

2- المستوى التكويني والتدريبي

التعليمي المتحصل عليه

3- أسئلة غير مباشرة حول اهتماماته وأهداف المهنية

4- تزويد المترشح بمعلومات تساعد في التعرف على

مزايا ومساوئ المركز

5- التعليق عن أهداف المؤسسة والقدرة على الوفاء لها

- الخطوات

1- موضوع المقابلة

2- الأهداف

3- النمط والأسلوب

4- البنية

5- اضافات

مبادئ لتوجيه سير المقابلة

<p>التفسير</p> <p>أسئلة مفتوحة- مغلقة</p> <p>التقاط العناصر المرتبطة بالتسلسل المحدد</p> <p>لقد قلت... يعني أكثر أن...</p> <p>طرح أسئلة خاصة ودقيقة</p> <p>كيف؟ لماذا؟ منذ متى؟...</p> <p>انها ، المقابلة كما يجب دون اهمال التقويم والاهداف والقرار</p>	<p>الخطوات</p> <p>تحديد الهدف من المقابلة</p> <p>ثم حث المترشح على التحدث</p> <p>الاستماع بانتباه وتسجيل المواضيع والقضايا التي يمكن العودة اليها لتوضيحها باسهاب</p> <p>توجيه اهتمام المترشح نحو المواضيع المتصلة بالموضوع</p> <p>التذكير بالمواضيع والقضايا العامة التي وردت في سياق حديث المترشح ، ثم ربطها بمواضيع اخرى لها اهميتها حول هدف المقابلة</p> <p>استغلال المعلومات المحصل عليها أثناء المقابلة للوصول الى الاهداف المسطرة بعد تمحيص المحتويات</p>
	<p>الفاتحة</p> <p>الاصفاء</p> <p>التركيز</p> <p>التحقق</p> <p>الاستعمال</p>

عملية تقويم المترشح

ما يجب على المترشح القيام به اذا تحصل
على المنصب؟
المركز: محاسب بنك

المعنى	المعنى
السلوك	السماوات
1- ماذا فعل او يفعله المترشح؟	1- تحضير الصحيفة اليومية بدقة ونظام ثم القيام بترتيب المستندات والمذكرات (استعمال الاعلام الالى ضروري)
1- عمل سابق وتجربة غير مهنية	2- حفظ المستندات في سجلات (غرض المحافظة واستغلالها في المستقبل
2- تعلم وتكوين سابق	3- مراجعة الوصلات بطريقة سريعة ودقيقة
3- السلوك المعتاد	4- الكشف عن الأخطاء في الميزانيات لتصحيحها وضبطها
	5- الاعتناء بالانقطاعات دون ان يشكل له ذلك ضغط او جهد
	6- تحضير المستندات لمراجعتها من طرف المسؤول
	7- استغلال الوقت كما ينبغي مع ابراز الاولويات
	8- تبادل المعلومات مع الزملاء الآخرين داخل وخارج المصلحة بكل احترام وتقدير وكياسة
	9 - تحسين ظروف العمل الخاص به وذلك بمراجعة الأسلوب المتبع مع تقديم الإقتراحات
	10 - مقدم
	7- قلق
	8 - فطنة (صواب الرأي)
	9- تجرئته مناسبة
	10 - مقدم

المقابلة الناجمة

- 1- التصميم اللام
- تكون الاهداف واضحة
- يصمم لمحتوى المقابلة لكي يتوافق مع الاهداف
- الالام بمطالبات المركز الترشح اليه
- 2- تقوم مؤهلات الترشح للمنصب
- يكون التقوم متعلق بالمؤهلات
- الخاصة في الجهاز المهام المرتبطة بمركز العمل
- 3- تقوم ارادة الترشح للعمل في
المؤسسة التي ستوظفه
- 3- هيكله المقابلة
- تكون المقابلة مناسبة ومرتبطة
بالمركز المعني
- تتناول المقابلة المواضيع الهامة المتعلقة بالمركز
- تسجل كل المعلومات الضرورية
- 4- احترام المستجوب للحياة الخاصة
للمستجوب
- التقيد بالمطالبات الضرورية للمركز
- الاهتمام تلقائيا بكل الامور المتعلقة مباشرة بالمنصب
- يقيم الترشح انطلاقا من متطلبات المركز
- يحتفظ بكل الوثائق والمستندات التي تساعد في المهمة.

المقابلة الفاشلة

- 1- التصميم الغير ملائم
- المستجوب لايلم بالاهداف
- المستجوب لا يصمم ولا يهيكل المقابلة
- المستجوب لا يعرف خصوصيات المركز
المعني في العملية
- 2- محاولة تحقيق تشخيص نفسي
- المستجوب يتقلد دور النفسي العيادي
- يحكم على الترشح بمعايير غير ملائمة
- 3- الذاتية في المقابلة
- تكثر الاتجاهات الشخصية
وتكثر النمطية (القولبية)
- التأثر بالوقع الأول ثم البحث عن استخلاص
الحكم عن الترشح
- النسيان عند المستجوب
- 4- اقتصام المستجوب للحياة الخاصة للمستجوب
- التاكيد على مواضيع وامور لا تهم المقابلة
- يكون التقويم انطلاقا من معلومات غير هامة

ملاحظة: يتبين مما سبق عرضه في هذا الدليل أن المقابلة مهما كان هدفها، فهي تركز على مبادئ تقنية يجب مراعاتها لكي تنجح لكن تجدر الإشارة بالذكر ان الوصول الى الاهداف المرجوة من المقابلة لا يمكن تحقيقها الا بالتحضير اللازم والتدريب الدؤوب والمستمر للقائم بالمقابلة.



المراجع:

- عاشور أحمد صقر (1983): المدخل الى علم النفس الاجتماعي ط ٢, سعيد رأفت للطباعة -القاهرة.
- سعيد عبد الرحمان (1983): القياس النفسي مكتبة الفلاح -الكويت -
- فان دالين د.ب (1976): مناهج البحث في التربية وعلم النفس ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون (1969) مكتبة الانجلو المصرية.
- عبد الرحمان محمد عيسوي (1982): علم النفس والانتاج. دار النهضة العربية - بيروت -
- Arvery, R.D & champion, J.E. (1982) : The employment -
ecsearch Personnel interview a summary and Reviewey of recent
Psychology 32.(2)
- Arvery, R.D & AL (1987) Interview validity for selection sales
clerks. Personnel Psychology. 40.
- Brenner, M & AL (1985) The research interview uses and
approaches. Academic press london.
- Forsythe, S & AL (1985) Influence of applicant's dress on
interview's selection decision. journal of Applied Psychology vol
70-2.
- Fraser, J.M (1984) Las entrevistas de selection de personal.
Editiones Deusto bilbao
- Ghiselli. E.E (1966) The validity of a personnel
interview. Personnel psychology.
- Husen. T (1952) La validité des interviews par rapport a l'âge, au
sexe et a la formation des interviewrs. le travail humain.
- Lewis, CH, (1985) Employee selection the personnel
management. Series. Hutchinson London
- Schmit, N, & Noe, R.A (1986) Personnel selection and equal
employment appportunity, International Review of Industrial and
Organizational psychology (cap.3)
- Schein E.H (1971) Psychologie et organisation. Hommes et
Thchniques
- Ulrich, L & Trumbo, D (1965) The selection Interview since
1949. Psychological buletin vol 63 n2.
- Whetzel, D.L.& AL (1985) The validity of the employment

interview and metaanalysis. American Psychological Association
los Angeles.

- Wright, O.R (1969) Summary of research on the selection
interview since 1964. Personnel Psychologie.22.