

الفصل الحادى عشر

اختبارات المواقف المقننة

من أحدث التطورات فى القياس العقلى والحكم على الشخصية أن يختبر الفرد بملاحظته وهو يعمل فعلا فى موقف معين وتحت ظروف حقيقية نهيمها له ، ونشركه فيها بحيث يقوم بدور معين مع أشخاص آخرين . . . وفى أثناء ذلك نلاحظه لتف على أساوبه فى التصرف فى الموقف ، ومبلغ قدرته على القيام بدوره فيه ، وطريقته فى التماون مع المشتركين معه فى هذا الموقف .
والمهم فى هذه الاختبارات أن نحاول تهيئة الموقف بطريقة لا يشعرا المفحوص فيها أنه موضع الاختبار ، وبحيث يتصرف بمجرد اندماجه فى الموقف بطريقة طبيعية فيسبر عن نفسه وعن مشاعره واتجاهاته بطريقة تلقائية .

ومن أهم أمثلة هذا النوع من الإختبارات ما يأتى : —

- ١ — قياس العلاقات الإجتماعية .
- ٢ — اختبارات انتقاء القادة .
- ٣ — اختبارات الموقف التمثيلية Psychodrama .
- ٤ — اختبارات مكاتب الخدمات الاستراتيجية .

قياس العلاقات الاجتماعية

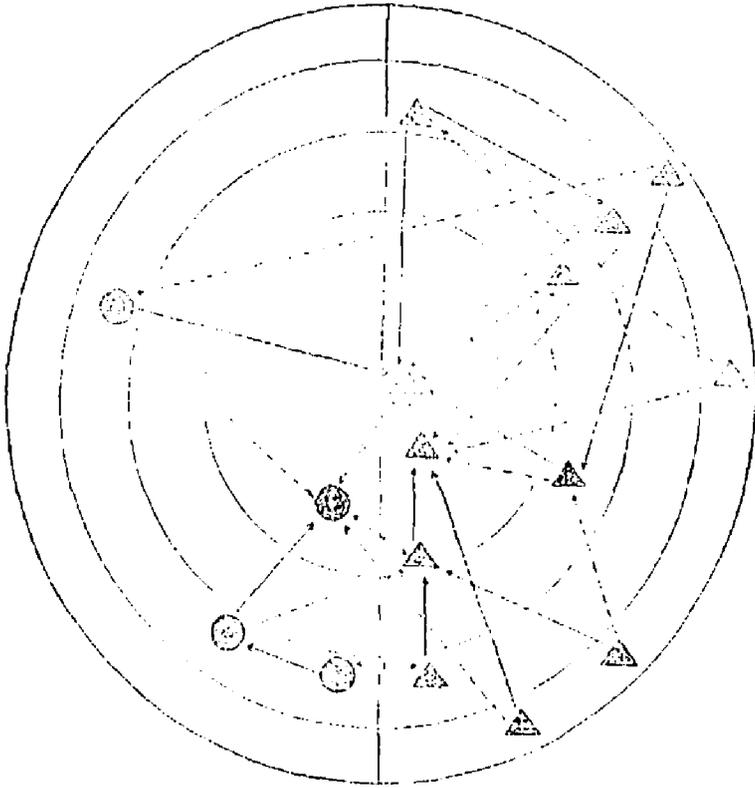
ويرجع تاريخ هذه الطريقة إلى عام ١٩٣٤ عندما نادى « مورينو Mogino » بأن من الممكن أن ندرس التكوين الاجتماعي لأي جماعة بمعرفة عدد العلاقات الموجبة والعلاقات السالبة بين أفراد هذه الجماعة . وأن من الممكن دراسة مركز كل فرد في الجماعة التي ينتمي إليها بتحليل علاقاته المتبادلة بباقي الأفراد . فإذا وجه لكل فرد من أفراد الجماعة سؤال مثل : اذكر اسم الزميل الذي تفضل أن يجلس بجوارك عند تناول الطعام . أو : اذكر اسم الزميل الذي تختاره ليكون رئيساً لرحلة تقوم بها الجماعة . فإن من الممكن بعد الحصول على الإجابات كلها وتحليلها أن نقف على العلاقات الاجتماعية التي تسود الجماعة ، وأن نعرف ما فيها من تكاملات أو أحزاب ، وما فيها من علاقات التعنفر أو التقارب . ويمكن بعد ذلك معرفة أسباب هذه العلاقات عن طريق تحليل العوامل التي أدت إلى هذه الأنواع من التكوينات .

ومن الممكن أن يطبق هذا الاختبار على أنواع مختلفة من الجماعات بحسب الهدف الذي نرعى إليه . فمن الممكن تطبيقه لدراسة العلاقات الاجتماعية بين تلاميذ أحد الفصول المدرسية فنسأل كل تلميذ مثلاً : أي زملائك تحب أن يشترك معك في الجزء العملي من المشروع الدراسي ؟ أو دراسة العلاقات بين تلميذات فصل للبنات الكبار فنسأل مثلاً : أي زملائك تفضين أن تلتزمك عند العمل في المهنة بعد انتهاء دراستك ؟

ومن الممكن تطبيق الطريقة ذاتها في دراسة العلاقات السائدة بين العمال في مصنع لمعرفة أي الأفراد يحظى بثقة زملائه ، وأيهم يعتبر مصدراً لتقاعبهم مثلاً . كما أن الطريقة قد طبقت أيضاً في دراسة جماعات القوات الحاربة في

الجيش لمعرفة أى الأفراد منهم يصلح لقيادتهم ، وأيهم يعتبر موضع كراهية
الغالبية . . إلى غير ذلك .

والطريقة التى تتبع عادة فى معالجة النتائج هى أن يعبر بالرسم التوضيحي
عن أفراد الجماعة بدوائر أو مثلثات صغيرة كما فى الشكل الآتى . . وأن يعبر
عن العلاقات مثل القبول والحب وغيرها بخطوط وأسهم تشير إلى الفرد المتفضل
وبعد تمثيل جميع الردود بالرسم نحصل على صورة كاملة للتفاعلات المؤثرة
فى تكوين الجماعة . . ويسمى هذا الرسم التوضيحي « Sociogram »



والرسم السابق يمثل إجابات مجموعة مكونة من ١٢ ولدا تمثلها مثلثات
صغيرة ٤ بنات تمثلها دوائر صغيرة . . وتدل الأسهم المرسومة بخطوط
مستقيمة على الاختيار الأول للشخص الذى يفضل كجار عند تناول الطعام
أما الأسهم المرسومة بالنقط فتمثل الاختيار الثانى .

وقد روعي في تمثيل هذه النتائج بالرسم تقسيم الأفراد إلى أربع مجموعات بحسب عدد مرات وقوع الاختيار عليهم . . . حيث نجد أربعة من الأولاد في الدائرة الخارجية ، وهم من لم يختارهم أحد ، وحيث نجد بنتا وثلاثة أولاد في الدائرة الداخلية ، وهم من اختارهم عدد كبير من الزملاء ، وأقرب هؤلاء إلى المركز هو الذي حصل على أكبر عدد من الأصوات ويعتبر هذا أشبه « بالنجم » في الفصل .

والذي يتأمل هذا الرسم التوضيحي يمكن أن يستنتج منه الملاحظات الثنائية أو الثلاثية . . . المتبادلة ، وأن يدرس المركز الاجتماعي الذي يحتله كل فرد بين أفراد الفريق .

وقد قام « ترايون Трюон » بتعديل في الطريقة بأن كان يعطى أفراد الجماعة التي يدرسها قائمة من الأوصاف أو الصفات ، ويطلب من كل منهم أن يذكر أمام كل منها اسم زميله الذي تنطبق عليه الصفة أو الوصف انطباقاً أقرب ما يمكن مثل :

. الشخص الذي لا يستطيع أن يبقى هادئاً مدة طويلة .

. الشخص الذي يعمل ويفكر في هدوء .

. الشخص الذي يجب أن يكون تابعا لغيره دائماً .

. متحمس للدفاع عن غيره دائماً .

. معظم أصدقائه ممن يصغرونه في السن .

وبعد جمع النتائج تحلل بمعرفة الأصوات التي حصل عليها كل فرد في الصفات الموجبة والصفات السالبة ويكون المجموع الجبري هو الذي يعبر عن الدرجة التي تقيس شخصيته .

اختبارات إنتقاء القادة

في أثناء الحرب العظمى الثانية وضعت اختبارات كثيرة لاختيار القادة وذلك بأن تصمم مواقف معينة يتطلب كل منها تصرفاً معيناً . ثم تذكر هذه المواقف المفحوص وتعطى له مجموعة من الحلول أو التصرفات المحتملة ليختار التصرف الملائم من بينها . ومن أمثلة ذلك ما يأتي : —

إذا كنت رئيساً لإدارة حرية تضم عشرة مرءوسين لك ، وتعود واحد منهم أن يحضر متأخراً فماذا يكون تصرفك معه :

١ — هل تمثل به وتفصله نهائياً ؟

٢ — تؤنبه أمام المجموعة كلها ؟

٣ — تناديه إليك وتحاول أن تعرف منه أسباب التأخر ؟

٤ — تعقد اجتماعاً عاماً تشرح فيه أهمية المحافظة على المواعيد كواجب

لكل فرد ؟

٥ — تستدعيه شخصياً لحضور محاضرة عن أهمية الحضور في المواعيد ؟

وقد دلت نتائج مثل هذه الاختبارات على أن إجاباتها تتوقف على الذكاء

الاجتماعي للشخص ، بمعنى أنه قد يدرك أنسب الإجابات الصحيحة ، ولكن

هذا لا يضمن لنا أنه إذا وجد في نفس الموقف حقيقة فسيكون تصرفه بنفس

الأسلوب الذي يختاره .

ومن الممكن تصميم اختبار آخر للقيادة بناء على البحث الذي قام به

« لقين Lewin » عن أنواع القيادة الثلاثة وهي :

١ — القائد المستبد الذي يجب أن يكون له الرأي الفاصل دائماً .

٢ — القائد الديمقراطي الذي يناقش الآراء مع مرءوسيه ، وتكون

القرارات مبنية على رأي الأغلبية .

٣ — القائد الذي يترك الأمور تجري كما تحدث ، ولا يحاول التدخل إلا عند الطلب .

وفيا يلي مثال الأسئلة التي تتضمن أنواعا مختلفة للقيادة : أي أنواع القادة نحب أن تعمل معهم مما يأتي : —

١ — القائد الذي يكتر من إعطاء التعليمات والتنبيهات ويرسم بنفسه خطة العمل وما على الباقين إلا الطاعة ؟

٢ — القائد الذي يشرك مرؤسيه في خطة العمل ولكنه يصر على تنفيذها بعد اتفاقهم عليها ؟

٣ — القائد الذي لا يرسم أي خطة للعمل ويترك العمل يجري حسب الظروف .

ومن الواضح أن مواقف الحياة المختلفة تتطلب أنواعا مختلفة من القادة . فالقائد المستبد الذي يأمر فيطاع يصلح لقيادة الجنود في الجيش وقت الحرب ولكنه لا ينجح كثيرا إذا كان قائدا لجماعة من المدنيين المثقفين . .

كما أن القائد الديني الذي يصلح لأن يؤم المصلين أو يكون رئيساً للكنيسة يستمد سلطته من الجور الديني العام ، ولا يلزم أن يكون مستبداً في آرائه ، وسوف لا تصادفه مواقف تتطلب منه أخذ آراء المرؤوسين بالطريقة الديمقراطية . . .

اختبارات المواقف التمثيلية

وفيها تهيأ مواقف تمثيلية ويطلب إلى الشخص أن يشترك فيها بالقيام بأحد الأدوار المتصلة بناحية من النواحي المراد قياسها عنده . . ويراعى في تصميم هذه المواقف أن تكون من النوع الذي يسمح بالتصرف بطرق مختلفة بحيث لا تحدد فيها الأدوار تحديداً كاملاً كالتمثيليات العادية وإنما يترك المجال فيها للابتكار والتصرف التلقائي .

ويقتضين ذلك وجود « المدير » وهو عادة الأخصائى النفسى الذى يهتد إليه بملاحظة المفحوص ودراسة تصرفاته . . وهو الذى يختار الأشخاص المشتركين فى التمثيل ويعين دور كل منهم . . ويقوم بتنظيم العلاقة بين الممثلين والمتفرجين .

ويستخدم هذا الأسلوب فى العلاج النفسى حيث يقوم المريض بالدور الأول فى التمثيلية ، ويكون معه مساعدون يأخذون الأدوار الأخرى ويمكنهم أن يقدموا المعاونة والتوجيه للمريض فى الوقت المناسب . .

ومن الممكن أن يلتمن المساعدون فى هذه التمثيليات الأدوار التى سيقومون بها ، فإذا كان الموقف يمثل العلاقة السائدة بين الزوجين ، أو العلاقة بين الطفل ووالديه . . فمن الممكن أن يقوم المفحوص بدور الزوج وأن تقوم سيدة بدور الزوجة فيما يشير المشكلات التى يراد بحث موقف الزوج منها . .

وقد اتهمت هذه الطريقة فى اختيار الأشخاص للمهن المختلفة بأن تختبر تصرفاتهم أثناء قيامهم فعلا بالأدوار المراد اشتغالهم فيها ، كدور البائع فى محل تجارى ، أو دور الكاتب فى مصنع ، أو دور المرضية فى مستشفى ، أو رئيس العمل ، أو المدرس فى مدرسته . . وغير ذلك .

وقد عملت محاولات كثيرة لوضع الأسس التى يقوم عليها الحكم على تصرفات الشخص ، ومن أمثلة ذلك أن تعطى التقديرات بحسب ما يأتى : —

١ — هل يكتفى المفحوص بمجرد القيام بالعمل أو يحاول التجديد والابتكار؟

٢ — هل التصرفات المبتكرة ترجع إليه وحده أو إلى المجموعة؟

٣ — هل يتحمس فى القيام بالدور و يندمج فيه أو يظهر عليه التكلف؟

٤ — هل يميل للرياسة أو التبعية؟

- ٥ — هل هو سريع البديهة والتفكير؟
- ٦ — هل هو متقلب المزاج أو متزن؟
- ٧ — هل هو مرن أو يتقيد بالخطط المرسومة؟
- ٨ — هل يشعر بالثقة في نفسه أو يشعر بالنقص والمعجز؟

اختبارات مكتب الخدمات الاستراتيجية

في الحرب الأخيرة أنشئ في أمريكا مكتب للخدمات الاستراتيجية O. S. S. Office of Stratiglc Services يقوم فيه جماعة من المشتغلين بعلم النفس بمهمة اختبار الأفراد من الجيش ، بقصد التنبؤ بما يصاح له كل منهم عند الالتحاق بالقوات الحاربة . . ولم يكن الوقت متسعاً أمامهم لتحليل جميع المهون المطلوب الاختبار لها لمعرفة القدرات العقلية التي يتطلبها العمل في كل منها وعمل الاختبارات المناسبة لها . ولما لجئوا إلى طريقة الحكم على الفرد بالنظر إليه مرة واحدة في جميع النواحي . وذلك عن طريق الملاحظة والمقابلة وعمل تقديرات عامة لجميع نواحي الشخصية من حيث الحالة الصحية والعقلية ثم جمع هذه التقديرات من المصادر المختلفة واتخاذها وسيلة لتوجهه إلى نوع العمل الذي يصلح له .

وتبنى هذه الأحكام على ملاحظة الشخص أثناء الأيام التي يقضيها في محطة الاختبار التي تصل أحياناً لثلاثة أيام يمر فيها في سلسلة اختبارات مثل :

١ — يلاحظ الشخص عند وصوله لمحطة الاختبارات من حيث المظهر العام وفهمه للتعليمات ، وطريقته في التحية والأسئلة .

٢ — ثم يلاحظ عند تناول الطعام من حيث أحاديثه والنواحي التي تدور حولها . . وسهولة تعرفه بنفسه عن يتصل بهم .

٣ - كما أن من الممكن تدوين ملاحظات كثيرة عن سلوك الشخص طول اليوم الأول الذي يجده فيه كل شيء غريباً عليه .

٤ - ثم يمر كل شخص في سلسلة من الاختبارات والمراقب القنفة فيبدأ بأن يطلب إليه أن يلاحظ الباني والأراضي المحيطة بالخطوة ثم يسأل عنها بعض الأسئلة المتصلة بالمعلومات العامة كتاريخ الباني ونوع التربة .

٥ - ثم يطلب إلى جماعة من الأفراد التعاون في نقل أحد الأجهزة الدقيقة من أحد شواطئ ترعة - عرضها حوالي ١٥ أقدام - إلى الشاطئ الآخر ، وأن يعود كل منهم حاملاً بعض الأشياء الممكن إحضارها معه . . . وفي هذا يترك لهم حرية تنظيم أنفسهم في العمل ، وتوضع أمامهم بعض الأدوات كالخبال والبكرات والبراميل وقطع الأخشاب والصخور ، ويلاحظ المفحوص أثناء اشتراكه في تأدية هذه المهمة .

٦ - ثم يطلب إلى المفحوص أن يقوم بالإشراف على اثنين من العمال المعهود إليهم ببناء كشك صغير ، بالاستعانة بالأدوات والأخشاب الموجودة حولهم . . . ويهدف هذا الاختبار إلى معرفة قدرته على التوفيق بين العاملين للتعاون في العمل . . . ويراعى في اختيار العاملين أن يكون أحدهما كسولاً خاملاً ويعتبر عنصر تعطيل للعمل مثلاً ، وأن يكون الثاني ميالاً للتصدي ومحباً للنقد وعدم تنفيذ الأوامر . . . ويلاحظ موقف المفحوص إزاء الشخصين وضبطه لانفعالاته وقدرته على تسيير دفعة العمل .

٧ - يمهّد إلى المفحوص أن يقوم بدور الفاحص بطريقة المقابلة بأن يقدم له جندي هارب من معسكرات الأعداء مثلاً ليستجوبه عن المعلومات التي يعرفها عن الأعداء . ليمكن الوقوف على مقدرته على القيام بمثل هذا العمل الفنى ، ومبلغ ما يمكن أن يصل إليه من استنتاجات من مثل هذا الموقف .

٨ — يعطى المفحوص فرصة ١٢ دقيقة ليبتكر فيها قصة خيالية ، ثم يتخذ من هذه القصة وسيلة لاستثارة انفعالاته بأن توجه له جملة أسئلة متوالية ومخرجة فيما يتعلق بهذه القصة في مقابلة من نوع مثير .

٩ — يعقب ذلك وضع المفحوص مع آخر في حجرة استراحة حيث يهيا فيها جو يشهره بالحرية في التعبير عن حالته عقب ما ربه من اختبارات ، بحيث يتحدث عن رأيه بحرية كاملة في مقابلة هادئة .

١٠ — ثم يوضع المفحوص في موقف القائد لجماعة في عمل معين لاختبار قدرته على القيادة . . .

أما الأساس الذي بنيت عليه كل هذه الاختبارات فهو الكشف عن الصفات الآتية :

- ١ — القوة الحيوية والنشاط و بذل الجهد .
- ٢ — الذكاء واستخدامه ، فعلا فيما يتعلق بالأشخاص والأشياء والأفكار .
- ٣ — الدافع إلى العمل والروح الجدية والاهتمام بما يقوم الشخص به عمل .
- ٤ — الاتزان الانفعالي والقدرة على التعامل وضبط النفس والخلو من الاضطرابات العصبية .

٥ — الصفات الاجتماعية كحب التعاون والخلو من التعصب وسهولة الاشتراك في العمل مع الغير .

- ٦ — القيادة والابتكار والقدرة على التنظيم والإدارة وتحمل المسؤولية .
- ٧ — الشعور بالأمن والقدرة على عدم إذاعة الأسرار والتحفظ .

ويضاف إلى هذه الصفات ثلاث صفات أخرى تتطلبها بعض الأنواع من الأعمال وهي :

- ٨ — القدرة البدنية والجرأة وسلامة بنية الجسم .

٩ - القدرة على الملاحظة وتسجيل نتائجها وتذكر التفاصيل والقدرة على عمل تقرير واف عن موضوع الملاحظة .

١٠ - المهارة في العناية والقدرة السيكولوجية على فهم الناس والتأثير فيهم .
وتقوم طريقة التقدير على إعطاء المنحوس إحدى مراتب الدرجات الآتية في كل صفة في الصفات السابقة عند قيامه بكل اختبار وهي :

صفر	إذا كان ضعيفا جدا .
١	» » ضعيفا .
٢	» » أقل من المتوسط .
٣	» » أعلى من المتوسط .
٤	» » متفوقا .
٥	» » ممتازا .

والواقع أن التقديرات كانت تعطى بشكل أكثر دقة من ذلك بحيث كان من الممكن إعطاء أي درجة بسلامة توضح دقتها مثل ٥ + أو ٥ - وبذلك يمكن القول بأن مقياس التقدير كان مكونا من ١٦ درجة .

أما الخطوة الأخيرة في الطريقة فهي الاجتماع العام الذي يعقده المختصون لمبحث الحالات وتبادل الرأي في بعض نقاط الخلاف في التقدير وتفسيرها بحيث يصلون إلى حكم شامل على كل مفحوص ، وقد يرون ضرورة إعادة بعض الاختبارات على بعض الأفراد . . .

وبهذا نجد أن هذه الهيئة كانت تجمع بين نتائج معظم الطرق في آن واحد ، فتجتمع بين المقابلة ومقاييس التقدير والمواقف التمثيلية واجتماعات بحث الحالات ، فكانت أحكامها أقرب إلى الصحة لأنها تناول الشخصية بالدراسة الشاملة .

1. Allport Gordon, W. : Personality : A Psychological Interpretation. Henry Holt 1937.
2. Barakat M. K. : A Factorial Study of Mathematical Abilities—B. J. Psy. Stat Sec. Nov. 1951.
3. Bronner Augusta F. & William Healy & others : A Manual of Individual Mental Tests and Testing. Little Brown 1929.
4. Buros Oskar K. : Third Mental Measurement Yearbook. Rutgers University. 1947.
5. Burt, C. : Mental and Scholastic Tests London King. 1939.
6. Cattell, R. B. : A Guide to Mental testing Univ. of London Press 1936.
7. Cattell R. B. : Description and Measurement of Personality. Yonkers. 1945.
8. Cruze Wendell W. : General Psychology for College Students. Prentice Hall 1951.
9. Eysenck, H. J. : Dimensions of Personality Kegan Paul. 1947.
10. Eysenck H. J. : Uses and Abuses of Psychology. Penguin. 1953.
11. Ferguson, Leonard W.: Personality Measurement. Mc Graw-Hill. 1952.
12. Frances Gaw : Performance Tests of Intelligence. H. M.S tationary Office 1925.
13. Freaman, Frank, N. : Mental Tests. Houghton Mifflin. 1939.

14. Freeman, Frank S. : Theory and Practice of Psychological Testing : Henry Holt. 1950.
15. Mc Call, William A. : Measurement. Macmillan 1939.
16. Micheels, William J. & M. Ray Karnes : Measuring Educational Achievement. Mc Graw-Hill 1950.
17. Murray H. A. : Exploration in Personality Oxford University Press 1938.
18. Rapaport D. etal. : Diagnostic Psychological Testing. Yearbook Publishers Vols. I and II 1945.
19. Rinsland, H. D. : Constructing tests and Grading Harrap 1938.
20. Schonell, Fred J. : Backwardness in the Basic Subjects. Oliver and Boyd 1942.
21. Spearman C. & L. L. Wynn Jones : Human Ability. Macmillan 1950.
22. Stoddard G. D. : The Meaning of Intelligence Macmillan 1943.
23. Thorndike, Robert L. : Personnel Selection John Wiley 1949.
24. Thurstone, L. L. : Primary Mental Abilities Psychometrika Mon. 1938.
25. Vernon, P. E. : The Assessment of Psychological Qualities by Verbal Methods. H. M. Stationary Off. 1938.
26. Vernon P. E. : Personnel Selection in the British Forces. Univ. of London Press 1940.
27. Wechsler David : The Measurement of Adult Int. William and Wilkin 1944.
28. Whipple G. M. : Manual of Mental and Physical Tests. Warwick and York 1915.
29. Williamson E. G. : Counselling Adoles cents Mc Graw Hill 1950.
30. Woodworth, Robert S. : Experimental Psychology. Henry Holt 1938.

فهرس

الفصل الأول

الأسلوب العلمى والقياس العقلى والإحصاء

صفحة

١	الأسلوب العلمى
٣	خطوات البحث العلمى
٤	القياس العقلى
٧	التحفظ فى القياس العقلى
١٠	التحليل الإحصائى
١٢	دراسة الإحصاء

الفصل الثانى

النواحى التطبيقية للقياس العقلى

١٥	التوجيه التعليمى
١٩	التوظف والترقية بالحكومة
٢٠	التوجيه المهنى
٢٢	القياس العقلى فى الجيش
٢٤	المبادئ السيكولوجية
٢٦	القياس العقلى فى المدارس

الفصل الثالث

التطور التاريخى للقياس العقلى

٢٨	الأحكام المبنيّة على الفراسة
٢٩	تقدير الأمزجة
٣٠	دراسة ملامح الوجه
٣٠	دراسة تضاريس الجمجمة
٣٢	بداية التجريب والقياس العقلى
٣٢	دراسة الوراثة وتحسين النسل فى إنجلترا
٣٣	حركة علم النفس التجريبى فى ألمانيا

٦٨	اختبار الزمالك للذكاء
٦٩	مقياس « استنفرد » بعينه « للذكاء
٧١	تمديد ترمان ومرل
٧٢	الاختبار الجامعي للذكاء
٧٣	اختبارات الذكاء غير اللفظية
٧٤	نماذج من اختبارات القلم والورقة
٧٤	اختبار رسم الرجل
٧٥	اختبار الذكاء المصور
٧٦	اختبار الذكاء المتوسط
٧٧	الاختبارات الحسية
٧٨	اختبار المصفوفات المتتابعة
٧٩	اختبار يورتيوس
٨٠	نماذج من اختبارات التأدية العملية
٨٠	اختبار الإزاحة لألكسندر
٨٠	اختبار أشكال المكعبات
٨١	اختبار لوحة ديربورن
٨٣	مقاييس بلقي

الفصل السادس

اختبارات المواهب والقدرات الطائفية

٨٧	بحوث ثرستون
٨٩	اختبارات شكاجو للمواهب العقلية
٩٠	نماذج من اختبارات المواهب والقدرات
٩١	قياس القدرات الميكانيكية
٩٥	اختبارات القدرات اللفظية
٩٨	اختبارات القدرات الرياضية
١٠٤	اختبارات القدرات الفنية
١٠٧	اختبارات القدرة الموسيقية
١٠٧	اختبارات قدرات الذاكرة
١١٢	الاختبارات المهنية
١١٢	اختبارات القدرات الكتابية

الفصل السابع

الاختبارات التحصيلية

صفحة	
١١٧	ما هي الاختبارات التحصيلية
١١٨	الامتحانات والاختبارات التحصيلية
١٢١	وحدات القياس في الاختبارات التحصيلية
١٢٣	اغراض الاختبارات التحصيلية
١٢٦	نماذج من أسئلة الاختبارات التحصيلية
١٢٦	اختبار المستوى الثقافي العام
١٢٨	اختبار المعلومات العامة للمرحلة الإعدادية
١٣٠	اختبارات تحصيلية للمرحلة الثانوية
١٣١	نماذج من الاختبارات التشخيصية والتدريبية

الفصل الثامن

اختبارات الشخصية

١٣٤	معنى الشخصية
١٣٧	طريقة بحث الحالات
١٣٧	طريقة المقابلة
١٣٩	المقابلة المقننة
١٤١	مقاييس التقدير
١٤٥	تقدير الشخص لنفسه

الفصل التاسع

قياس الاتجاهات النفسية

١٥٠	معنى الاتجاه النفسي
١٥١	طرق قياس الاتجاهات النفسية
١٥٢	الطرق اللفظية لقياس الاتجاهات النفسية
١٥٣	طريقة ثرمستون
١٥٧	طريقة لسكرت
١٥٩	أمثلة من اختبارات الاتجاهات العقلية

الفصل العاشر

الاختبارات الإسقاطية

صفحة	
١٦٤	معنى الإسقاط
١٦٦	اختبار رورشاخ لبقع الحبر
١٦٩	تفسير النتائج
١٧١	صدق الاختبار وثبات نتائجه
١٧٢	طرق أخرى لاجراء اختبار رورشاخ
١٧٣	اختبار تفهم الموضوع
١٧٥	طريقة مرسى في تحليل نتائجه
١٧٧	صدق الاختبار وثباته
١٧٩	اختبار تداعى الكلمات
١٨٢	الكشف عن الجرائم باختبار التداعى
١٨٣	ثبات النتائج وصحة الاختبار
١٨٣	اختبار مسور السحب
١٨٤	اختبار تفسير صور الاطفال
١٨٤	اختبار « زندي »
١٨٥	اختبارات تكميل الجمل
١٨٦	اختبارات تكميل القصص واعادة حكايتها

الفصل الحادى عشر

اختبارات المواقف المقننة

١٨٩	قياس العلاقات الاجتماعية
١٩٢	اختبارات انتقاء القادة
١٩٣	اختبارات المواقف التمثيلية
١٩٥	اختبارات مكتب الخدمات الاستراتيجية
٢٠٠	صراجع

المؤلف

١ - « تحليل الشخصية » :

وهو من سلسلة كتب « في علم النفس » التي تقوم بطبعتها ونشرها « مكتبة مصر » وقد طبع في عام ١٩٥١ ونفذت الطبعة الأولى وستمصدر الطبعة الثانية قريباً .
ويبحث في : تعريف الشخصية ومكوناتها ، النواحي الجسمية ، الذكاء والاستعدادات المعرفية ، القدرات المكتسبة التحصيلية والمهنية ، النواحي المزاجية والخلقية ، أثر كل من الوراثة والبيئة في تكوين الشخصية ، تكامل الشخصية وطرق دراستها .

٢ - « عيادات العلاج النفسي » :

وهو من سلسلة كتب « في علم النفس » التي تقوم بطبعتها ونشرها « مكتبة مصر » وقد طبع في عام ١٩٥٢ .
ويبحث في : تكوين العيادات النفسية ومهمتها ونشأتها ، الفريق الذي يعمل فيها ونظام العمل بها . ثم يعرض نماذج من المشكلات التي تبحثها العيادات : كالضعف العقلي ، والتأخر الدراسي ، وذنوب الأحداث . وكذلك دراسة الأمراض النفسية والعقلية من حيث أنواعها وأسبابها وعلاجها .

٣ - « الاختبارات والمقاييس العقلية » :

وهو من سلسلة كتب « في علم النفس » التي تقوم بطبعتها ونشرها « مكتبة مصر » وقد طبع في مارس ١٩٥٤ .
ويبحث في : المبادئ التطبيقية لقياس العقلي ، التطور التاريخي للاختبارات النفسية تأليف الاختبارات ، اختبارات الذكاء والمواهب والقدرات ، الاختبارات التحصيلية والمهنية ، طرق الحكم على الشخصية ، قياس الاتجاهات النفسية ، الاختبارات الإسقاطية ، اختبارات المواقف الفنية .

٤ — « افهم نفسك تفهم أطفالك » :

وهو من سلسلة كتب « علم النفس للآباء والمدرسين » التي تصدرها مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر . وقد طبع في عام ١٩٥٤ .
والكتاب من تأليف : وليم ميننجر ، وترجمة المؤلف ، وتقديم الدكتور عبد العزيز القوصي . وفيه عرض مبسط لأحدث الاتجاهات في الصحة النفسية من حيث ضرورة معرفة الذات ، وطريقة تحليل أعراض الاضطراب النفسي ، والحاجة إلى علاج هذه الاضطرابات ، ووسائل الاحتفاظ بالصحة النفسية ، وأثر ذلك في معاملتنا لأطفالنا .

٥ — « تحليل القدرات الرياضية » :

وهي رسالة المؤلف الدكتور راه من جامعة لندن عام ١٩٥٠ وقد نشرت خلاصة وافية لها في مجلة علم النفس الإحصائي للجمعية البريطانية لعلم النفس .