



## الفصل الثاني

### أفكار حول بنية التدريب

#### فرص وحدود:

لا بد أن تتساءل عن مدى إمكانية التدريب على مهام اختبارات الشخصية بشكل عام. وللإجابة عن هذا التساؤل نقول: نعم. ومن الوصول إلى مفعول قوي للتمرين بواسطة تصور مدروس بشكل جيد أجل ضمان نهاية موفقة للتدريب فمن الضروري قبل كل شيء تقديم شرح مختصر لأسلوب معالجة هذا التدريب. إن تصوراً ناجحاً وشفافاً يحسن مفعول التمرين إلى حد كبير، وبالتالي يسهل أيضاً إعداد اختبارات الشخصية.

أصلاً لا يستطيع المرء أبداً الكلام عن مضمون اختبار للشخصية؛ ففي معظم الأحيان تكون هذه الاختبارات معدة بشكل تكون فيه مختلف تراكيب الشخصية مدروسة بعناية فائقة، الأمر الذي لا يعني بادئ الأمر أي تقييم. وفي علم النفس يتم الحديث عن درجة بروز سمة معينة من السمات.

(سمات)، هي عبارة تطلق على كل واحدة من تراكيب الشخصية قام معد الاختبار مسبقاً بتشكيلها. إذن ليس هناك اختبار شخصية قائم بحد ذاته مطلقاً. وفي أغلب الأحوال تكون جميع الاختبارات مفصلة تفصيلاً دقيقاً على مجالات محددة، وهذه بدورها تقيس هذه الاختبارات بدقة تزيد أو تنقص.

وبينما يتحدث خصوم الاختبارات عن مجرد قياسات غير دقيقة وغامضة يقف مؤيدو الاختبارات بكل قوة خلف الممارسة التي تمت حتى الآن، ويرون أن نصيب الاختبار من النجاح يتراوح عادة بين ٨٠-٩٠ ٪، فقط في حالة واحدة من بين كل ٢٠ حالة تكون نتيجة اختبار الشخصية خاطئة، وتكون شخصية المتقدم مختلفة كلياً عما كان متوقفاً حسب نتيجة الاختبار.

هناك إذن نسبة خطأ مسموحة في كل اختبار نفسي، فقط لن يفيدك ذلك كثيراً إذا ما صدف وكنت ذلك الشخص من هؤلاء العشرين الذي جاءت نتيجة اختبارته خاطئة، أي أن تكون أسوأ مما كان يجب أن تكون عليه أصلاً. ولكن بشكل عام لم يتم التطرق إلا إلى حالات تكون فيها نسبة الخطأ هذه إيجابية. يمكن للمرء على أية حال أن ينطلق من فكرة أن أخطاء الاختبار السلبية منها والإيجابية متعادلتان في كفتي ميزان. لكن الأخطاء الإيجابية تبدو أقل إشكالية؛ لأنها لا تلحق ضرراً مباشراً بالمقدم.

من خلال هذا المثال يمكن أن ندرك بأن اختبارات الشخصية لا تمكّن من الوصول إلى أحكام صحيحة ١٠٠٪، حيث تظهر عند استخدامها - وبالتأكيد - أخطاء، سواء أكانت سلبية أم إيجابية. والمعرفة المسبقة بالاختبار وخبرة المتقدم هي مسألة محسوبة من قبل معدي طرق الاختبار النفسية. لكن كثيراً ما يتم الصمت عن هذه الحقيقة بعينها؛ فكثير من معدي ومؤلفي الاختبارات يدعون الآن - كما فعلوا سابقاً - بأن الاختبارات غير معدة مسبقاً، ولا يمكن التمرين عليها. والأمر معروف بأن هذه المجموعة من الأشخاص

بعينها مهمة بنشر هذه الفكرة؛ لأن اختباراً معروفاً سلفاً، وتم التدرب عليه، سرعان ما سيصبح عديم الفائدة.

ومن جهة أخرى تظهر الأبحاث العلمية بأن كل اختبار يمكن تحضيره والتدرب عليه. وهذا ما يجعل بالطبع تكافؤ الفرص يقتصر على المشاركين بالاختبار.

كل اختبار يمكن إن من لهم باع طویل في أمور الاختبارات، والمتدربون التدريب عليه وذوو الخبرات في هذا المجال، هم بلا شك قادرون على مراجعة اختبار، وبالتالي على بناء (إستراتيجية اقتناص) بناء على المادة المتوفرة. أما كيف ستبدو هذه الإستراتيجية فهذا ما سأعرضه في الفصل الخامس من هذا الكتاب.

وكلما تم جمع مادة التمرين بعناية أكبر، تمكنت أخيراً من إتقان حالة الاختبار بدقة. فمن خلال تجميع مكونات التمرين والتدريب على تساؤلات خاصة، يمكنك الاعتياد على تقنية عمل سريعة، وبالتالي اكتساب الوقت. وهذا ما يتجلى بالدرجة الأولى عندما تكون أنماط معينة من الأسئلة غير معروفة لدى جميع المشاركين الآخرين في الاختبار. بالإضافة إلى ذلك فمن الضروري أن تتعلم العمل تحت ضغط الوقت بشكل مركز جداً وخال من الأخطاء، وهذا ما سوف نتدرب عليه أيضاً في هذا التمرين؛ ففي الاختبار أيضاً - كما في الحياة - المثل الشعبي القديم (التمرين يخلق الصانع الماهر).

بعض الاختبارات تكون معدة بشكل مقصود لإرباكك وجعلك لا حول لك ولا قوة. يراد بذلك وضعك في حالة ارتباك، والنظر إليك

احتفظ  
بهدوئك  
دائماً أثناء  
إجراء  
الاختبار

كيف سيكون رد فعلك. وبما أن هناك أحياناً قرارات في غاية الأهمية متعلقة برد الفعل عندك وبإجاباتك، فإن هذا الكتاب سيساعدك على أن لا تفقد التوجه في خضم الاختبار.

### شكوك وإجابات:

هل يمكن للمختص النفسي بشكل عام أن يكون ضد اختبارات الشخصية؟ وما هي البدائل الأخرى المتوفرة لاختبار الشخصية؟

في الكثير من حلقات البحث سئلت مراراً عديدة فيما إذا كنت مؤيداً أو معارضاً لاختبار المتقدمين من خلال اختبار الشخصية. لكنني أقف حائراً حيال هذا السؤال. فأنا أعرف أن اختبارات الشخصية في التشخيص النفسي أمر لا مفر منه، وأنه لاشك أحد أهم الأدوات المستخدمة في البحوث المتعلقة بالشخصية.

لكن بشكل عام قلما يمكن لعالم نفس أن يكون ضد الاستخدام الصحيح لاختبارات الشخصية. أما إجراء وتقييم مثل هذه الاختبارات من قبل أناس غير مختصين، فهو أمر في غير موضعه. وهذه هي غالباً القاعدة عند التعيين في وظيفة. المؤسسات الكبرى فقط لديها خبير نفسي خاص لهذه الغاية، أو أنها تكلف مختصاً بإجراء الاختبار، فإذا ما كانت في أيد تتحمل المسؤولية، وتطبق بمعرفة علمية تخصصية، فلا شيء يمنع من استخدام اختبارات الشخصية.

يتوجب على كل شركة مستقبلاً أن تختار العاملين فيها بالضرورة بأسلوب ما. ومن هنا فإن اختبارات الشخصية ليست أكثر من واحدة

يجب أن يقتصر إجراء الاختبارات وتقييمها على المختصين فقط من عدة طرق انتقاء عديدة، فهناك بالطبع بدائل عن اختبار الشخصية، سوف أستعرض بعضاً منها في هذا الكتاب.

وهنا لن أتطرق إلا بإيجاز إلى طريقة تحليل مضمون طلب التوظيف والمقابلة الشخصية مع العاملين ومركز الانتقاء. وبالطبع أيضاً فترة الخضوع للتجربة، لن ينصف المتقدم لوظيفة إلا الجمع بين عدة أو جميع الطرق. وأنا شخصياً أود أن أطالب بمجموعات مؤلفة من ثلاثة عوامل على الأقل.

شيء واحد يعد ثابتاً بالنسبة لي: من يختبر دون إحساس بالمسؤولية، ويعتقد أن اختبارات الشخصية تؤمن له العاملين المطلوبين، فقد أخطأ كل الخطأ. فسوء استخدام الاختبارات النفسية، وبخاصة اختبارات الشخصية، يجب أن يتوقف؛ لأن قسماً كبيراً من هذه الاختبارات تم إعداده أصلاً للاستخدام في المستشفى؛ والنتائج التي يتم التوصل إليها يجب أن تخضع للسرية التامة.

هل من المفيد بالأصل التدريب على اختبارات الشخصية، وبخاصة عندما يشعر الكثير من الشباب بأنهم مضطربون من خلال التمرين، وربما أيضاً يخافون من الاختبار؟

من الممكن بالتأكيد بأن هذا المشارك في التمرين أو ذلك، لا ينتابه الخوف من اختبار الشخصية إلا بعد التدريب على الاختبار. وفي حلقات البحث التي أقيمتها والتي عالجت فيها عادة التدريبات على الاختبارات يمكن لمثل هذه المشاكل أن تزول ببساطة؛ نحن نخاطب

هذه المخاوف في المجموعة ونقوم بتمارين استرخاء إضافية، بحيث إن مفعول التدريب ما يزال حتى الآن يؤثر دائماً بشكل إيجابي على المشاركين في حلقات البحث التي أقمتها.

عرض متنوع أعترف أن هذا المشروع غير ممكن بواسطة وسيلة للتدريب على الاختبار الكتاب. من يرى بأن التدريب على اختبار الشخصية قد أضر به أكثر مما ساعده، عليه أن يتوقف فوراً.

لكن قبل كل شيء أود في هذا المجال أن أشير إلى أن هناك العديد من المعاهد الخاصة التي تعرض التدريب على الاختبار، وبالطبع فإن التدريب بإشراف عناصر مختصة ومؤهلة يكون الأكثر تأثيراً. كما يمكن للمستشارين في شؤون العاملين وتقديم الطلبات غالباً أيضاً أن يقدموا مساعدة في التقدم للوظائف.

(عناوين المؤسسات المعينة موجودة في كتابي الآخر تحت عنوان (اختبارات التوظيف وكيف تتقنها)).

هل أصلاً جميع علماء النفس متفقون على أن أجزاء من اختبارات الشخصية يجب أن تشر ليتم التدريب عليها؟

بالتأكيد ليس جميع المختصين النفسانيين متفقين على هذه النقطة، ولكنهم يشكلون الأثرية. وكثير من علماء النفس لا مانع لديهم من نشر أجزاء من اختباراتهم، وذلك لإلقاء نظرة على عمل مؤلف الاختبار بهذه الطريقة.

إنهم بذلك يحسنون في الوقت نفسه من مسألة تكافؤ الفرص عند المشاركين في الاختبار، ويتيحون إخضاع طرق اختبار هامة

للمناقشة، وبذلك نضمن أيضاً تحسناً مستمراً للاختبارات. لقد جاء نشر كل واحد من هذه الاختبارات التي أعرضها في هذا الكتاب بعد موافقة مؤلفه، وتغطي الاختبارات التي سنعالجها في الصفحات التالية حوالي ٩٠٪ من الأسئلة الواردة في اختبارات الشخصية.

الاختبارات ومن المهم هنا أيضاً أن الأمر لا يقتصر على مجرد المنشورة يمكن مناقشتها وتعديلها التعرف على أسئلة الاختبار، بل أيضاً إلقاء الضوء على الإستراتيجيات التي تكمن خلف هذه الأسئلة من أجل (قنص) هذه الاختبارات. لا شك بأن ذلك هو أصعب بكثير في حالة اختبار للشخصية منه في أي اختبار آخر. وعند إعداد اختبار تقف أصلاً صورة شخصية معد الاختبار، كثيراً أو قليلاً، ودون قصد، كعراقب، ولا يحقق أعلى النقاط إلا المشترك أو المتقدم الذي يتناسب مع هذه الصورة النموذجية.

← ما هو نموذج الشخصية الذي يقف خلف الاختبار؟

فقط من خلال تقييم الاختبار يمكن بكثير أو بقليل من التوفيق تشكيل الصورة المثالية للشخص الذي يبغيه الاختبار. وهذه المثاليات الشخصية التي تقوم عليها معظم الاختبارات، والكشف عنها، هو أيضاً واحد من أهداف هذا الكتاب.

وانطباعي الشخصي أن هناك جمعاً كبيراً من اختبارات الشخصية ماتزال تركز على مثاليات شخصية تقادم عليها الزمن جداً؛ فكثير من الشباب يحرمون من فرصة الحصول على عمل؛ لأنهم يعاملون على أسس صورة الشباب المثالية التي كانت سائدة عام ١٩٥٠؛ لذلك يجب حقاً التوقف عن هذا العبث.

إن عصور مخيمات جمع بيوت القواقع قد ولت إلى غير رجعة، وعلى علم النفس أن يتأقلم مع الواقع. في هذا المجال أطلب مساعدتكم، اكتبوا لي، رجاء، ما هي الخبرات التي حصلتم عليها بهذا التمرين. كيف كان الاختبار؟ وكيف كان اختبار المقابلة؟



وما هي الخبرات التي حصلتم عليها من خلال التدريب على اختبار الشخصية (العنوان موجود في الملحق).

**كيف يمكن أن تبدو صورة التمرين على اختبار الشخصية؟**  
عند إجراء التدريب على اختبار الشخصية لابد أن يكون هناك بعض التأثير على شخصية الإنسان الذي يخضع للاختبار من خلال التدريب. ولكن وقبل كل شيء يمكن أن أطمئنتكم كل الاطمئنان بأن هذا التأثير سيكون قليلاً جداً، يمكن مقارنته بالتغيرات في شخصية لاعب الشطرنج الذي يضطر للتسلل إلى نقلة أخرى.

ضع نفسك في أما من هو صاحب الدور الذي ستتسلل إليه أثناء شخص المتقدم المثالي التدريب، فلا بد أن يكون واضحاً لديك قبلاً. عليك أن تأخذ دور المتقدم المثالي.

**كيف يمكنك أن تأخذ دور المتسابق (المتقدم) المثالي؟**

هناك دائماً أثناء التدريب تصور لمرحلتين: تلك الخاصة بك، وتلك التي (للمتقدم المثالي) وسوف ترى أن تقييمك الخاص أثناء سير التدريب سوف يقترب شيئاً فشيئاً من تقييم المتقدم المثالي. وعندما تتطابق هاتان العبارتان تكون قد حققت الهدف من التدريب بشكل

تعرف شيئاً واضح، وأصبح من المفروض أن يكون بإمكانك اجتياز فشيئاً على أنماط الأسئلة الهامة أي اختبار حقيقي للشخصية بنجاح، حيث يمكنك الانطلاق من أن جميع اختبارات الشخصية مبنية على المنوال نفسه.

التدريب على اختبار الشخصية مبني على شكل خطوة خطوة، يبدأ بأسئلة بسيطة وينتهي بتساؤلات قد تطرح بالدرجة الأولى عند تعيين مدراء في مناصب قيادية. كما يؤخذ أيضاً بعين الاعتبار قدر الإمكان طرح جميع أنماط الأسئلة الهامة ومن ثم مناقشتها.

أما الملاحظات الهامة على تقييم الاختبار فتوضع بعد إجرائه، حيث يقدم حل مثالي وتتم مناقشته.

قبل كل اختبار للشخصية يتم تحديد كل عنصر من عناصر الشخصية الخاضع للاختبار، ويمكنك عندها أن ترى فيما إذا كنت مناسباً (لاقتصاص الاختبار).

وفي النقاش الختامي سوف أكشف لك كيف يمكنك أن تحسن من (اختبار شخصيتك)، وما هي النصائح التي ينبغي عليك اتباعها بشكل عام للارتقاء بشخصيتك.

كيف ينبغي عليك أن تتصرف عند إجراء اختبار للشخصية؟

هدفك هو الطموح إلى منصب مؤهل:

← دعتك الشركة المعنية إلى إجراء اختبار أولي.

← عليك أن تخضع إلى اختبار للشخصية.

- ← سيطلب منك أن تعطي موافقتك على ذلك.
- ← تحدد لك الشركة المعنية مكان وزمان اختبار الشخصية.
- ← ما هي النواحي التي تؤخذ بعين الاعتبار لدى تقييم متسابق بشكل عام؟
- ← كيف يجب أن تتصرف أثناء اختبار الشخصية؟
- الحل:** هو التدريب على اختبار الشخصية. عليك معرفة:
- ← ما هي القواعد والأسس التي يجب مراعاتها بشكل خاص.
- ← كيف ينظر المختص النفسي إلى شخصيتك.
- ← كيف ينبغي عليك أن تبني محادثتك مع المختص النفسي.
- ← كيف ستعثر على إستراتيجيتك الشخصية.
- ← كيف ينبغي عليك أن تتصرف عند تقييم الاختبار.
- ← الشيء الذي يمكن أن يكون صحيحاً أو خطأً في حالتك.
- ← كيف ينبغي عليك أن توطن نفسك بشكل دقيق على اختبار الشخصية.
- ← كيف يجرى اختبار الشخصية عملياً.
- ← كيف يمكنك أن تكون صورة شخصية عنك.
- ← وتتعلم أيضاً ما هي الفائدة الإضافية التي يمكنك أن تحصل عليها من التدريب على اختبار الشخصية. ولكن لاحظ أن التدريب على الاختبار لا يقدم أية خدع، بل يتوقع تعاونك.
- ← تعلم كيف تحلل سيرة حياتك وكيف تستوعب المسألة المطروحة وتكتسب منها وجهات النظر الضرورية.

← تتعرف على مختلف الطرق التي يمكن أن تستخدم في اختبار الشخصية.

هكذا يمكنك أن تستفيد من خبراتك التدريبية بالحد الأمثل  
التدريب مركز على الأشياء الهامة ويقدم لك نظرة على جميع الأشكال والصيغ الهامة لاختبار الشخصية.

← تتمرن على السيطرة على حالات اختبار محددة دون خوف أو توتر.

← تكتسب خبرة قد يكون لها تأثير على مسار حياتك القادم من خلال التدريب على الاختبار بحيث تستخدم عملياً المعارف المكتسبة من خلال التدريب.

← ليس القصد من التدريب على اختبار الشخصية إعاقه عمل الخبير النفسي.

← إن التدريب على اختبار الشخصية يتوقع - بالإضافة إلى تعاونك - انفتاحك والإقرار بنقاط الضعف لديك.

← لا تقتصر فائدة التدريب على مجرد الاستعداد لاختبار الشخصية، بل يمكن أن يساعدك أيضاً على اكتساب وجهات نظر جديدة يمكن أن تكون لصالحك في مواقف أخرى.

### أهم اختبارات الشخصية:

من أجل هذا التدريب تم تحليل أهم اختبارات الشخصية وإعدادها بشكل منظم. وقد تم استخدام هذه الاختبارات من قبل

معالجين نفسانيين وأطباء، وأطباء نفسانيين ومشرفين نفسيين في المعامل. لا يمكن الحصول عليها في التجارة الحرة ولا يسمح ببيعها إلا من قبل مختصين. وفيما يلي عرض موجز لهذه الاختبارات.

← اختبار (MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory

أي: «طريقة مينزوتا متعددة المراحل في مسح الشخصية» وضعها س. ر. هاتاوي S.R Hathaway. و ي. سي. ماك كينلي I.C McKinley وهذا الاختبار هو الأفضل، وفي الوقت نفسه الأشمل من بين اختبارات الشخصية، ويستخدم غالباً في المشافي ومؤسسات المعالجة من المخدرات والعلاج النفسي. وهناك صيغ من هذا الاختبار مرغوبة في التدريب على الإدارة.

← MMQ (Mandsley Medical Questionnaire)

«ماندسلي للاستبيان الطبي». إعداد ه.ج. إيسنيك H.J Eysenck هنا يتعلق الأمر باستمارة تتعلق بالشخصية، تستفسر بشكل خاص عن الميول العصائية لدى المتقدم. وعند تقديم الطلبات يستخدم الاختبار عندما يتعلق الأمر بوظيفة تتطلب الثقة.

← (Mandsley Personality Inventoyr) MPI

«طريقة ماندسلي في مسح الشخصية» إعداد ه.ج. إيسنيك H.J Eysenck يبحث هذا الاختبار، بالإضافة إلى الميول العصائية، أيضاً الميول نحو الانبساط والانطواء على الذات لدى المتقدمين. وبالنسبة للأعمال التي يترتب على المرء فيها أن يتعامل مع المال تستخدم غالباً صيغ من هذا الاختبار عند تعيين الكوادر.

← اختبار رورشاخ Rorschach- Test إعداد هـ. رورشاخ.

اختبار رورشاخ معروف جداً ومرهوب جداً في الوقت نفسه، وقلما يمكن اختراقه، ففي هذا الاختبار لا يتطلب الأمر لا أسئلة ولا أجوبة عليها. فهو يتألف من لطخات متعددة الأشكال يطلب من المتقدم أن يعطي تفسيراً لها. ومن تأويله وسرعة إدراكه لها يستخلص المختص النفسي استنتاجاته عن تركيب شخصية المتقدم. وهذا الاختبار مرغوب جداً في الطب النفسي. وقد ثبتت نقاط القوة فيه في معالجة الإدمان على الكحول وعلى الأدوية. وقلما يستخدم في اختبار المتقدمين لشغل وظائف؛ لأن تقييمه من قبل مختص نفسي متمرس مكلف جداً.

← ATA أي «اختبار إدراك ترابط الموضوعات» إعداد هـ.أ. موري H. A. Murray. تُعرض على الشخص (موضوع الاختبار) عدة صور تحتوي على فقاعات كلامية تظهر علاقات إنسانية، وعليه أن يخترع قصة من خلال ملاحظته لهذه الصور، ويقوم مختص نفسي بتقييم مضمون هذه القصص. ولكن تنفيذ هذا الاختبار مرتفع التكاليف نسبياً أيضاً؛ ولذلك يقتصر استخدامه على المتقدمين لشغل مناصب عالية.

← اختبار روزنتسفايغ حول الإحباط باستخدام الصور. إعداد س. روزنتسفايغ S. Rosenzweig. اختبار الشخصية هذا يشمل ردود الفعل على الضغط الانفعالي، ويستخدم بالدرجة الأولى في المهن التي تتطلب مقاومة جهد عالية وسلوكاً مدروساً من قبل المتقدم.

← اختبار لوشر M. Lüscher Lüschcr- Test إعداد م. لوشر  
يتألف من طريقة لاختيار ألوان. باختيار أو برفض لون معين  
يفصح المتقدم عن تراكيب معينة في الشخصية، يعتمد الاختبار  
على نظرية الألوان التي أوجدها (لوشر)، وتستخدم هذه الطريقة  
عادة عند اختيار الشريك وكذلك أيضاً عند اختيار السكرتيرات  
والمضيفات وبقية الكوادر التي يتطلب عملها التعامل المكثف مع  
الجمهور.

