

الفصل الخامس

القياس الانفعالي

١ - طبيعة القياس الانفعالي

٢ - أساليب القياس الانفعالي

٣ - أدوات القياس الانفعالي

٤ - الطرق الوصفية للقياس الانفعالي

أولا : الملاحظة

ثانيا : المقابلة الشخصية

٥ - الطرق الكمية للقياس الانفعالي

أولا : مقاييس ليكرت

ثانيا : مقاييس تمايز المعاني

ثالثا : مقاييس (التدرج) التقدير

رابعا : الاستبيانات (الاستخبارات)

• معجم إنجليزي - عربي للمصطلحات

• مراجع الفصل الخامس

١ - طبيعة القياس الانفعالي

أشرنا (فى الفصل الأول) إلى أن المجال الانفعالي يتضمن خمس مستويات كبيرة مرتبة فى شكل تنظيم هرمى من البسيط إلى المركب كالتالى: الاستقبال، والسلوك الاستجابى، والسلوك القيمى، والسلوك التنظيمى، والوصف. وذكرنا أن السلوك الانفعالي affective behavior مصطلح يطلق على المجال الانفعالي affective domain الذى يشتمل على الميول والاتجاهات والقيم والتذوق وغيرها من الموضوعات الانفعالية التى تنعكس خلال أحاسيس الفرد وانفعالاته.

ويشير علم النفس المعاصر إلى أن السلوك الانفعالي يعتمد على التفاعل بين عدد من العوامل، بعض هذه العوامل يعتمد على التكيف الناشئ عن التعلم، والبعض الآخر يعتمد على الوظائف الكيميائية وبنية الجسم ومستوى الذكاء العام للفرد. فالطفل صغير الحجم قد يصبح عدوانيا للتعويض عن حجم جسمه، وربما ينسحب من دروس وأنشطة التربية الرياضية المدرسية ويعوض هذا الانسحاب بالتوجه نحو أنشطة تتطلب المهارات العقلية أو الفنية.

أهمية القياس الانفعالي:

على الرغم من قلة الاهتمام بقياس السلوك الانفعالي فى مجال التربية الرياضية المدرسية، إلا أنه فى حالة تطبيق بعض أدوات القياس المناسبة، فإنه يمكن توظيف النتائج التى يتم الحصول عليها كالتالى:

- تحديد مكانة التلميذ أو الطالب بالنسبة لجماعة الفصل أو الفريق.
- معرفة اتجاهات وميول التلميذ أو الطالب نحو العديد من الأنشطة الرياضية بحيث يمكن الاستفادة من ذلك فى إعداد المنهاج والبرنامج.
- تمكين المعلم من كتابة التقارير المدرسية عن التلميذ أو الطالب وبخاصة فى حالات الطالب المشاغب والطالب المقصر دراسيا.

- الحث الدافعى عن طريق التخطيط الجيد للأغراض الانفعالية من جانب كل من المعلم والطالب، بحيث يمكن الاستفادة من ذلك فى حث الطلاب نحو العمل على إنجاز تلك الأهداف .

- مساعدة التلاميذ والطلاب على معرفة أنفسهم، فالقياس الانفعالى يجعل التلاميذ والطلاب على وعى باتجاهاتهم واهتماماتهم وقيمهم وقبول الجماعة لهم group acceptance وتقدير الذات self-esteem، فعند الوعى بتلك النتائج يتجه الطالب للتعاون مع المعلم للعمل من أجل تحقيق التقدم الذاتى Self - improvement .

- تستخدم نتائج قياس السلوك الانفعالى فى انتقاء الطلاب لبعض الأدوار المهمة بالنسبة للفرق الرياضية حيث يستخدم لذلك النتائج التى يتم الحصول عليها من قياسات الاتجاهات والقيادة والتنافسية Competitiveness وبعض سمات الشخصية وغيرها .

فلسفة وأهداف القياس الانفعالى:

يهتم المجال الانفعالى بالقيم والميول والاتجاهات وبالسلوك الاجتماعى للشخص . ويذكر ستونر 1982م أن للقياس الانفعالى فى المجال الرياضى أهمية خاصة لكون النمو النفسى والاجتماعى للفرد يعد واحداً من الأهداف العامة للتربية الرياضية، حيث تشكل القيم والاتجاهات والتذوق وتحقيق الذات مكونات الشعور feelings والانفعالات (العواطف) emotions وهى مكونات تمثل متحصلات (نواتج) مهمة بالنسبة للخبرات الإنسانية فى المجال الرياضى .

ويهتم العاملون فى المجال الرياضى بالنمو الانفعالى للاعبين والممارسين، ومن ثم فهم يضعون لذلك أهدافا واقعية يمكن تحقيقها . وفى هذا الصدد يشير «ستونجر» 1982م إلى أن الأهداف الانفعالية يجب أن توضع بالنسبة للنشاط الرياضى والتربية البدنية بطريقة مناسبة، فليس من المعقول أن

تخصص وحدة دراسية لكل هدف من الأهداف الانفعالية، وإنما يمكن تحقيق الأهداف الانفعالية فى المجال الرياضى كالتالى:

- أن تعلم الالتزام بالقواعد المنظمة للعديد من الألعاب والمسابقات الرياضية يساعد على تطوير وتنمية المعرفة والاتجاهات المرتبطة بتقبل القرارات الملزمة.

- أن الأنشطة الجماعية مثل ألعاب الفرق والألعاب الجماعية تعمل على تطوير وتنمية التعاون، والقيادة، والفرد كعضو فى جماعة followership.

- أن الأنشطة الحركية تتطلب من الفرد أن يكون عارفاً بجسمه وبقدراته وبحدود تلك القدرات، مما يزود هذا الفرد بأسس لتطوير الذات self concepts المرتبطة بصورة الجسم (الصورة الذهنية للجسم) .Body image

- أن التربية الرياضية المدرسية تعمل على تنمية اتجاهات إيجابية نحو النشاط البدنى كطريقة وأسلوب للحياة.

- أن الأنشطة الرياضية واللياقة يمكن أن تعلم الطلاب قيمة المثابرة perseverance تحت ظروف المحاولة.

وهناك وجهة نظر ترى أن القيام بقياس وتقويم النمو الانفعالى بالنسبة للتربية الرياضية المدرسية مهمة لا لزوم للقيام بها، فمثلا يوصى مود mood ١٩٨٢م باستبعاد أهداف النمو الانفعالى من الأهداف الأولية للتربية الرياضية المدرسية، وذلك للأسباب التالية :

١ - أن معلمى التربية الرياضية بالمدارس لديهم ما يكفيهم من الواجبات والمهام الأساسية المتعلقة بالتدريس والتعليم وتدريب الفرق الرياضية والإشراف على النشاطين الداخلى والخارجى مما لا يسمح لهم بالقيام بقياس وتقويم السلوك الانفعالى للطلاب.

- ٢ - يرى معلمو التربية الرياضية أن التنمية الانفعالية للطلاب ليست مهمتهم وحدهم فقط، ولكنها أيضا مهمة جميع المعلمين بالمدرسة.
- ٣ - يرى معلمو التربية الرياضية أن أدوات القياس المتعلقة بالمجال الانفعالي غير متاحة بالقدر الكافي، وأن ما هو متاح منها مقاييس تفتقر إلى الثبات.

٢- أساليب القياس الانفعالي

- يتم تجميع البيانات الخاصة بالمجال الانفعالي بإحدى ثلاثة أساليب هي:
- التقرير (التقدير) الذاتي الذي يقوم به المفحوص نفسه.
 - تقدير سلوك المفحوص عن طريق الملاحظة التي يقوم بها الآخرون.
 - التقديرات التي يضعها أفراد المجموعة لفرد واحد من المجموعة.
- وفيما يلي شرح موجز لكل أسلوب من هذه الأساليب.

أولا: أسلوب التقرير الذاتي Self - report

وهو يتضمن كل الإجراءات التي تستهدف سؤال الشخص (المفحوص) لكي يقدم أو تقدم تقريراً report عن الذات، هذا التقرير يمكن أن يزودنا بالمعلومات التي يقررها الشخص عن ذاته بإحدى الطريقتين التاليتين:

١ - طريقة التعبير بالكلام Oral method

وهي طريقة تتطلب من المفحوص أن يعبر عن استجاباته بالكلام (شفهيا) حيث يقوم غيره من الأفراد المسؤولين بتسجيل نتائج هذه الاستجابات، وذلك كما في حالات المقابلات الشخصية والاستخبارات (الاستبيانات).

٢ - طريقة التعبير بالكتابة Written method

وهي طريقة يقوم فيها المفحوص بالتعبير كتابة وبطريقة مباشرة عن استجاباته من خلال بعض وسائل القياس مثل الاستبيانات (الاستخبارات)، وتوائم الميول والاتجاهات والشخصية وغيرها.

ويتأسس استخدام أسلوب التقرير الذاتى على فرضية أن المفحوصين المستهدفين من القياس لديهم الوعى بالذات Self - awareness لكى يقروا بمعتقداتهم وأحاسيسهم، وأن لديهم القدرة على التعبير عن ذلك بوضوح.

ثانياً : أسلوب التقارير التى يقوم بها آخرون Reports of others

وهى تقارير يقدمها آخرون عن المفحوص، هذه التقارير تتضمن معلومات عن أحاسيس وانفعالات ومعتقدات المفحوص، حيث يتم الحصول عليها عن طريق المقابلات الشخصية والاستبيانات والملاحظات وغيرها. وقد يقوم بهذه التقارير المعلم، أو المدرب، أو أحد الأبوين، أو المشرف، أو الباحث أو أى شخص آخر يوثق فى قدرته على القيام بهذه المهمة.

وقد يقوم بكتابة التقارير أشخاص على علاقة بالمفحوص، أو أشخاصاً ليست لديهم أى علاقة بالمفحوص، وفى جميع الحالات تظل كفاءة وتدريب القائم بإعداد التقرير من أهم متطلبات هذه الطريقة. ومن ناحية أخرى يمكن النظر إلى هذه الطريقة على أنها طريقة مرغوبة لتقويم سلوك الآخرين، لأن ما يكتبه الباحث عما يشاهده بالنسبة لسلوك المفحوص يكون - فى كثير من الحالات - أكثر مصداقية مما يكتبه المفحوص عن نفسه.

وتستخدم التقارير التى يكتبها الآخرون لاستحضار (استرجاع) المعلومات التى يتم تسجيلها عن طريق الملاحظة المنظمة وغير المنظمة. وتأخذ هذه التقارير كل من الصور الكلامية (الشفهية) والصورة الكتابية، حيث تتمثل الصور الكلامية فيما يعبر عنه المفحوص من إجابات عن أسئلة توجه إليه، وتتمثل الصورة الكتابية فى التقارير التى يكتبها الباحث عن استجابات المفحوص عن الأسئلة التى وجهت إليه. وتتضمن هذه الطريقة المقابلات الشخصية، الملاحظات، والاستبيانات، وتقارير الأحداث السلوكية المهمة فى حياة المفحوص anecdotal reports، وقوائم المراجعة checklists.

ثالثاً: أسلوب القياس الاجتماعي Sociometric

وهو أسلوب يتطلب من أفراد جماعة ما أن يقدموا تقريراً عن اتجاهاتهم - كل فرد منهم نحو الآخر - انطلاقاً من أن كل فرد من أفراد المجموعة أمامه فرصة كافية لكي يلاحظ عينة ممثلة من سلوك زملائه الآخرين في مجموعته. ومن أساليب القياس الاجتماعي أسلوب التقدير بواسطة الرفاق peer rating، ومخططات العلاقات الاجتماعية sociograms، ومقاييس المسافة الاجتماعية social - distance scales، وطريقة خمن - من . Guess who

طرق القياس الانفعالي كما يحددها أمان وجلوك:

يحدد أمان وجلوك Ahmann and Glock ١٩٨١م أربعة طرق (أساليب) لتقويم السلوك الانفعالي هي:

أولاً: طرق تتأسس على الملاحظة Methods based on observation.

وتشمل:

- سجلات السيرة الذاتية Anecdotal records

- مقاييس التقدير rating scales

- قوائم المراجعة Checklists

- المقابلات الشخصية Interviews

ثانياً: أساليب القياس الاجتماعي Sociometric techniques

وتشمل:

- طريقة خمن - من Guess who

- مخططات العلاقات الاجتماعية Sociograms

- مقاييس المسافة الاجتماعية Social-distance scales



السلوك القيادي للمدرب الرياضي



تفاعل أفراد الفريق فى الألعاب الجماعية

ثالثاً : قوائم التقرير الذاتى Self - report inventories

وتشمل :

- قوائم الشخصية Personal inventories

- قوائم الميول Interests Inventories

- مقاييس الاتجاهات والاستبيانات

Attitude scales and Questionnaires

رابعاً : الأساليب الإسقاطية Projective techniques

وتشمل :

- طرق عرض الصورة وبقع الحبر

Inkblot and picture presentations

- طرق إكمال الجمل Sentence completions

- طرق عرض المثير اللفظى Presentations of verbal stimuli

ويحدد مورو وآخرون Morrow et.al. ١٩٩٥م أسلوبين رئيسيين للقياس

الانفعالي هما :

أولاً : الأسلوب الخاص بالطرق الوصفية Qualitative methods

ويشمل :

- الملاحظات Observations

- المقابلات الشخصية Interviews

ثانياً : الأسلوب الخاص بالطرق الكمية Quantitative methods

ويشمل :

- مقاييس ليكرت Likert scales

- مقاييس تمايز المعانى Semantic differential scales

ومن الملاحظات الجديرة بالاهتمام فى هذا الخصوص هو أن أسلوب التقرير الذاتى يعطى نتائج أكثر ثباتا من الأساليب الأخرى، كما أظهرت نتائج بعض البحوث أن المعلمين والمدرسين يصنفون على أنهم وسائل ضعيفة للتنبؤ بالاستجابات الانفعالية لكل من الطلاب واللاعبين، كما وجد كاول Cowell ١٩٨٥م أن العلاقة بين تقديرات المعلم وتقديرات الطالب لغيره من الطلاب بلغت ٥٠٪، بالنسبة للتكيف الاجتماعى، مما يعنى أن الاختلاف فى التعبير عن السلوك الانفعالى للمفحوص كان كبيرا عندما قام بتقويم هذا التكيف كل من المعلم والطالب، وقد حصل نولاند وجروبر Noland and Gruber ١٩٧٨م على معامل ارتباط منخفض جداً بين تقديرات مجموعتين مختلفتين من المعلمين بالنسبة لمشكلة محددة على قائمة مراجعة Checklist.

٣ - أدوات القياس الانفعالى

يتضمن القياس الانفعالى فى المجال الرياضى العديد من الأدوات، بعض هذه الأدوات أعد للاستخدام فى الرياضة المدرسية، والبعض الآخر أعد للاستخدام فى مجال رياضة البطولة (الرياضية القمية)، والبعض الثالث منها أعد للاستخدام فى الدراسات والبحوث العلمية التى تستهدف التعرف على تأثير النشاط البدنى على الصحة الانفعالية emotional health، هذا بالإضافة إلى بعض الأدوات التى أعدت لقياس التحسن الذى يحدث لمرضى القلق والإحباط عندما يتعرضون لبعض وسائل العلاج بالتمرينات.

ويستخدم لقياس السلوك الانفعالى فى مجال التربية البدنية والرياضة العديد من الأدوات والوسائل هى:

١ - قوائم الميول (الاهتمامات) Interests inventories

وهى عبارة عن أدوات قياس تستخدم أسلوب التقرير الذاتى للإجابة، بمعنى أن المفحوص يعبر بنفسه عما يحبه أو يكرهه بالنسبة لأشياء أو أفراد أو مواقف أو برامج أو أنشطة محددة.

وتستخدم قوائم الميول لاختيار الأنشطة الرياضية المفضلة لدى التلاميذ والطلاب والأعضاء عند إعداد البرامج الرياضية فى المدارس والجامعات والأندية الرياضية. وعادة ما تستخدم قوائم الميول فى المجال الرياضى عند بناء المناهج وإعداد محتوى البرامج وبخاصة البرامج الترويحية، وبرامج النشاط الرياضى الداخلى intramural فى المدارس.

وقد أظهرت دراسات الميول الرياضية أن الميل وعدم الميل نحو نشاط رياضى ما يتحدد فى ضوء مجموعة من العوامل هى:

- الخبرة السابقة.

- الضغوط الناشئة عن الأقران والزملاء.

- تأثير المعلم أو الأبوين.

- العوامل الثقافية والحضارية.

وقد تعكس الميول اتجاهات الفرد الرياضى نحو أشكال محددة من النشاط، فعندما يفضل أحد الأفراد كرة القدم على المصارعة، فإن هذا التفضيل ربما يعكس اتجاهاته نحو كل من كرة القدم والمصارعة.

٢ - قوائم الاتجاهات Attitudes inventories

هى أيضاً أدوات قياس تستخدم أسلوب التقرير الذاتى للإجابة، فالمفحوص يحدد توجهاته أو شعوره نحو أشياء خاصة، أو أحداث، أو أشخاص، أو أنشطة، أو تنظيمات أو قوانين اجتماعية محددة أو غيرها. فالاتجاه نحو الشيء يعنى إحساس الفرد نحو هذا الشيء، حيث يعتقد أن هذا الإحساس يمثل قوة دافعة تؤثر مستقبلا على اختيار هذا الشيء من عدمه.

فمن خلال استجابات الفرد على قوائم الاتجاهات يتم الكشف عما يشعر به الفرد (المفحوص) نحو أحداث أو أشخاص أو أنشطة أو أفكار أو سياسات

أو أيديولوجيات أو مؤسسات ونظم اجتماعية أو غيرها، فاتجاه الفرد نحو نشاط ما سوف يكون له تأثيره في المستقبل على اشتراك الفرد في هذا النشاط، فإذا كان اتجاه الفرد نحو نشاط ما سلبيا فإنه يتوقع ألا يمارس هذا الشخص هذا النشاط.

ويستهدف الكشف عن الاتجاهات في المجال الرياضي تحديد الأفراد ذوى النظرة السلبية نحو النشاط البدني physical activity بشكل عام، ونحو بعض الأنشطة الرياضية بشكل خاص، وذلك بغرض العمل على تغيير اتجاهات هؤلاء الأفراد عن طريق وضع البرامج المناسبة لذلك.

٣ - قوائم الروح الرياضية Sportsmanship inventories

وهي قوائم تستخدم أما أسلوب التقرير الذاتي أو التقارير التي يكتبها آخرون عن مدى التزام الفرد الرياضي بالقواعد والقوانين، ومظاهر الفوز والهزيمة. وغالبا ما ينظر إلى الروح الرياضية على أنها «الخلق Character» الذي يظهره الفرد الرياضي في مواقف اللعب والمنافسات.

وقد يطبق المعلم أو المدرب الرياضي مقاييس التقدير rating scales في بداية العام الدراسي أو الموسم التدريبي، وذلك بغرض التعرف على مظاهر السلوك المنافية للروح الرياضية، حتى يستطيع ملاحظة أصحاب هذا السلوك خلال العام الدراسي (الموسم التدريبي) ومحاولة التعرف على تأثير البرنامج الدراسي أو التدريبي عليهم.

٤ - مقاييس القيادة Leadership scales

عادة ما يسأل أعضاء الجماعات الرياضية sport groups (الفصل الدراسي أو الفريق الرياضي) لكي يحددوا فرداً منهم يصلح كقائد متميز للجماعة. ويستخدم في المجال الرياضي عدد من المقاييس والقوائم التي تطبق لقياس السلوك القيادي وبخاصة بالنسبة للمدربين. هذه المقاييس والقوائم عبارة عن تقارير تتم بمعرفة أعضاء الجماعة، حيث يطلب منهم تحديد أى فرد

فى الجماعة يفضلونه كقائد للفصل أو الفريق . ويعاب على هذا الأسلوب أنه لا يعطى لكل أفراد الجماعة (الفريق) فرصا متكافئة لممارسة القيادة، وللتغلب على هذه المشكلة فإنه يفضل تحديد واجبات خاصة بالقيادة لكل فرد من أفراد الفصل أو الفريق لكى يتدربو عليها خلال السنة الدراسية أو الموسم التدريبي .

٥ - قوائم النمو الاجتماعى Social development inventories

وهى عبارة عن وسائل (أدوات) صممت لقياس مظاهر النمو الاجتماعى . وقد تأخذ هذه الوسائل (القوائم) بعض أساليب التقرير الذاتى، أو التقديرات التى يضعها المعلم أو المدرب، أو التقديرات التى تضعها جماعة الرفاق peer group .

وتستهدف قوائم النمو الاجتماعى تقدير درجة تكيف الفرد للبيئة الاجتماعية social environment بالمدرسة أو النادى، كما توجد بعض الدلالات التى تعطينا مؤشرات عن مدى تقبل جماعة الرفاق (طلاب الفصل أو أعضاء الفريق) للفرد، أو ما يمكن أن نطلق عليه «شهرة أو شعبية الفرد - popularity» أو مكانة الفرد لدى الرفاق peer status .

٦ - تقديرات السلوك Behavior ratings

وتتم بمعرفة المعلم أو المدرب أو الباحث بعد ملاحظته سلوك المفحوص لفترة زمنية . ويستخدم هذا الأسلوب لقياس بعض الظواهر النفسية مثل : السلوك الانسحابى withdrawal، واضطراب العلاقات مع الرفاق، وعدم النضج immaturity، والولاء (الإخلاص) Loyalty، وضبط النفس self-control، والقيادة، والاجتماعية (القدرة الاجتماعية) sociability، والتعاون وغيرها .

٧ - قوائم (مقاييس) الشخصية Personality inventories

وتعرف باسم استبيانات (استخبارات) الشخصية، وهى عبارة عن أدوات (وسائل) تستخدم أسلوب التقرير الذاتى عن طريق الورقة والقلم، حيث يجيب المفحوص عن مجموعة من الأسئلة تصف أنماط السلوك المميز typical behavioral patterns .

وتتضمن قوائم الشخصية عبارات (أسئلة) كثيرة ترتبط بالخصائص الشخصية والسلوك، وبحيث يجيب الفرد (المفحوص) على هذه العبارات على أساس ما إذا كانت تنطبق أو لا تنطبق عليه. وتعتبر السمات traits كالتحكم الانفعالى emotional control، والثقة بالنفس self - con- fidenc، والدافعية motivation، والعدوانية aggressiveness، والتصميم determination، والصلابة mental toughness وغيرها هو ما تستهدفه قوائم الشخصية.

وتتكون درجة المفحوص من عدد الأسئلة التى أجب عليها فى الاتجاه الذى ينبغى أن تظهره السمة السلوكية التى يتم قياسها. وهناك بعض قوائم الشخصية التى تقيس سمة واحدة مثل القلق، وقوائم أخرى تقيس عدداً من السمات.

٤ - الطرق الوصفية للقياس الانفعالى

يقصد بالطرق الوصفية (الكيفية) qualitative للقياس الانفعالى تلك الطرق التى تعتمد على أساليب وإجراءات تحليلية وصفية لفهم وتفسير الظاهرة المستهدفة من عملية القياس حيث تقدم هذه الطرق معلومات فيما يتعلق بالمفحوصين فى إطار عدد كبير من المتغيرات والظروف فى واقعها الفعلى.

وتعد الملاحظات الميدانية والمقابلات الشخصية من الطرق المهمة للحصول على البيانات الوصفية (النوعية) qualitative data. وفيما يلى شرح لكل طريقة (وسيلة) من هذه الطرق.

أولاً : طرق الملاحظة Observation

تعتبر الملاحظة وسيلة مهمة من وسائل جمع البيانات فى مجال القياس النفسى . ويقصد بالملاحظة أن يقوم آخر (المعلم أو المدرب أو غيرهما) بملاحظة الشئ، هذا الشئ قد يكون التلميذ أو اللاعب أو الطريقة أو البرنامج أو غير ذلك من الأشياء المستهدفة بالملاحظة . ولكى يتحقق للملاحظة المصدقية والثراء فى المعلومات التى يمكن أن توفرها، فإنه يلزم أن تتم الملاحظة أثناء وقوع الأحداث الفعلية، كأن نلاحظ اللاعب أثناء المباريات، أو البرنامج أثناء التطبيق، أو المعلم أثناء التدريس، حيث يطلق على هذا الأسلوب من أساليب الملاحظة اسم: الملاحظة فى الموقع on- site observation .

ولعل من أهم ما يميز طريقة الملاحظة ما يأتى:

- أنها تتيح الفرصة للتعامل مع الأشياء أو الأحداث عن قرب، فهى تتيح للملاحظ إمكانية التحدث مع التلاميذ أو اللاعبين أو المعلمين أو غيرهم من موضوعات الملاحظة .

- أنها تضع القائمين بها فى أقرب مكان لسير العمل (البرنامج أو المشروع) مما يمكنهم من استكشاف الحقائق من مصادرها الحقيقية، وتسجيل ما يمكن رؤيته خلال سير العمل بدقة .

- أن الملاحظة تستهدف أن تقدم للقائم بعملية التقويم تقريراً مكتوباً عن الشئ المستهدف من الملاحظة، وعليه يجب أن تكون البيانات المتجمعة عن طريق الملاحظة بيانات عميقة وبإسهاب، وأن تتناول هذه البيانات وصف الأشياء وصفاً دقيقاً وشاملاً، حتى يتمكن القارئ (القائم بالتقويم) من فهم ما يحدث وكيف يحدث، استناداً إلى المقولة التى تزعم أن «القائم بالملاحظة هو أذن وعين القارئ أو القائم بعملية التقويم» .

- أن صدق الملاحظة - كإحدى طرق (وسائل) جمع البيانات - يتوقف على مهارة القائم بها، لأنه وفقا لما أقره جوبا ولينكلن Guba and Lincoln 1981م من أن القائم بالملاحظة هو أداة القياس observer is the instrument ، لذا نجد أن القائم بالملاحظة يمكن أن يؤثر على النتائج وفقا لمتغيرات التعب، والخبرة السابقة، والتدريب، والمهارة والقدرة، والخلفية الثقافية والحضارية، وغيرها.

وتصنف الملاحظة كوسيلة من وسائل جمع البيانات النوعية qualitative data . وقد استخدمت الملاحظة في معظم الدراسات المبكرة التي أجريت في مجال الدراسات النفسية في بداية القرن الماضي، وما تزال من الوسائل المهمة في جمع البيانات في الوقت الحاضر وذلك بعد الاستعانة بأجهزة الفيديو لتسجيل سلوك المفحوص ثم عرض هذا السلوك مرة أخرى للقيام بعمليات التحليل اللازمة. وقد لاحظ الباحثون أنه عندما يشعر المفحوص بأنه يراقب ويتم تصويره بالفيديو، فإنه يغير من سلوكه الحقيقي. وللتغلب على هذه المشكلة كان لزاما على القائم بالملاحظة أن يتجاهل المفحوص المستهدف من الملاحظة، وألا يهتم به حتى لا يشعر أنه المستهدف من الملاحظة، كما يفضل ملاحظة نفس المفحوص وتسجيل سلوكه لأكثر من مرة في أيام متباعدة حتى يمكن الوقوف على سلوكه بشكل طبيعي.

أنواع الملاحظة :

تنقسم الملاحظة إلى نوعين هما :

- الملاحظة غير النظامية informal observation

- الملاحظة النظامية formal observation

الملاحظة غير النظامية:

وهى أبسط أنواع الملاحظة وأكثرها شيوعاً، وهى عبارة عن الانطباعات الشخصية لأى شخص خارج الإطار الرسمى للمؤسسة أو الهيئة أو المشروع أو البرنامج قدر له أن يشهد الأحداث خلال سيرها عن قرب، بحيث يلاحظ بمحض الصدفة التسهيلات والإمكانات المتاحة للمشروع أو البرنامج، والتفاعل بين التلاميذ والمعلم أو اللاعبين والمدرب، أو بين أعضاء الفريق أو غير ذلك.

وتمتاز الملاحظة غير النظامية بأنها تعطى للقائم بها إحساساً حقيقياً بسياق وبيئة العمل أو البرنامج، ولكنه يعاب عليها أنها غير دقيقة حيث يطلق عليها اسم: الملاحظة غير المنتظمة unsystematic observation أو غير الرسمية أو الحرة، وذلك للأسباب التالية:

- أن القائمين بها قد يكونون غير معدين لذلك، ومن ثم فهم لا يعرفون ما ينبغى البحث عنه.
- أنهم قد يسيئون تفسير ما يلاحظونه.
- أنهم قد يقومون بالملاحظة فى الوقت غير المناسب، وأنهم قد لا يستغرقون فى الملاحظة وقتاً كافياً.

الملاحظة النظامية:

هى الملاحظة المرتبطة بالقضايا ذات الأهمية بالنسبة لموضوع البحث، حيث يخطط لها تخطيطاً جيداً، ويتم تدريب الملاحظين على كيفية وصف وتسجيل ما ينبغى ملاحظته وكيفية تسجيله.

وتتضمن الملاحظة الرسمية الخطوات التالية:

- ١ - إعداد قائمة بالسمات أو الصفات أو الخصائص التى ينبغى أن يكون عليها الشئ المطلوب ملاحظته.

- ٢ - إعداد قائمة بمظاهر السلوك أو الأحداث التي لا ينبغي حدوثها.
- ٣ - تحديد عدد المرات المطلوبة لإجراء الملاحظة.
- ٤ - تحديد المدة الزمنية التي تستغرقها كل مرة من مرات الملاحظة .
- ٥ - إعداد استمارات التسجيل .
- ٦ - اختيار الملاحظين .
- ٧ - تدريب الملاحظين .
- ٨ - القيام بالملاحظة .
- ٩ - تجميع البيانات واعدادها للتحليل والتفسير والعرض .

وتستخدم الملاحظة في المجال الرياضي في ملاحظة الطالب (اللاعب) في المواقف الطبيعية، وبناء على ذلك يمكن الاستفادة منها كأسلوب لجمع البيانات على النحو التالي:

- يمكن الاستفادة من المعلومات التي يتم جمعها عن طريق الملاحظة كمعلومات إضافية بالنسبة للمعلومات التي يتم جمعها بوسائل أخرى .
- أن الملاحظة المنتظمة للطالب (اللاعب) قد تمد المعلمين والمدربين بمعلومات من غير الممكن الحصول عليها بطريقة أخرى . فالملاحظة تهيئ الفرصة لكي يرى الملاحظ العديد من مؤشرات السلوك التي تكشف عن الميول والاتجاهات، هذه الفرصة قد لا تتاح لأى وسيلة أخرى تطبق في مواقف اصطناعية (غير طبيعية) artificial situations .

- أن الملاحظة تعطى الفرصة لمعينة sampling السلوك الفعلي للطالب أو اللاعب . ووفقا للملاحظة النظامية، فإنه لا يتم سؤال الطالب أو اللاعب عما يشعر به - كما في حالة الإجابة على الاستبيانات، أو في حالة تطبيق قوائم التقرير الذاتى - وإنما يتم التوجه مباشرة إلى الملاحظة التي تكون أكثر صدقا من غيرها من الوسائل بالنسبة لبعض الظواهر.

- عندما يقوم المعلم أو المدرب بالملاحظة، فإن ذلك يتيح الفرصة لإقامة علاقات طيبة بينه وبين الطلاب (اللاعبين)، كما تمكنه من مساعدة الطلاب (اللاعبين) والاستماع إليهم ومحاولة فهمهم بعمق.

ولعل من أهم ما يؤخذ على أسلوب الملاحظة هو أن المعلومات التي يتم جمعها قد تتعرض للتحيز، بسبب أن المفحوصين قد يغيرون من سلوكهم عندما يعلمون أنهم خاضعون للملاحظة.

ومن ناحية أخرى تتميز طرق الملاحظة عن قوائم التقرير الذاتى، فى أن الملاحظة قد تتخذ إما موقفا منظما structured أو موقفا غير منظم unstructured situation . فالموقف المنظم هو الموقف الذى يتم التحكم فيه وضبطه والعكس بالنسبة للموقف غير المنظم. ويرى علماء القياس النفسى أنه يفضل بالنسبة لسمات الشخصية ملاحظة المفحوص بعناية فى الموقفين المنظم وغير المنظم حتى يمكن الاعتماد بنتائج الملاحظة كأساس لتقويم سمات الشخصية.

الملاحظة والاختبارات الموقفية:

الاختبارات الموقفية situational tests عبارة عن اختبارات تعطى للمفحوص وهو فى موقف حقيقى لرصد تصرفاته وردود أفعاله ، ولهذا يطلق عليها اسم: الاختبارات السلوكية behavioral tests . وبناء على ذلك تصنف الملاحظة كوسيلة قياس موقفية فى مجال القياس الانفعالى وذلك لكونها تهتم مباشرة بسلوك المفحوص فى مواقف فعلية.

تدريب وإعداد القائم بالملاحظة:

تستهدف الملاحظة تقديم وصف كامل عن كافة التفاصيل عن سلوك المفحوص فيما يتعلق بالموضوع المطلوب ملاحظته. ولما كانت الملاحظة تتميز بأنها مصدر مباشر للبيانات لكونها تتطلب من القائم بها الذهاب إلى ميدان العمل field work الحقيقى، لذا تتوقف دقة البيانات المستمدة من الملاحظة على الآتى:

- مهارة ومقدرة القائم بالملاحظة .

- تدريب القائم بالملاحظة .

- قدرته على الاستماع والتركيز .

- الصبر وسعة الصدر .

- القدرة على تحديد الظواهر ووصفها بدقة .

- القدرة على تحمل الأعباء الذهنية والبدنية .

ومن المعروف أن الناس لا تثق في البيانات المتجمعة من الملاحظة التي يقوم بها أفراد غير مدربين لم يتم إعدادهم للقيام بها، ومن المتفق عليه أن طرق الملاحظة تتطلب نظاماً للتدريب والإعداد يستهدف خمس وظائف رئيسية هي :

- الإحساس والبصيرة Sense and Sight

- الذوق Taste

- الاستماع Hearing

- الشم Smell

- اللمس Touch

وذلك بغرض الآتى :

- تعلم كيفية كتابة التقارير .

- وكيفية تسجيل الملاحظات الميدانية .

- وكيفية كتابة التفاصيل دون تداخل بين الموضوعات المختلفة .

وحيث يتضمن التدريب الآتى :

- الإعداد العقلى المعرفى .

- الإعداد البدنى .

- الإعداد النفسى .

وفى هذا الصدد يقول العالم الشهير لويس باستور Louis pasteur (١٨٢٢ - ١٨٩٥): إن الملاحظة الميدانية تتطلب إعداد العقل (الذهن) عن طريق تعلم كيفية التركيز أثناء الملاحظة، وأن التدريب يجعل القائم بالملاحظة قادراً على جعل بيانات الملاحظة أكثر دقة وصدقاً وثباتاً.

ثانياً : المقابلة الشخصية Interview

المقابلة الشخصية عبارة عن لقاء بين شخصين أو أكثر وجهاً لوجه، حيث يقوم فيها المفحوص (الفرد الرياضى) بالإجابة على الأسئلة التى يطرحها عليه الباحث أو القائم بعملية المقابلة Interviewer . وقد تكون الأسئلة الموجهة للمفحوص محددة مسبقاً، ومع ذلك فللقائم بالمقابلة الحرية فى توجيه ما يراه من أسئلة تقتضى استجابات ذات أهمية خاصة. وعادة ما يتم تسجيل ملاحظات مختصرة عن استجابات المفحوص أثناء المقابلة، فى حين يتم إعداد ملخص كامل لهذه الاستجابات فيما بعد الانتهاء من المقابلة .

متى تستخدم المقابلات الشخصية؟

تستخدم المقابلات الشخصية للحصول على بيانات ومعلومات عن الناس الذين لا يستطيعون القراءة والكتابة، والناس الذين لا يتحدثون لغة أخرى غير اللغة الأصلية لهم، والناس الذين يواجهون صعوبات فى فهم وكتابة الأسئلة التحريرية .

وتتسم المقابلات الشخصية بالمرونة، كما أنها تعطى للقائم بالمقابلة الفرصة لكى يتتبع الأفكار والاتجاهات الرئيسية للمفحوص، وإن كان يعاب عليها أنها تستنفد الكثير من الوقت، وأنه قد يحدث أن يؤثر القائم بالمقابلة على استجابات المفحوصين وجميعها من الأمور غير المستحبة فى المقابلة .

المقابلة الشخصية كاختبار :

تصنف المقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات والمعلومات عن طريق الاستجابة للكلمة المنطوقة word - of mouth ، بمعنى أن القائم بالمقابلة يتكلم والمفحوص يسمع ويرد بالكلمة المنطوقة. وتتم المقابلة - عادة - فى غياب الأقران مما يعطى الفرصة للملاحظة ردود أفعال المفحوصين فى سرية تامة بعيداً عن الناس .

ووفقاً لمجموعة من الاعتبارات يمكن النظر إلى المقابلة الشخصية على أنها اختبار، يشبه أى اختبار نفسى، فالمقابلة الشخصية طريقة لجمع البيانات أو المعلومات عن الفرد (المفحوص)، حيث تستخدم هذه المعلومات فى وصف هذا الفرد، أو التنبؤ بسلوكه فى المستقبل، أو بكليهما معاً.

ويمكن للقائم بالمقابلة تقويم صدق وثبات المقابلة كما يحدث بالنسبة لأدوات القياس الأخرى، فالمقابلة الشخصية - مثل أى اختبار - تتضمن التفاعل بين شخصين أو أكثر. وبعض المقابلات تأخذ طريقها فى التطبيق مثل الاختبارات الفردية، بمعنى أن القائم بالمقابلة يتعامل فقط مع مفحوص واحد فى ذات الوقت.

وفى بعض المقابلات الشخصية - وبخاصة المقابلات الشخصية للأسرة - يقوم فرد واحد فقط (القائم بالمقابلة أو الباحث) بإجراء المقابلة الشخصية مع اثنين أو أكثر من أفراد العائلة فى نفس الوقت، تماماً كما يحدث بالنسبة للتطبيق الجمعى لأى اختبار.

وكأى اختبار، يكون للمقابلة الشخصية هدف محدد، ومجالات اهتمام محددة أيضاً، كما تقع على المسئول عن إجراء المقابلة مسئوليات تزيد فى أهميتها وخطورتها عن تلك المسئوليات التى تقع على القائم بتنفيذ وإدارة الاختبار.

ويمكن النظر إلى المقابلة الشخصية كاختبار مهم جداً، وبخاصة في بعض الحالات التي تكون فيها الاختبارات المستخدمة تفتقر إلى الدقة، ففي حالة اختبار تفهم الموضوع (TAT) thematic apperception test - على سبيل المثال - تستخدم المقابلة الشخصية كأحد الوسائل المهمة للحصول على البيانات المناسبة والمكتملة للبيانات التي يتم الحصول عليها من الاختبار، فما تزال المقابلات الشخصية من أهم مصادر الحصول على المعلومات في حالات استخدام الأساليب الإسقاطية في القياس النفسى.

ومن ناحية أخرى تعتبر المقابلة الشخصية الطريقة الرئيسية لجمع البيانات في مجال الطب النفسى العلاجى clinical psychiatry، وفي بعض المجالات الأخرى كمجال الصحة العامة وطب المجتمع، ومجال الصناعة، والإرشاد والتوجيه النفسى فى مجال التعليم، وعلم النفس الإصلاحي correctional psychology .

وتستخدم المقابلة الشخصية أيضاً كأداة لجمع البيانات فى مجال الدراسات الاجتماعية وبخاصة الدراسات المتعلقة بظواهر كالزواج والطلاق وغيرها، وفى مجالات دراسات الإدارة والتسويق والاستهلاك وغيرها.

علاقة المقابلة الشخصية بالملاحظة:

أساس المقابلة الشخصية هو «المقابلة وجهاً لوجه face- to face interview» ومن ثم يمكن القول بأن المقابلة الشخصية تعتمد على الملاحظة observation فى جمع البيانات والمعلومات، وأن المقابلة الشخصية يمكن أن تتضمن الملاحظة، فالباحث الماهر فى المقابلة سوف يكون ماهراً أيضاً فى الملاحظة، بمعنى أنه سوف يكون قادراً على قراءة الرسائل غير اللفظية nonverbal messages الصادرة عن المفحوص، وسوف يكون حساساً لكيفية إجراء المقابلة، وكيف أنها تتأثر بما يقوله، وكيف يتعامل بحذر مع من يجرى معهم المقابلة من حيث التفاعل والعلاقة معهم.

ومن ناحية أخرى، تعد مهارات المقابلة أساسية للقائم بالملاحظة (الملاحظ)، لكون القائم بالملاحظة يقوم بالزيارات الميدانية للتعرف على الواقع، ومن ثم فهو يحتاج إلى مقابلة الناس والتحدث معهم وأن يشرح لهم ويستمع منهم.

متطلبات نجاح المقابلة الشخصية:

يقتضى القيام بالمقابلة الشخصية بكفاية ونجاح أن يتخذ القائم بها بعض الإجراءات والتدابير المهمة وهى:

- ١ - أن يكون للمقابلة هدف محدد ومقبول.
- ٢ - العمل على إقامة صلة الوثام والثقة مع المفحوص، حيث يتوقع عدم تعاون المفحوص إذا فقد الثقة فى القائم بالمقابلة (الباحث)، فالطالب أو اللاعب الذى تعرض لعقوبة وقعت عليه من المعلم أو المدرب سوف لا يتقبل إجراء المقابلة مع أى منهما.
- ٣ - أن يشرح القائم بالمقابلة للهيئة المعنية (المدرسة أو النادى أو غيرهما) الغرض من المقابلة، واسم الهيئة التى يمثلها القائم بالمقابلة، وأهمية المعلومات التى سيتم الحصول عليها بالنسبة للبحث العلمى.
- ٤ - يجب إعطاء الفرصة للمفحوصين للتعبير عن مشاعرهم، وعلى القائم بالمقابلة عندما يوجه الأسئلة للمفحوص ألا يوحى إليه بإجابات معينة، وعليه أيضا أن يضمن المقابلة أسئلة تستهدف التأكد من المعلومات التى قدمها المفحوص، لأن ذلك يعمل على تخفيف الصورة التى قد تكون لدى المفحوص والتى تتمثل فى «أن شخصاً يقوم باستجوابه».
- ٥ - يجب على القائم بالمقابلة أن يتجنب توجيه الأسئلة التى يصعب فهمها، وفى جميع الحالات يجب عليه تجنب استخدام النبرة التهديدية عند توجيه الأسئلة إلى المفحوصين.

٦ - على القائم بالمقابلة (الباحث)، أن يطمئن المفحوص وأن ينصحه - قبل أن تبدأ المقابلة - بالتعاون، وأن يؤكد له سرية المعلومات التي سيتم الحصول عليها، وأنها لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

٧ - على القائم بالمقابلة أن يسجل كتابة وبشكل مختصر النقاط الرئيسية للمقابلة وذلك بعد الانتهاء من المقابلة مباشرة وقبل أن يغادر المفحوص (المفحوصون) مكان المقابلة.

وبشكل عام، يتوقف نجاح المقابلة الشخصية على نجاح القائم بها في إقامة الألفة بينه وبين المفحوص، لكي يسمح له ذلك بوصف أحاسيسه والتعبير عنها بصدق، ومن المهم كذلك ألا يصدر القائم بالمقابلة أية أحكام على استجابات المفحوص، وفي جميع الحالات يجب أن يكون القائم بالمقابلة مستمعاً جيداً.

الشروط الواجب توافرها في القائم بالمقابلة:

يشترط في القائم بالمقابلة الشخصية الآتي:

- أن يكون مدرباً تدريباً جيداً على كيفية إجراء المقابلة.
- أن يضع الأسئلة في ترتيب منطقي، وعند طرحها لا يقفز من موضوع لآخر، فعند الانتهاء من الأسئلة التي تتناول موضوعاً واحداً، يتم الانتقال إلى الأسئلة التي تتناول موضوعاً آخر.
- أن يقوم بعمل مقدمة للمقابلة قبل البدء في توجيه الأسئلة.
- أن يكون مدرباً على تقبل الإجابات المفاجئة والعدوانية من بعض المفحوصين.
- أن يعمل جاهداً على أن يزيل من المفحوصين الإحساس بأنه مندوباً أو ممثلاً للسلطة.
- أن يكون محايداً، وأن تكون لديه القدرة على التعامل مع المفحوصين الذين يتسمون بالعناد.

تسجيل المقابلة الشخصية:

ينبغي - قدر الإمكان - تسجيل المقابلات الشخصية وبخاصة المقابلات غير المنظمة على شرائط كاسيت كوسيلة للاحتفاظ بالمعلومات وحمايتها من الضياع، واسترجاعها فيما بعد لتقديمها للتحليل الإحصائي، فالمقابلات المسجلة تمكن القائم بالمقابلة (الباحث) من تلخيص المعلومات وذلك عن طريق اقتباس مقتطفات من حديث المفحوص. ويقوم القائم بالمقابلة بتدوين الملاحظات أثناء المقابلة لربطها مع المعلومات المسجلة على الشرائط للحصول على نتائج على مستوى عال من الموضوعية.

وقد يعاب على طريقة التسجيل أن بعض المفحوصين لا يفضلون تسجيل المقابلات معهم، بالإضافة إلى ما قد تستغرقه هذه الطريقة من وقت ومن الكثير من عدد الشرائط المسجلة، وأيضاً ما قد يستغرقه نقل الشريط وتدوين ما به من معلومات من وقت وجهد. فقد أظهرت الدراسات أن هذا الإجراء قد يستغرق ضعفين أو ثلاثة أضعاف الزمن الذي تستغرقه المقابلة ذاتها. وقد يكون البديل لذلك هو أن يقوم القائم بالمقابلة بتدوين الملاحظات خلال المقابلات غير المنظمة، كما ينبغي إعداد ملخصاً عاماً لكل استجابة، بالإضافة إلى التسجيل الحرفي لبعض العبارات الأكثر شيوعاً.

أنماط المقابلات الشخصية:

يمكن تحديد ثلاثة أنماط للمقابلات الشخصية هي:

١) المقابلة محددة الإطار (المنظمة) structured interview

وتعرف باسم المقابلة النظامية (المقننة أو المنهجية أو الرسمية) formal interview، وهي مقابلة تقدم فيها الأسئلة إلى المفحوص وفقاً لترتيب وتسلسل محدد، وبحيث تصاغ هذه الأسئلة على أساس نوع المعلومات المطلوب الحصول عليها من المفحوص، ويتم تسجيل الإجابات وفقاً لصيغ (أشكال أو صور) مقننة standardized forms.

وتعرف المقابلة المنظمة أيضاً باسم المقابلة النمطية patterned interview لكونها تتطلب تحديد الأسئلة تحديداً جيداً قبل أن تبدأ المقابلة، وكونها أيضاً تتبع إجراءات منظمة systematic proced فى جمع المعلومات عن المفحوص، ولهذا السبب تتميز المقابلات المنظمة بأنها تعطى بيانات أكثر صدقاً من المقابلات غير المنظمة.

ويتوقف الإعداد الجيد للمقابلة المنظمة على التحديد المسبق للأسئلة، وتسلسل توجيهها للمفحوص، وطرق تقدير الدرجات، وتدريب القائمين على المقابلة. وقد يحتاج القائم بالمقابلة المنظمة عمل بروفة للأسئلة التى يتم اختبارها للمقابلة، ويمكن للقائم بالمقابلة (الباحث) أن يقوم بهذه البروفة مرة أو مرتين مع أناس آخرين من غير المفحوصين المستهدفين من المقابلة وقد يكون هؤلاء الناس الزوجة أو أحد الأبناء أو أحد الزملاء أو غيرهم.

ويعتبر هذا الإجراء بمثابة اختبار لكل من الأداة (المقابلة) والقائم بها (بإجراء المقابلة) interviewer، كما يعتبر من الوسائل المهمة لتجنب الأسئلة الصعبة، والأسئلة غير المفهومة، وأيضاً تجنب عدم الاتساق فى منطق ترتيب وتتابع الأسئلة.

ويرى جيلفورد Guilford ١٩٦٦م أنه قد يعاب على المقابلة المنظمة الآتى:
- أنها تستغرق وقتاً طويلاً وجهداً كبيراً فى إعداد الأسئلة وتنفيذ المقابلة، ومن ثم يقترح جيلفورد استخدام المقابلات المنظمة فى الحالات التى يصعب فيها تطبيق المقابلات غير المنظمة.

- أن صدق وثبات وموضوعية المقابلات الشخصية عموماً أقل فى العادة من الوسائل التى تستخدم الورقة والقلم وبالتحديد قوائم التقدير inventories وبعض الطرق الأخرى الشائعة كالاختبارات النفسية المقننة أو تحليل بيانات السيرة الذاتية (السجل الشخصى) . bio- data analysis

٢) المقابلة غير محددة الإطار (غير المنظمة) Unstructured interview

وتعرف باسم المقابلة غير النظامية (غير المقننة)، وهي نمط لا يتضمن وجود مجموعة من الأسئلة ولا ترتيب محدد لتوجيه الأسئلة، وإنما يترك للقائم بالمقابلة أن يسأل بعض الأسئلة بأى طريقة يراها مناسبة وفقاً لعدد من الاعتبارات أو النقاط المتعلقة بما يجب أن تتضمنه المقابلة.

وتعد المقابلة غير المنظمة أكثر استخداماً من المقابلة المنظمة، وذلك لكونها تتميز بأنها طريقة مرنة لجمع البيانات، ولكونها طريقة يكون فيها القائم بالمقابلة أكثر اجتهاداً وتعمقاً فى فهم سلوك المفحوص، فعن طريق حريته فى توجيه الأسئلة يستطيع أن يشكلها بالأسلوب الذى يضمن له الحصول على الاستجابات المستهدفة من المقابلة.

ويؤخذ على المقابلة غير المنظمة ما يأتى:

- أنها تتأثر بالقائم بالمقابلة أكثر منها بالنسبة للمقابلة المنظمة، وعليه تصبح المقابلة غير المنظمة أقل ثباتاً من المقابلة المنظمة.
- أنها تتطلب أن يكون القائم بها أكثر مهارة من القائم بالمقابلة المنظمة، وبخاصة فيما يتعلق بالذكاء والحس الاجتماعى والمعرفة العميقة والشاملة بالنسبة لموضوعات المقابلة، وهو ما قد يصعب تحقيقه بالنسبة لبعض الدراسات والبحوث النفسية.
- أنه يصعب تحويل البيانات المتجمعة من المقابلات غير المنظمة إلى بيانات كمية للقيام بتحليلها، وذلك بسبب بعض الصعوبات المتعلقة بحرية توجيه الأسئلة للمفحوص وما يمكن أن ينتج عن ذلك من اختلاف فى طبيعة الأسئلة للمفحوصين وما يتبع ذلك من اختلاف فى طبيعة النتائج التى يتم الحصول عليها من استجابات المفحوصين.

٣) المقابلة شبه المحددة Sem-structured interveiw

وهى نمط يجمع ما بين التحديد والمرونة فى توجيه الأسئلة، فكل مبحوص يستجيب لمجموعة عامة من الأسئلة، فى حين تستخدم أسئلة للمتابعة و"جس النبض" وهى أسئلة تعتمد على طبيعة استجابة المبحوص .

ويعد هذا النمط من المقابلات الشخصية من أكثر الأنماط استخداما فى مجال بحوث علم النفس الرياضى، وبخاصة عندما تتم المقابلة مع الأبوين أو مع المدرب الرياضى، وبشكل عام، تستخدم المقابلات الشخصية مع الأبوين كوسيلة مفيدة جداً لتقويم السلوك الانفعالى لأبنائهم سواء أكانوا طلاباً أو لاعبين، وذلك لكون الأبوين يمثلان مصدراً حقيقياً للمعلومات المتعلقة بالمشكلات السلوكية لأبنائهم. ويمكن إجراء المقابلات مع الأبوين بدعوتهم لزيارة المدرسة أو النادى، أو الذهاب إليهم فى منازلهم، وإن كان علماء القياس النفسى يرون أن زيارة الأبوين فى المنزل تعطى القائم بالمقابلة (الباحث) صورة حقيقية عن الحياة الأسرية للطلاب أو اللاعب (المبحوص).

طبيعة الأسئلة فى المقابلات الشخصية:

ينظر للسؤال question فى المقابلة الشخصية كمثير يستهدف إحداث أو توليد الاستجابة من الشخص الذى يتم مقابله (المبحوص)، فالكلمات والألفاظ التى تتضمنها الأسئلة تعد من أكثر العناصر أهمية بالنسبة لتحديد كيف يستجيب المبحوص بالنسبة لتلك الأسئلة. ويتفق علماء القياس النفسى على أن توجيه الأسئلة فى المقابلات الشخصية هو بالدرجة الأولى «فن an art»، وأن الأسئلة الجيدة هى التى تمكن الباحثين من القيام بالتقويم الكمى للنتائج، وأنه يجب أن يراعى فى تلك الأسئلة ما يأتى:

١ - أن تكون الأسئلة غير محددة (مفتوحة الطرف):

Open - ended questions

وهى أسئلة تتيح الفرصة للشخص الذى تجرى معه المقابلة (المفحوص) لكى يستجيب مستخدماً مصطلحاته وألفاظه وتعبيراته الشخصية وحيث تكون استجابته غير مقيدة بزمن .

وتعرف المقابلة التى تستخدم هذا النوع من الأسئلة باسم: المقابلة مفتوحة النهاية open-ended interview أو المقابلة حرة الاستجابة . وقد يتصور بعض الباحثين أن طريقة استخدام الأسئلة مفتوحة الطرف يعنى التخلي عن الاستجابة المحددة structured response ، ولكن المقصود هو أن الأسئلة مفتوحة الطرف تعطى الفرصة للمفحوص ليجيب على الأسئلة إجابات غير نمطية وغير معدة مسبقاً مثلما يحدث فى حالة الأسئلة المغلقة . closed questions

ومن أمثلة الأسئلة غير المحددة (مفتوحة الطرف)، هو أن نسأل أحد الأعضاء عن برنامج النشاط الرياضى الذى يقدمه النادى الأسئلة التالية:

- ما هو شعورك بالنسبة للبرنامج الرياضى الذى يقدمه النادى؟

- ما هو رأيك فى البرنامج الرياضى الذى يقدمه النادى؟

فمثل هذه الأسئلة تتيح الفرصة للمفحوصين لكى يحددوا اتجاهات الإجابة واستخدام الكلمات التى يريدونها .

٢ - أن تكون الأسئلة واضحة : Asking clear questions

من مسئولية القائم بالمقابلة أن يوضح للمفحوص ما الذى يسأل عنه . كما أن توجيه الأسئلة سهلة الفهم يمثل جزءاً مهماً بالنسبة لبناء الألفة والانسجام rapport بين المفحوص والقائم بالمقابلة . كما أن الأسئلة غير الواضحة يمكن أن تجعل المفحوص يشعر بعدم الراحة ، وأنه عديم المعرفة ignorant ، بالإضافة إلى البلبه والارتباك . فالأسئلة التى تركز على موضوع محدد تساعد على جعل الاستجابات واضحة . ولعل من أهم العوامل التى يجب مراعاتها

بالنسبة للمقابلات الشخصية هي لغة الناس الذين سيتم مقابلتهم، حيث يلزم أن يقوم الباحث (القائم بالمقابلة) بالتعرف على مستوى اللغة التي سوف يستخدمها في الحديث مع المفحوصين وبخاصة المفردات والمفاهيم والمصطلحات التي سوف يستخدمها بالنسبة لموضوع معين.

ومن المتطلبات المهمة لإنجاح المقابلات الشخصية هو أن تكون اللغة المستخدمة سهلة الفهم واعتبار ذلك إطاراً مرجعياً مهماً بالنسبة لنجاح المقابلة. وفي أثناء المقابلة يجب التنبيه إلى اللغة التي يستخدمها المفحوص للتعبير عن رأيه لوصف المشتركين في البرنامج أو وصف الأنشطة، لأن مثل هذه الإجراءات يمكن القائم بالمقابلة من استخدام نفس مفردات اللغة التي يستخدمها المفحوص وبخاصة في أثناء فترات الراحة، فالأسئلة التي تستخدم لغة المفحوص هي نمط الأسئلة الأكثر وضوحاً بالنسبة لمثل هذا المفحوص.

٣- أن يتم توجيه الأسئلة-سؤالاً بعد الآخر Asking singular questions

قد يحدث أن يقوم القائم بالمقابلة بإلقاء عدد من الأسئلة مرة واحدة لكي يجيب عليها المفحوص، وقد يعزى ذلك إلى عدم وضوح ما الذي يريد أن يسأل عنه القائمون بالمقابلات.

وفي حالات المقابلات العميقة depth interviews يجب توجيه الأسئلة وفق تسلسل محدد وبحيث يجيب عليها المفحوص سؤالاً سؤالاً، وفق المثال التالي: - القائم بالمقابلة يسأل:

«الآن أحب أن أسألك عما تراه من جوانب القوة والضعف بالنسبة لبرنامج النشاط الرياضي بالنادي، بعد ذلك عليك أن تقترح التحسينات التي يمكن إدخالها على البرنامج»

أولاً: ما هي جوانب القوة في البرنامج؟

(المفحوص يجيب)

- القائم بالمقابلة: حسنا، وماذا عن جوانب الضعف؟

(المفحوص يجيب)

- القائم بالمقابلة: ما هي مقترحاتك لتطوير البرنامج الحالي؟

(المفحوص يجيب)

في هذا المثال يتبين مدى وضوح ودقة الأسئلة، كما يتضح أنها تقدم للمفحوص سؤالاً بعد الآخر وفق تسلسل منطقي، وأن المثال لا يتضمن إعطاء سؤالين في وقت واحد، وأن الأسئلة مفتوحة الطرف وغير مقيدة بزمن للإجابة.

٤ - أن تكون هناك مجسات وأسئلة للمتابعة

Probes and follow - up questions

تستخدم «المجسات probes» لتعميق الإستجابة على السؤال، وزيادة وثناء البيانات التي يتم الحصول عليها، كما تستخدم كمؤثرات cues تقدم للمفحوص لتحسين مستوى الاستجابة على السؤال.

ويمكن النظر إلى المجسات probes على أنها أسلوب للمقابلة يستخدم للدخول بعمق في إستجابات المفحوص، وتستخدم المجسات في الحديث، وتقدم بأسلوب وبصوت طبيعي، وتستخدم لمتابعة الإستجابات الأولية intitial responses، وتتكون مجسات الحديث من مجموعة طبيعية من الأسئلة الموجهة للتفاصيل detail-oriented questions، وهي أسئلة تبدأ دائماً بكلمات رئيسية هي: من who وأين where وماذا what، ومتى when، وكيف how، لأن مثل هذه الكلمات التي تبدأ بها الأسئلة يمكن أن تستخدم لإعطاء تفاصيل كاملة عن الموضوع الذي نسال عنه، كما أنها تستخدم لتغيير مسار الاستجابة أو لجعل المفحوص يتكلم أكثر عن الموضوع الذي يسأل عنه.

ويمكن النظر إلى "المجسات" على أنها فن ومهارة التحقق من دقة الاستجابة، وهي تأتي من خلال معرفة ما الذي نتظره من المقابلة، ويعد

الاستماع بعناية لما يقوله المفحوص ، والحساسية لردود أفعاله أثناء المقابلة من الأساليب التي تستهدف التحقق من دقة الاستجابة .

أنواع الأسئلة فى المقابلة الشخصية:

يتضمن إعداد المقابلات الشخصية إقرار الآتى :

- ماهية الأسئلة التي سيتم توجيهها إلى المفحوص .
- كيفية تتابع الأسئلة .
- التفاصيل المستهدف الحصول عليها من كل سؤال .
- الوقت اللازم لإجراء المقابلة .
- كيفية إلقاء (توجيه) الأسئلة .

ومن المعروف أن الأسئلة التي تتضمنها المقابلة عبارة عن وسائل قياس تستهدف قياس ظاهرة ما ، وأن نوعية استجابات المفحوصين فى المقابلات الشخصية تتأثر بتلك الأسئلة .

ويوجد ستة أنواع (الأنماط) رئيسية من الأسئلة يمكن أن يسألها الناس ، بمعنى أنه يمكن سؤال أى من هذه الأسئلة بالنسبة لأى موضوع من الموضوعات ، وهذه الأنواع (الأنماط) كالتالى :

١ - أسئلة السلوك Behavior Questions

وهى عبارة عن أسئلة توجه لمعرفة ما فعله ، أو يفعله الشخص ، وتستهدف تلك الأسئلة استدعاء ووصف خبرات وسلوك وأحداث وأنشطة يرغب القائم بالمقابلة فى استرجاعها مرة أخرى .

٢ - أسئلة الاعتقاد (الرأى) Belief (opinion) Questions

وهى أسئلة توجه بغرض استظهار الفهم والمعلومات وعمليات التفسير والشرح عند الشخص ، حيث تدل الإجابة عن تلك الأسئلة على فكر الناس عن بعض الظواهر والأحداث والقضايا ، كما تدل الإجابة عليها على

اهتمامات ورغبات وطموحات وقيم الناس . وتحمل تلك الأسئلة الشخص
المفحوص على التفكير العقلانى عند اتخاذ القرار .

٣ - أسئلة الشعور (الإحساس) Feeling Questions

وهى أسئلة توجه لفهم الاستجابات الانفعالية للناس فى إطار خبراتهم
وأفكارهم انطلاقاً من افتراض التلقائية spontaneity فيما يتعلق بمنشأ (مصدر)
الاستجابات الانفعالية. فالشعور (الإحساس) يحدث فى داخل الفرد،
وتحدث الاستجابات الانفعالية وفقاً للأحداث التى تقع حولنا أو تقع لنا .

وعندما توجه أسئلة الشعور (الإحساس) فإنه يجب على القائم بالمقابلة
(الباحث) interviewer أن ينظر إلى استجابات المفحوص ومحاولة وصف هذه
الاستجابات من حيث كونها تعبر عن الشعور: بالسعادة، القلق، الكراهية،
الخوف، الثقة، الأمان وغيرها من مظاهر الاستجابات الانفعالية .

ومن الملاحظات الجديرة بالاهتمام أن بعض القائمين بالمقابلة يخلطون بين
الإحساس (الشعور) feeling والرأى opinion لكونهم لا يعرفون كيف يميزون
بينهما. ولعل من أهم الأساليب التى يمكن استخدامها للتمييز بين الاثنين
يكمن فى طريقة توجيه السؤال، حيث يتم ذلك كالتالى :

- عندما نريد أن نفهم الاستجابات الانفعالية للمفحوص، فإنه يصبح من
الضرورى أن نسأله عن : شعوره، كالتالى :

« ما هو شعورك بالنسبة لـ . . . ؟ »

« كيف تشعر بـ . . . ؟ »

- وعندما نريد أن نفهم فكر المفحوص عن شىء ما ، فإنه يصبح من
الضرورى أن يطلب السؤال بوضوح : رأى المفحوص opinion ، أو معتقداته
beliefs أو حكمه judgment بالنسبة لموضوع ما ، وليس إحساسه أو
شعوره، كالتالى :

« ما هو رأيك بالنسبة لـ . . . ؟ »

« ما الذى تعتقده بالنسبة لـ . . . ؟ »

٤ - أسئلة المعرفة Knowledge Questions

وهى أسئلة توجه لاكتشاف ما الذى يمتلكه المفحوص من معلومات حقيقية، انطلاقاً من افتراض أنه توجد أشياء محددة يجب أن تكون معروفة، تلك الأشياء ليست آراء opinions، وليست أحاسيس أو شعوراً، ولكنها أشياء يعرفها الشخص وتتضمن حقائق facts عن الشيء أو الحالة التى يسأل عنها.

وقد ينظر البعض إلى المعرفة على أنها مجموعة من المعتقدات beliefs أكثر من كونها مجموعة من الحقائق، ومع ذلك يظل الفيصل فى أسئلة المعرفة يتحدد - أثناء المقابلة - على أساس صحة ما يعرفه المفحوص، لا على أساس ما يعتقد أنه صحيح.

٥ - الأسئلة المتعلقة بالحواس Sensory Questions

وهى أسئلة تستهدف ما يراه أو يسمعه أو يلمسه أو يشمه أو يتذوقه المفحوص، وهى أسئلة تستهدف السماح للقائم بالمقابلة من الاقتراب من حواس المفحوص، كأن يوجه إليه الأسئلة التالية:

«عندما كنت تسير فى فناء المدرسة صباح اليوم، ما الذى شاهدته؟» أو
«صف لى ما الذى رأيته عندما كنت تتدرب فى الملعب أمس؟»

٦ - الأسئلة المتعلقة بالجغرافيا البشرية (السكانية)

Demographic Questions

وهى أسئلة تهتم بتحديد خصائص الأفراد الذين يتم مقابلتهم، حيث تساعد الإجابة عن الأسئلة على تحديد موقع المفحوص بالنسبة لغيره من الناس. فالعمر الزمنى والتعليم والوظيفة والدخل والإقامة وغيرها تمثل موضوعات مهمة للأسئلة المتعلقة بالجغرافيا البشرية (السكانية).

كما سبق يتضح أنه يوجد أنواع (أنماط) من الأسئلة عن السلوك، والرأى، والشعور، والمعرفة، والإحساس، والجغرافيا البشرية، وأن تلك الأنواع من الأسئلة يمكن استخدامها فى المقابلات الشخصية، وأنه يمكن استخدام أى نوع من هذه الأنواع، وأن تدريب القائم بالمقابلة على هذه الأسئلة، وتدريبه على الاحتفاظ بها فى ذهنه يمكن أن يساعده على التخطيط الشامل للمقابلة، وعند ترتيب تسلسل الأسئلة التى سيوجهها للمفحوص .

الإطار الزمنى للأسئلة:

يتم توجيه أى من الأسئلة التى سبق الإشارة إليها فى المقابلات الشخصية وفقاً لإطار زمنى هو:

- فى الزمن الحاضر Present tense

- فى الزمن الماضى Past tense

- فى المستقبل Future tense

فعلى سبيل المثال يمكن سؤال المفحوص السؤال التالى:

- ما الذى تتدرب عليه الآن؟ كمثال للزمن الحاضر.

- ما الذى كنت تتدرب عليه أمس؟ كمثال للزمن الماضى.

- ما الذى تخطط لعمله فى العام القادم؟ كمثال للمستقبل.

وعندما يتم الربط بين الإطار الزمنى للأسئلة والأنواع الستة المختلفة لها، فإنه يمكن بناء مصفوفة matrix تتضمن ثمانية عشر نوعاً (نمطاً) مختلفاً من الأسئلة، وفق ما هو موضح بالجدول (٥ - ١):

جدول (٥ - ١) : مصفوفة اختيارات الاسئلة

في المستقبل	في الحاضر	في الماضي	أنماط
			١- أسئلة السلوك
			٢- أسئلة الاعتقاد (الرأى)
			٣- أسئلة الشعور (الإحساس)
			٤- أسئلة المعرفة
			٥- الأسئلة المتعلقة بالحواس
			٦- الأسئلة المتعلقة بالجغرافيا البشرية

ويلاحظ أنه يمكن توجيه كل أنماط الأسئلة الثمانية عشر بالنسبة لأى موقف أو موضوع أو حدث أو نشاط خاص، وبخاصة عن تكرار إعطاء الأسئلة خلال المقابلة الشخصية لمجموعة مختلفة من المفحوصين، ولكن مع ضرورة الالتزام بتسلسل إعطاء الأسئلة بالنسبة لجميع المفحوصين، ومن ناحية أخرى يتوقف اختيار نمط الأسئلة على ما يراه الباحث (القائم بالمقابلة) مناسباً لجمع المادة العلمية فى بحثه أو دراسته.

تسلسل الأسئلة:

لا توجد قاعدة ثابتة لتنظيم تسلسل الأسئلة فى المقابلة الشخصية، فنادرأ ما تلتزم المقابلات الشخصية غير النظامية بتسلسل ثابت للأسئلة، أما بالنسبة للمقابلات النظامية فإنه يجب إعطاء الأسئلة وفق تسلسل موحد بالنسبة لجميع المفحوصين.

٥- الطرق الكمية للقياس الانفعالى

يقصد بالطرق الكمية للقياس الانفعالى تلك الطرق التى تستخدم مقياس معيارية مقننة standardized measures لتحويل الآراء والخبرات المختلفة وفقاً لفئات من الاستجابة مقدرة سلفاً.

وتتميز الطرق الكمية فى مجال القياس الانفعالى بأنها تتضمن العديد من التصميمات التجريبية والأساليب الإحصائية التى تستهدف التحكم فى المتغيرات وتحليل النتائج. فالطرق الكمية تستخدم - فى العادة - وسائل قياس تتمتع بالموضوعية والثبات والصدق، مثال ذلك القياسات العملية والاستبيانات (الاستخبارات) والاختبارات النفسية الميدانية وغيرها.

وتستخدم المقاييس المختلفة بعض الطرق للحصول على البيانات الكمية بالنسبة للمجال الانفعالى، ومن أهم هذه المقاييس ما يلى:

- مقاييس ليكرت Likert scales
- مقاييس تمايز معانى الألفاظ semantic differential
- مقاييس (التدرج) التقدير rating scales
- الاستبيانات (الاستخبارات) questionnaires

أولاً: مقاييس ليكرت Likert scales

تعتبر صيغة ليكرت من أكثر الصيغ استخداماً فى مجال قياس الاتجاهات وسمات الشخصية، حيث يطلب من المفحوص أن يعبر عن درجة موافقته agreement عن سؤال اتجاهى attitudinal question خاص. وقد أعد ليكرت هذا الأسلوب كطريقة لقياس الاتجاهات عام ١٩٣٢م، على أساس أن أى مقياس يستخدم طريقة ليكرت يمكن أن يتضمن سلسلة من الفقرات أو الجمل أو العبارات مثل «أنا أخاف من الأماكن المرتفعة» وبدلاً من أن يعطى المفحوص إجابته بنعم أو لا، يرجع المفحوص إلى خمس بدائل (اختيارات) مقدمة له وهى:

- غير موافق بشدة Strongly Disagree (SD)

- غير موافق Disagree (D)

- محايد (لم أكون رأياً) (U) Neutral (Undecided)

- أوافق (موافق) Agree (A)

- أوافق بشدة Strongly Agree (SA)

وذلك لكي يختار منها ما يعبر عن درجة موافقته agree أو عدم موافقته disagree على العبارة المقدمة إليه. فطريقة ليكرت تتضمن تقديم مجموعة من الفقرات (العبارات) للمفحوص لكي يعبر عن مدى موافقته أو عدم موافقته على الفقرة أو العبارة وفقاً لمقياس خماسي النقاط five-point scale، تخصص فيه النقاط كالتالي:

١ نقطة لـ أوافق بشدة.

٢ نقطة لـ أوافق.

٣ نقاط لـ محايد (لم أكون رأياً).

٤ نقاط لـ غير موافق.

٥ نقاط لـ غير موافق بشدة.

أو كالتالي:

٥ نقاط لـ أوافق بشدة.

٤ نقاط لـ أوافق.

٣ نقاط لـ محايد.

٢ نقاط لـ غير موافق.

١ نقطة لـ غير موافق بشدة.

حيث يتوقف ذلك على الكيفية التي تعبر بها الكلمات عن الفقرة، حيث يظهر ذلك من خلال المثال التالي:

لقياس اتجاهات التلاميذ نحو النظام المدرسى، طبق مقياساً للاتجاهات، وكان من ضمن عبارات المقياس الجملتين التاليتين:

١- المدرسة مضيعة للوقت (غير موافق بشدة) (غير موافق) (محايد) (أوافق) (أوافق بشدة)

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢- المدرسة تعلم النشء مهارات نافعة للحياة

٥ ٤ ٣ ٢ ١

من الملاحظ أن أعلى تقدير (٥) قد منح للاتجاه المفضل favorable attitude نحو المدرسة، فقد أعطى فى العبارة الأولى للاستجابة (غير موافق بشدة)، بينما أعطى فى العبارة الثانية للاستجابة « أوافق بشدة».

وتقدم مقاييس ليكرت للمفحوص لكي يصف إحساسه أو شعوره نحو الشيء لعمل دائرة حول الاستجابة (الاختيار) الذى يناسبه. وللتعبير عن الاستجابات على العبارات (الجمل) تعطى الدرجة ٥ للاستجابة الأكثر تفضيلاً (قبولاً)، وتعطى الدرجة ١ للاستجابة الأقل تفضيلاً (قبولاً)، وتعطى الدرجات ٢، ٣، ٤، للاستجابات الوسيطة (المتداخلة) intervening responses حيث يتم تقدير إحساس أو شعور أو اتجاهات كل مجموعة المفحوصين على العبارة الواحدة عن طريق حساب المتوسط الحسابى لدرجات المجموعة.

ومن الملاحظات المهمة بالنسبة لمقياس ليكرت أنه يظهر دائماً على هيئة تدرج خماسى الاستجابة، فلم يحدث منذ أن ظهر هذا المقياس أنه تضمن أقل أو أكثر من خمس استجابات. ويتطلب مقياس ليكرت العناية الشديدة عند إعطاء الدرجة (تصحيح الاختبار) scoring، وبخاصة فيما يتعلق بالعبارات السالبة، حيث يلزم أن يتم طرح الدرجة على الجمل السالبة من العدد الكلى لفئات الاستجابة (خمس فئات) مضافاً إليها واحد (٥ + ١)،

وذلك لتجنب الحصول على الدرجة صفر بالنسبة لأي سؤال أو جملة . فإذا كانت الدرجة السالبة هي ٥ ، ومجموعة فئات الاستجابة تساوي ٥ ، إذاً:

$$٥ - ٥ = \text{صفر}$$

أما في حالة إضافة واحد، فتصبح درجة هذه الجملة كالتالي:

$$٥ - (١ + ٥) = ٥ - ٦ = ١ = \text{بدلاً من صفر}$$

وبعد تصحيح الدرجة السالبة، تحسب الدرجة الكلية للمقياس، أو الدرجة الكلية لكل مجال فرعي من مجالات المقياس، أو الدرجة الكلية لكل جملة أو عبارة.

وقد تتضمن صيغة ليكرت أكثر من خمس فئات (اختيارات) Categories أو فئتين (اختيارين)، حيث يفضل استخدام فئتين (اختيارين) فقط بالنسبة للأطفال صغار السن مثل: نعم - لا ، أحب - لا أحب ، حاضر - غائب، وغيرها من اختيارات الاستجابة response choices ثنائية البعد two- dimensional . ومن الملاحظات الجديرة بالاهتمام في هذا الخصوص هو ما ذكره جيلفورد Guilford ١٩٥٤م من أن معاملات الثبات تزداد كلما زادت اختيارات الاستجابة، وأن أكبر ثبات وجد عندما كانت اختيارات الاستجابة سبع اختيارات (١ - ٧ نقاط).

ثانياً : مقاييس تمايز المعانى Semantic differential

هو أسلوب أعده فى الأصل كل من أسجود، وسوسى، وتانينبيوم Osgood, Suci, and Tannenbaum ١٩٥٧م. حيث أصبح هذا الأسلوب معروفاً - فيما بعد - كطريقة سريعة تستخدم لقياس الاتجاهات.

ويتكون مقياس تمايز المعانى من سلسلة من الأوصاف وعكسها توضع فى قائمة فى شكل عمودين متضادين، كل عمود على جانب من جانبي الصفحة، وبحيث تكون المسافة بين الجانبيين مقسمة إلى سبعة أوضاع تمثل أوضاع الاتجاهات attitude positions السبعة، ويوضع على قمة الصفحة اسم موضوع الاتجاهات، الذى يتم التعبير عنه فى شكل كلمة أو جملة كالتالى:

اللياقة البدنية

جيد	—	—	—	—	—	—	—	ردىء
خطأ	—	—	—	—	—	—	—	صح
غير مناسب	—	—	—	—	—	—	—	مناسب

ويعد تمايز المعانى أداة جيدة لقياس انفعالات الناس الإيجابية والسلبية وشعورهم نحو موضوع الاتجاه attitude object ، حيث تعكس درجة المفحوص - بشكل عام - انطباعاته عن موضوع الاتجاه. ويمتاز مقياس تمايز المعانى بأنه يحد من استخدام اللغة فى تقرير اتجاه المفحوص نحو موضوع معين، كما يستفاد منه فى المواقف التى يظهر فيها الناس ردود فعل انفعالية emotional reactions نحو موضوع أو مسألة معينة، حيث لا يكون هناك اهتمام بأراء الناس وأفكارهم بالنسبة لموضوع الاتجاه.

وبناء على ما سبق أصبح مقياس تمايز المعانى من الوسائل المناسبة للتطبيق على الأطفال صغار السن (٩ سنوات فأكثر) لكونه يحد من استخدام اللغة، وفى عام ١٩٦٥م أعد ديفيستا Divesta مجموعة من الأوصاف ثنائية البعد يمكن استخدامها بالنسبة للأطفال صغار السن وهى:

الاتجاه الإيجابي	الاتجاه السلبي	الاتجاه الإيجابي	الاتجاه السلبي
جيد	ردىء	سريع	بطيء
صديق	عدو	الأول	الأخير
جميل	قيح	شجاع	جبان
صح	خطأ	جديد	قديم
سعيد	حزين	قوى	ضعيف

ويمكن استخدام طريقة تمايز المعانى لقياس الاتجاهات فى المجال الرياضى، وبخاصة فيما يتعلق بالاتجاهات نحو المفاهيم والمعانى المجردة concepts مثل التمرينات أو اللياقة البدنية أو غيرهما والتي تقاس وفقا لثلاثة أبعاد من المعانى أسماها أسجود «مجال معانى المفاهيم semantic space هذه الأبعاد أو العوامل تكون كالتالى:

(١) بالنسبة لعامل التقويم evaluation، يمكن أن يتضمن الألفاظ التالية:

جيد	good	(فى مقابل)	ردىء	bad
سار	pleasant	(فى مقابل)	غير سار	unpleasant
ناجح	successful	(فى مقابل)	غير ناجح	unsuccessful

(٢) وبالنسبة لعامل المقدرة (الفاعلية) potency، فيمكن أن تتضمن الألفاظ التالية:

قوى	strong	(فى مقابل)	ضعيف	weak
ذكرى	musculine	(فى مقابل)	أنثوى	feminine
ثقيل	heavy	(فى مقابل)	خفيف	Light

٣) وبالنسبة لعامل النشاط activity، فيمكن أن يتضمن الألفاظ التالية:

relaxed	مسترخ	(فى مقابل)	tense	متوتر
fast	سريع	(فى مقابل)	slow	بطئ
active	ايجابى	(فى مقابل)	passive	سلبى
busy	نشط	(فى مقابل)	Lazy	كسول

ويلاحظ أن الأبعاد أو العوامل السابقة ثنائية البعد (القطب) bipolar، بمعنى أن لكل بعد أو عامل زوجين من الأوصاف pairs of adjectives يضعهما المفحوص فى الاعتبار. ففى حالة الاستجابة للفظين (سار - غير سار) - مثلاً - فإنه يتم عمل تدرج من ٧ نقاط يقوم المفحوص بعمل دائرة حول الرقم الذى يتفق مع رأيه أو إحساسه أو شعوره، مع ملاحظة أن الدرجة الأقل توضع فى الجهة اليمنى عندما تمثل الاتجاه السلبى للصفة أو السمة أو القدرة، وأن الدرجة الأكبر توضع فى الجهة اليسرى عندما تمثل الاتجاه الإيجابى للصفة أو السمة أو القدرة كالتالى:

٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
-	-	-	-	-	-	-	غير سار
-	-	-	-	-	-	-	ردىء

ويتطلب مقياس تمايز المعانى من المفحوص أن يستجيب لنشاط ثنائى البعد (القطب) فالأوصاف ثنائية البعد تمثل المعانى المتضادة للكلمات مثال ذلك: جديد فى مقابل قديم، وجيد فى مقابل ردىء، وسريع فى مقابل بطئ إلى غير ذلك من المعانى المتضادة. حيث يسأل المفحوص لكى يضع علامة (x) على خط واحد من سبعة خطوط تعكس إحساسه أو شعوره بالنسبة للمفهوم الذى يسأل عنه، وتتراوح درجة كل فقرة أو عبارة من (١-٧) درجات، فإذا وضعت الأوصاف الإيجابية على الناحية اليمنى، فإن التدرج يبدأ:

من ٧ إلى ١ كالتالى:

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير سار	-	-	-	-	-	سار

ويقاس تمايز المفاهيم والمعانى وفقا لثلاثة عوامل (أبعاد) كبيرة هى:

١ - التقويم Evaluation

وهو أكثر العوامل (الأبعاد) شيوعاً، ويشير إلى درجة جودة goodness الصفة أو السمة التى يعبر عنها المفهوم أو المعنى concept. ومن أمثلة الأوصاف ثنائية البعد التى تستخدم بالنسبة للتقويم : جيد - ردى ، جميل - قبيح ، ، سار - غير سار وغيرها.

٢ - المقدرة (الفاعلية والتأثير) Potency

ويشمل القوة التى يمتد إليها المفهوم أو المعنى، ومن الأوصاف ثنائية، البعد (القطب) التى تقيس هذا العامل: قوى - ضعيف، ثقيل - خفيف، صلب - رخو وغيرها.

٣ - النشاط Activity

ويتضمن الفعل أو العمل action ويقاس بأوصاف ثنائية البعد تصف الفعل أو العمل مثل: سريع - بطىء، إيجابى - سلبى، سعيد - حزين، وغيرها. وتستخدم الأوصاف المتضادة (ثنائية البعد) لقياس العديد من المفاهيم والمعانى المختلفة، حيث يلاحظ أن أى مقياس من مقاييس تمايز المعانى يجب أن يتضمن ثلاثة عبارات أو فقرات على الأقل تكون ممثلة لكل عامل من العوامل الثلاثة التى سبق الإشارة إليها. والمثال التالى يبين مقياساً لتمايز المعانى يستخدم لتقويم المعلم (٩ عبارات):

		المعلم						
١ - ناجح	غير ناجح	×	-	-	-	-	-	(تقويم)
٢ - سلبي	إيجابي	-	-	-	-	-	×	(نشاط)
٣ - وسيم	قبيح	×	-	-	-	-	-	(مقدرة)
٤ - غير أمين	أمين	×	-	-	-	-	-	(تقويم)
٥ - قوى	ضعيف	-	-	-	-	-	×	(مقدرة)
٦ - متزن	عصبي	-	-	-	-	-	×	(نشاط)
٧ - كسول	نشط	-	×	-	-	-	-	(نشاط)
٨ - جيد	ردىء	-	-	×	-	-	-	(تقويم)
٩ - صلب	متساهل	-	-	-	×	-	-	(مقدرة)

حيث يلاحظ بالنسبة للمقياس الآتى:

- سوف يطبق المقياس على طلاب الفصل للتعبير عن إحساسهم نحو المعلم وذلك بوضع علامة (×) على خط واحد من الخطوط السبعة المحصورة بين كل زوجين من الأوصاف.

- تشتمل كل قائمة (عمود) على كل من الأوصاف الإيجابية والسلبية للحد من عامل التخمين، بمعنى عدم وضع كل العبارات الإيجابية أو السلبية فى عمود واحد.

- توجد ثلاث عبارات على الأقل ممثلة لكل عامل من العوامل الثلاثة، حيث تمثل العبارات أرقام (١, ٤, ٨) عامل التقويم، وتمثل العبارات أرقام (٣, ٥, ٩) عامل المقدرة، وتمثل عبارات أرقام (٢, ٦, ٧) عامل النشاط.

- أنه تم ترتيب العبارات بشكل عشوائى، بمعنى مزج العبارات الخاصة بالعوامل الثلاثة معا دون الالتزام بإعطائها ترتيب محدد.

- تحسب درجة الاستجابة على أساس الآتى: تمنح الدرجة (١) للاستجابة الأكثر سلبية (كما فى العبارات أرقام: ١, ٢, ٣, على سبيل المثال ، وتمنح الدرجة (٧) للاستجابة الأكثر إيجابية (كما فى العبارات أرقام: ٤, ٥, ٦) على سبيل المثال أيضا، وتمنح الدرجات من (٢-٦) للاستجابات الوسيطة (كما فى العبارات أرقام: ٧, ٨, ٩)، حيث يلاحظ أن درجة اتجاهات المفحوص نحو المعلم - فى هذا المثال - هى متوسط درجاته فى العبارات التسع، والتي تم حسابها كالتالى:

$$\begin{aligned} 4 + 3 + 6 + 7 + 7 + 7 + 1 + 1 + 1 &= \\ \frac{37}{9} &= \\ 4,11 &= \end{aligned}$$

إذاً متوسط استجابات هذا الطالب بالنسبة للاتجاه نحو المعلم بلغت ٤,١١ درجة .

ثالثاً: مقاييس التقدير Rating scales

يعرّف مقياس التقدير على أنه أسلوب (طريقة) من خلاله يقوم الملاحظ بتصنيف الأشياء أو الأحداث أو الظواهر أو الأشخاص فى فئات (طبقات) تظهر فى شكل سلسلة متصلة من الأرقام، وذلك بهدف معرفة أى أنواع الانطباعات التى يقدمها المفحوصين على التقديرات rates .

وقد تأخذ مقاييس التقدير نقطتين أو ثلاث، أو خمس، أو سبع، أو تسع نقاط، توضع على خط واحد يصف الفئات فى نهايتى طرفيه، ويصف الفئات الوسطى فى هيئة تدرّج متصل .

وتستخدم مقاييس التقدير (أو مقاييس التدرّج) كوسيلة لجمع المعلومات أثناء القيام بالملاحظة، وذلك عندما يقوم الملاحظ المدرب تدريباً جيداً بتقدير الأشياء أو الأحداث أو الأشخاص على المقياس المعطى له وفقاً لانطباعاته عما

يلاحظه . وقد تكون التقديرات لأحداث ماضية retrospective أو لأحداث متزامنة concurrent ، وعندما تكون التقديرات لأحداث ماضية فإنه يلزم تلخيص كل الانطباعات المتجمعة بمعرفة الملاحظ (القائم بالملاحظة) خلال فترة زمنية محددة. أما إذا كانت التقديرات لأحداث متزامنة فإنه يلزم تلخيص الانطباعات التي يتم جمعها كما حدثت أثناء الملاحظة أو المقابلة .

وتتميز مقاييس التقدير (التدرج) بأنها سهلة البناء والاستخدام، إلا أن الصعوبة الرئيسية التي تتكرر كثيراً عند استخدامها هو أن السمات traits التي يتم تقديرها قد لا يتم تحديدها تحديداً دقيقاً مما ينتج عنه وجود معاني مختلفة للسمات وبالتالي تقديرات مختلفة لهذه السمات .

وللتغلب على هذه المشكلة يلزم عند إعداد مقاييس التقدير الأخذ بثلاثة تدابير مهمة هي :

١ - أن يتم تعريف السمات المطلوب تقديرها تعريفاً واضحاً ، وشرحها بإعطاء أمثلة خاصة لها .

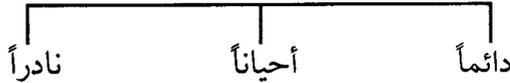
٢ - أن تكون التدرجات المختلفة على المقياس scale - سواء أكانت النقاط أم الفئات - محددة بوضوح، حيث يلاحظ أن التدرجات الخماسية أو السباعية الفئات أو النقاط هي الأكثر استخداماً في تقدير سمات الشخصية والاتجاهات .

٣ - أظهرت الدراسات والبحوث النفسية أنه يمكن تقدير بعض السمات النفسية بدرجة عالية من الثبات، من هذه السمات على سبيل المثال: القيادة، الأمانة، التعاون وغيرها، بينما توجد صعوبة في تقدير بعض السمات الأخرى بدرجة ثبات مقبولة، من هذه السمات: قوة الأنا ego-strength، الرضا عن العمل job satisfaction، الثبات الانفعالي emotional stability وغيرها، ومن ثم يفضل الابتعاد عن استخدام مقاييس التقدير لتقويم مثل هذه السمات .

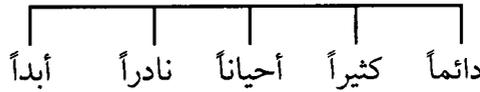
ويلاحظ أنه يوجد لأي مقياس تقدير مكونين components اثنين، الأول ويختص بالأسماء أو الصفات المتعلقة بالفقرة أو السؤال ويعرف بالمتغير المثير stimulus variable، والثاني ويختص باختيارات الاستجابة response options والتي يتم التعبير عنها في شكل أرقام أو طبقات أو فئات تصنيف.

وقد تأخذ مقياس التقدير الأشكال التالية:

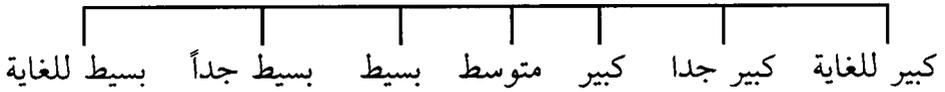
(١) مقياس تقدير ثلاثي النقاط (الاختيارات)



(٢) مقياس تقدير خماسي النقاط (الاختيارات)



(٣) مقياس تقدير سباعي النقاط (الاختيارات)



وتختلف مقاييس التقدير عن مقاييس ليكرت، في أن مقاييس التقدير تستخدم تعبيرات أو مصطلحات وصفية descriptive terms لكل فئة (اختيار) من فئات الاستجابة، وذلك بدلا من استخدام مجموعة مقننة من درجات الموافقة وعدم الموافقة بالنسبة لكل جملة أو فقرة كما في مقياس ليكرت.

معنى هذا أن مقاييس التقدير عندما تستخدم التعبيرات أو المصطلحات الوصفية، فإنها تضمن أن كل المفحوصين سوف يجيبون على فئات خاصة من السلوك، هذه الفئات تختلف من مجال لآخر كالتالي:

١ - فى حالة استخدام مقياس تقدير يستهدف معرفة إحساس (شعور) مجموعة من الطلبة نحو معلمهم وكانت الأسئلة كالتالى:

« يهتم بالطلاب... »

لا يهتم متركز حول ذاته يهتم نادراً يهتم فى معظم الأحيان يهتم دائماً

« حماس المعلم... »

غير متحمس متحمس نادراً متحمس أحياناً متحمس غالباً متحمس بقوة
٢ - وفى حالة مقياس تقدير يختص بتعرض العمال لضغوط العمل، وكان

يتضمن السؤال التالى: «التعرض لضغوط العمل»

لا يتعرض لأى ضغوط يتعرض نادراً يتعرض أحياناً يتعرض غالباً يتعرض دائماً

أنماط مقاييس التقدير:

يوجد أنماط مختلفة من مقاييس التقدير (التدرىج)، ووفقاً لما ذكره جيلفورد Guilford ١٩٥٤ من أنه يمكن وضع جميع مقاييس التقدير فى خمس فئات رئيسية هى:

- مقاييس التقدير الرقمية Numerical rating scales

- المقاييس المعيارية Standard scales

- المقاييس التخطيطية (البيانية) Graphic scales

- مقاييس (تقديرات) النسبة المئوية Percentage scales

- المقاييس قهرية الاختيار Forced choice scales

وفىما يلى شرح موجز لأهم هذه الأنماط:

١ - مقاييس التقدير الرقمية Numerical rating scales

هى عبارة عن مقاييس تعتمد على التقييم فى تقدير درجة الظاهرة أو السمة التى يقوم بوصفها الملاحظ، حيث يتم تعيين درجات لكل فئة من فئات التصنيف، كأن يوضع تدرىج يتكون من خمس نقاط أو سبع نقاط أمام الصفة أو العنصر أو إحدى مكونات السمة، ثم يطلب من القائم بالملاحظة إعطاء درجة للمفحوص بعمل دائرة حول الرقم الذى يتطابق مع مضمون الصفة أو السمة.

وتدل الأرقام فى هذا النمط من أنماط مقاييس التقدير على الدرجة التى تمتد إليها الصفة أو السمة موضوع السؤال، حيث يلاحظ أن سلسلة الأرقام التى يتضمنها المقياس (١, ٢, ٣, ٤, ٥, ...) تقابلها صيغ لفظية تصف السمة أو الخاصية عند كل رقم من الأرقام التى يتضمنها المقياس وذلك على أساس أن الدرجة الأكبر تعبر عن القيمة (المقدار) الأكبر لوجود السمة أو الصفة، وأن الدرجة الأصغر تمثل العكس. فإذا فرضنا أنه طلب من أحد اللاعبين تقويم سمات الشخصية للمدرب، وذلك بإعطائه قائمة للشخصية تتضمن مجموعة من العبارات (الفقرات أو الجمل) ليقوم اللاعب بالإجابة عليها برسم دائرة حول الرقم الذى يتفق مع رأيه، فإذا كانت القائمة تتضمن السؤال التالى:

١ - المدرب يتمتع بالقدرة على ضبط النفس... ١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧

ولكى ينجح اللاعب فى هذه المهمة، كان عليه أن يعرف الآتى:

- أن الدرجة (١) تعبر عن أقل مقدار للصفة أو العنصر أو السمة المطلوب تقويمها.

- وأن الدرجة (٧) تعبر عن أعلى مقدار لهذه الصفة أو السمة.

- وأن الدرجة (٤) تعبر عن وجود الصفة أو السمة بمقدار متوسط.

- وأن الدرجة التى تقل عن (٤) تكون أقل من المتوسط، وأن الدرجة

التي تزيد عن (٤) تكون أكبر من المتوسط.

- وأنه يجب على اللاعب (وهو القائم بالملاحظة) مراجعة سلوك المدرب، ثم مطابقة هذا السلوك بالرقم المناسب على التدريج، وذلك بوضع دائرة حول هذا الرقم.

وقد تأخذ مقياس التقدير الرقمية شكل المقياس العشارية النقاط، حيث يعرف هذا النمط من المقياس باسم: مقياس التقدير عشاري النقاط Ten-point rating scale، وهو نمط من المقياس يستخدم عند القيام بتقويم الأشياء أو البرامج أو الخطط أو الأفراد أو غيرهم، حيث يطلب من القائم بالتقويم (الملاحظ) تقدير موضوع التقويم وفقا لمقياس من ١٠ نقاط.

ويستخدم مقياس التقدير عشاري النقاط بشكل شائع في البحوث النفسية في المجال الرياضي، فمثلا قد يطلب من مدرب لكرة السلة بأحد الأندية تقدير مستوى أداء الفريق الأول بالنادي على مقياس عشاري النقاط.

ومن ناحية أخرى فقد يطلب من مدير إحدى المدارس تقويم شخصية معلم التربية الرياضية بمدرسه، وذلك عن طريق ملاحظته للمعلم، ووضع تقديرات له وفق ما هو مبين بالمثال التالي:

التقديرات	سمات الشخصية
١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	١ - يتمتع بالثبات الانفعالي
١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٢ - يتقبل النقد . . .
١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٣ - واثق من نفسه . . .
١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٤ - يتمتع بالقدرة على ضبط النفس.
١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ - متعقل ومتزن في تصرفاته . . .
١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٦ - متوافق ومتسق في تعاملاته مع الطلاب.

ولعل من أهم دوافع استخدام مقياس التقدير عشاري النقاط هو أنه يعطي تقديرات لها مؤشرات صدق وثبات تفوق الطرق الأخرى، وفي هذا

الخصوص ينه كل من ستيفنز Stevens ١٩٦٦م وباردوسي Parducci ١٩٨٢م إلى أن المقاييس عشرارية النقاط تتأثر بخصائص مجموعة الأشياء أو الأفراد الذين يتم تقويمهم، فإذا قام أحد المدربين - على سبيل المثال - بتقدير مهارات ٢٠ لاعباً دولياً متميزاً جداً في كرة السلة، فإنه قد يواجه مشكلة التمييز فيما بين هؤلاء اللاعبين، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فقد وجد أن اللاعب الذى يحصل على الدرجة (٦) بالنسبة للاعبين المتميزين، يمكن أن يحصل على الدرجة (٩) عندما يتم تقويم مستواه إذا كان ضمن مجموعة أخرى من لاعبي كرة السلة من ذوى المهارات الضعيفة.

وللتغلب على هذه المشكلة يقترح كابلان وارنست Kaplan and Ernst ١٩٨٠م أنه يلزم أن نشرح لمدير المدرسة والمدرّب الرياضى ما الذى تعنيه الدرجة (١٠) والدرجة (١)، فمثلاً بالنسبة لمدرّب كرة السلة، فإنه يمكن أن نعرض عليه فيلماً مصوراً يبين له أداء اللاعب الذى يستحق (١٠) درجات، وأداء اللاعب الذى يستحق (١) درجة واحدة، حيث يقوم المدرّب بتقويم أداء اللاعبين وفقاً لمقياس تقدير ينحصر بين هاتين القيمتين.

وقد يتساءل البعض لماذا لا نستخدم مقاييس تقدير أكبر من المقياس عشرارية النقاط (كأن تتكون من ١٥ نقطة أو ٢٠ نقطة مثلاً)؟ وللرد على مثل هذه التساؤلات لا بد أن نرجع إلى ما أقره سيموندز Symonds ١٩٢٤م واتفق عليه علماء القياس النفسى منذ العام ١٩٢٤م وهو أن أفضل مقاييس التقدير الرقمية هى المقاييس التى تدور حول (٧) نقاط، بينما يرى تشامبنى ومارشال Chompney and Marshall ١٩٣٩م أن أفضل مقاييس التقدير الرقمية هى المقاييس ثلاثية النقاط.

ومع ذلك فقد اتفق العلماء على أن عدد النقاط يتوقف على الدرجة المطلوبة للتمييز فيما بين المفحوصين، ففي مجالات البحث التى تقتضى العناية والاهتمام، فإنه يلزم زيادة عدد الفئات (النقاط) فى المقياس،

والعكس بالنسبة للمجالات الأقل أهمية، فإنه يمكن استخدام مقاييس تقدير ثلاثية النقاط مثلاً، حيث يقرر أندرسون Anderson ١٩٧٦م أن المقياس عشاري النقاط يتمتع بقدرة كافية على التمييز بين الأشياء وفقاً لتنوع واسع من المثيرات.

وقد تأخذ مقاييس التقدير الرقمية صيغة الرقم والوصف كالتالي:

الرقم:	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
الوصف:	غير موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق	أوافق
	بدرجة	بدرجة				بدرجة	بدرجة
	كبيرة جداً	كبيرة				كبيرة	كبيرة جداً

حيث يلاحظ على هذه الصيغة أن عدد الاختيارات (غير موافق بدرجة كبيرة جداً حتى أوافق بدرجة كبيرة جداً) قد أعدت لتكشف الانطباعات والاتجاهات المختلفة نحو الشيء أو الحدث أو الشخص المعين.

وقد يحدث أن تأخذ مقاييس التقدير الرقمية صيغة الوصف بدون أرقام كالتالي:

- أوافق بدرجة كبيرة (أو) دائماً	- (أو) كثير جداً
- أوافق	- كثيراً
- محايد	- أحياناً
- غير موافق	- نادراً
- غير موافق بدرجة كبيرة	- لا يحدث أبداً

ويلاحظ على هذه الصيغة أن الباحث (الملاحظ) هو الذي يحدد الأرقام بالنسبة لكل صيغة من الصيغ بعد إجراء عملية الملاحظة.

ويرى علماء القياس النفسى أن وضع النقاط (١، ٢، ٣، ...) أمام الفئات المختلفة (الأوصاف) للمقياس تعكس في ذهن القائم بالملاحظة أن الأوصاف على المقياس موضوعة في شكل فئات (تصنيفات) متساوية، مما

يزيد من موضوعية تقدير الدرجة وتسهيل عملية التحليل الإحصائي للنتائج. ومن ثم فإنهم يفضلون استخدام هذه الصيغة على جميع الصيغ الأخرى.

وقد تأخذ مقاييس التقدير الرقمية الصيغة التالية:

الرقم	المعنى
٣+	أوافق بدرجة كبيرة جداً
٢+	أوافق بدرجة كبيرة
١+	أوافق
صفر	محايد
١-	غير موافق
٢-	غير موافق بدرجة كبيرة
٣-	غير موافق بدرجة كبيرة جداً

حيث يلاحظ على هذه الصيغة الآتى:

- أعطيت النقطة (صفر) للصفة (محايد).
- وأعطيت النقاط (٣+، ٢+، ١+) للأوصاف (الاختيارات) المختلفة فى الاتجاه الموجب (النهاية الموجبة).
- وأعطيت النقاط (٣-، ٢-، ١-) للأوصاف (الاختيارات) فى الاتجاه السالب (النهاية السالبة للمقياس).

وقد لاحظنا أن جيلفورد Guilford ١٩٥٤م لا يوصى باستخدام هذه الطريقة والتي تقسم المقياس من المنتصف إلى نصفين لسببين مهمين هما:

١ - أنه لا يوافق على منح درجة الصفر المطلق لأى اختيار من الاختيارات.

٢- أن استخدام الأعداد السلبية فى التقديرات قد يوقع القائم بالملاحظة (بعملية التقويم) فى أخطاء، هذا بالإضافة إلى ما يتطلبه استخدام الأرقام السلبية من خلفية رياضية قد لا تتوافر للعديد من القائمين بعملية الملاحظة.

الاتجاه الموجب للعبارة Positive direction

هو الاتجاه الذى يظهر الصفة أو السمة بالشكل الذى يحب معظم الناس أن يصفوا أنفسهم بها، بل ويحرصون دائماً على أن تكون مثل هذه الصفة أو السمة ضمن ما يمتلكونه من صفات أو سمات. ومن أمثلة ذلك: شجاع، جيد، جميل، صحيح، مضحك، سريع، قوى، جديد، . . . الخ. ويمكن أن يعبر الاتجاه الموجب للعبارة عن مصطلحات مثل: الاستجابة الموجبة أو الإحساس الإيجابى أو الرأى الإيجابى .

الاتجاه السالب للعبارة Negative direction

هو الاتجاه الذى يظهر الصفة أو السمة بشكل يرفض معظم الناس أن يصفوا أنفسهم بها، بل ويحرصون دائماً أن ينكروا مثل هذه الصفة أو السمة، ومن أمثلة ذلك: جبان، ردىء، خطأ، محزن، بطىء، ضعيف، قديم.

الاتجاه الموجب	الاتجاه السالب
شجاع	جبان
جيد	ردىء
جميل	قبيح
صحيح	خاطىء
مضحك	محزن
سريع	بطىء
قوى	ضعيف

الاتجاه المحايد Neutral direction

هو الاتجاه الذى يظهر الصفة أو السمة بشكل لا يهتم به الناس من حيث أن يصفوا أو لا يصفوا أنفسهم بمثل هذه الصفات أو السمات، وتكون آرائهم واتجاهاتهم نحوها محايدة.

٢ - المقاييس التخطيطية (البينائية) Graphic scales

هى عبارة عن مجموعة من التعبيرات أو الصيغ تصف السمة أو الخاصية بحيث توضع على خط أفقى فى شكل متتابع، حيث يقوم الملاحظ بوضع علامة على التعبير أو الصيغة التى يرى أنها تتفق مع الشيء الذى يقوم بتقويمه.

مثال :

طلب من أحد المعلمين تحديد درجة فعالية أحد التلاميذ فى الدروس التى يقدمها بالنسبة لمادته، وذلك بوضع علامة (x) أسفل أى اختيار من الاختيارات الموجودة على امتداد الخط الأفقى كالتالى :

١ - إلى أى مدى يشترك التلميذ فى المناقشة؟

لا يشترك أبداً يشترك نادراً يشترك أحياناً يشترك كثيراً يشترك دائماً

٢ - إلى أى مدى ترتبط تعليقات التلميذ بموضوع المناقشة؟

لا ترتبط أبداً ترتبط نادراً ترتبط أحياناً ترتبط كثيراً ترتبط دائماً

يلاحظ من المثال السابق استخدام نفس مجموعة الأوصاف بالنسبة لاختيارات الاستجابة لكل فقرة أو سؤال، حيث يعرف هذا الأسلوب باسم «مقياس البدائل الثابتة Constant - alternatives scale» وهو مقياس تتباين

فيه فئات الاستجابة من وصف إلى وصف آخر يعرف باسم «البديل المتغير - alternatives - a changing» .

وقد أعد الخط الأفقي horizontal Line في مقياس التقدير البياني graph- ic rating بغرض وضع التقديرات عليه في شكل نقاط، يتم التعبير عنها بكلمات مفردة تحدد الفئة أو الاختيار أو الاستجابة، حيث لا توجد ضرورة لاستخدام الأعداد. ولعل من أهم الكلمات المستخدمة في وصف فئات أو اختيارات الاستجابة ما يأتي: نادراً، أحياناً، كثيراً، إلى غير ذلك من الكلمات والمصطلحات.

٣ - تقدير النسبة المئوية Percentage rating

ويستخدم هذا الأسلوب عندما يريد الباحث إجراء تقدير سريع مع تحقيق أقصى اتساق للنتائج، حيث يتطلب هذا الأسلوب من القائم بالملاحظة وضع المفحوصين في مجموعات مختلفة وفقاً لنسب مئوية خاصة أو وفقاً لمئينات percentiles أو ارباعيات quartiles مختلفة كالتالي:

- أعلى ٥٪.

- ثاني أعلى ٥٪.

- أعلى ٢٥٪ بدون الـ ١٠٪ الأعلى.

- الـ ٥٠٪ الأعلى بدون الـ ٢٥٪.

- الـ ٥٠٪ الأدنى.

ويلاحظ أن تقديرات النسب المئوية تستخدم كثيراً من قبل المعلمين عندما يطلب منهم وضع طلابهم في فئات وفقاً للتحصيل الدراسي ككل.

رابعاً: الاستبيانات (الاستخبارات) Questionnaires

الاستبيان (الاستفتاء - الاستقصاء - الاستخبار) عبارة عن وسيلة من وسائل جمع البيانات التي لها صلة وثيقة بمشاعر الأفراد ودوافعهم وعقائدهم

واتجاهاتهم نحو موضوع معين، حيث يستخدم فى الحالات التى يصعب فيها الحصول على البيانات عن طريق الملاحظة كما فى المواقف الماضية والمستقبلية .

والاستبيان عبارة عن تكوين أو شكل يتضمن مجموعة من الأسئلة يتم عرضها على المفحوصين لكى يجيبوا عليها بأسلوب التقرير الذاتى self-report اللفظى وقد ترسل الاستبيانات إلى المفحوصين إما بطريق البريد، أو تنشر على صفحات الجرائد والمجلات، أو عن طريق الإذاعة والتلفزيون ليجيب عليها المفحوصين ثم يقوموا بإرسالها إلى الهيئة المشرفة على البحث، أو تسلم باليد عن طريق باحث مدرب يقوم بعرض الأسئلة على المفحوصين عن طريق المقابلة الشخصية .

ويستخدم الاستبيان البريدى فى المجالات التى يصعب فيها جمع المفحوصين فى مكان واحد، حيث يتولى المفحوص بنفسه الإجابة على أسئلة الاستبيان وتسجيلها بنفسه دون مساعدة من جانب الباحث. فى حين يستخدم الاستبيان غير البريدى فى الحالات التى يمكن فيها جمع المفحوصين فى مكان واحد، حيث يتم توزيع استمارات الاستبيان عليهم عن طريق الباحث نفسه ثم يقوم بجمعها بعد الإجابة عليها .

وتبدأ الأسئلة عادة ببيانات عن الاسم، والجنس، وتاريخ الميلاد، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومحل الإقامة، وغيرها. يلى ذلك عرض مجموعة من الأسئلة تستهدف الحصول من المفحوص على معلومات خاصة عن آرائه وميوله وقيمه واهتماماته بالنسبة لموضوعات محددة، وبحيث يقوم المفحوص بتسجيل استجاباته وفقاً لمجموعة مختلفة من التقديرات منها: الاستجابة بكلمة واحدة، أو بوضع علامة على الوصف المناسب على مقياس التقدير .

وتستخدم الاستبيانات كثيراً فى مجال التربية الرياضية والترويج فى البحوث المسحية التى تستهدف التعرف على الميول interests والحاجات

needs لإعداد وبناء البرامج التعليمية والترويحية المناسبة. وعادة ما يستخدم الاستبيان في الحالات التي يحتاج فيها الباحث (القائم بعملية التقويم) إجابات على عدد مختلف من الأسئلة، لذا فهي تصمم بحيث يعبر كل سؤال عن موضوع محدد، وبحيث يمكن جمع درجات الإجابات على كل الأسئلة في درجة واحدة مفردة.

مميزات الاستبيانات:

- ١ - تسمح للمفحوص بعدم ذكر اسمه، مما يعطيه الفرصة لكي يعبر عن آرائه ومعتقداته بحرية تامة دون خوف أو حرج.
- ٢ - تعطى للمفحوص وقتاً كافياً لكي يقرأ الأسئلة بإمعان ويفكر في الإجابة عليها قبل تسجيل الإجابات.
- ٣ - يمكن إعطاء الاستبيان لمجموعة كبيرة من الأفراد في وقت واحد.
- ٤ - تمثل بالنسبة لكل المفحوصين مواقف قياس على درجة عالية جداً من التناسق والتوحد والانتظام، وذلك لكون كل مفحوص يجيب على نفس الأسئلة، بعكس المقابلة التي قد تختلف فيها الأسئلة من مفحوص لآخر.
- ٥ - تمد الباحثين ببيانات يمكن تجميعها وتحليلها وعرضها بسهولة أكثر من البيانات التي يتم تجميعها من الاستجابات الشفهية oral responses.
- ٦ - يخضع الاستبيان لشروط التقنين أكثر من الطرق والوسائل الأخرى، وذلك نتيجة ما يتضمنه من تدقيق بالنسبة للألفاظ، وترتيب الأسئلة، وأسلوب تسجيل الاستجابات، وهو ما يكفل للمفحوصين مواقف متجانسة تزيد من صدقه وثباته كوسيلة من وسائل جمع البيانات.

عيوب الاستبيانات:

- ١ - تفتقد إلى المرونة الموجودة في المقابلات الشخصية، ففي المقابلات الشخصية يمكن اكتشاف الأسئلة الصعبة أو غير المفهومة مما يترتب عليه

توضيح المقصود من السؤال أو إعادة صياغته بطريقة أخرى، وهذه الميزة لا تتوافر فى الاستبيانات.

٢ - يميل الناس - عموماً - إلى التعبير عن آرائهم وأفكارهم ووجهات نظرهم بطريقة شفوية أكثر منها كتابة.

٣ - تعتمد الاستبيانات على استخدام اللغة المقروءة والمكتوبة، لذا نجد أنها لا تصلح إلا إذا كان المفحوصون يتمتعون بمستوى معقول من القدرة على القراءة والكتابة.

٤ - قد يؤدي الاستبيان إلى الملل وإهمال الإجابة على بعض الأسئلة إذا كان عددها كبيراً.

٥ - يتوقف صدق وثبات المعلومات المتجمعة من الاستبيانات على وضوح الكلمات ودقة الصياغة والبعد عن المصطلحات الفنية والتعابير المعقدة، لذا نجد أن الاستبيانات لا تصلح فى حالة الأسئلة الصعبة أو التى يرتبط بعضها ببعض، أو التى تتطلب قدرأ كبيراً من الشرح، وذلك لكون المفحوص يجب على الأسئلة بدون توجيه من الباحث.

٦ - تفتقد الاستبيانات إلى إمكانية مناقشة المفحوصين والاستفسار عما يقدمونه من آراء شخصية وبخاصة فى الحالات التى لا يذكر فيها المفحوص اسمه.

معجم إنجليزي - عربي للمصطلحات

A

Anecdotal reports	تقارير الأحداث السلوكية	Demographic questions	
Anecdotal records	سجلات السير الذاتية		الأسئلة المتعلقة بالجغرافيا البشرية
Aggressiveness	العدوانية		
Attitudinal question	سؤال اتجاهي		E

Emotional Control

B

Body image	الصورة الذهنية للجسم	Emotional stability	التحكيم الانفعالي
Behavior ratings	تقديرات السلوك	Ego- strength	الثبات الانفعالي
Bio-dataanalysis			قوة الأنا

تحليل بيانات السجل الشخصي

F

Belief questions	أسئلة الاعتقاد (الرأي)	Followership	عضو في جماعة
		Face - to face interview	

C

Competitiveness	التنافسية	Formal interview	المقابلة وجها لوجه
Checklists	قوائم مراجعة		
Character	الخلق	Feeling questions	المقابلة النظامية الرسمية
Clinical psychiatry	الطب النفسي العلاجي		
Correctional psychology			أسئلة الشعور (الإحساس)

علم النفس الإصلاحي

G

Closed questions	الأسئلة المعلقة	Guess - who	طريقة خمن من
Cuncurrent	متزامن	Graphic scales	
			المقاييس التخطيطية (البيانية)

D

Determination	التصميم	H	
Depth interview	المقابلة العميقة	Hearing	الاستماع

Self- Improvement	التقدم الذاتى	T	
Self-esteem	تقدير الذات	Taste	الذوق
Self- report	التقرير الذاتى	Touch	اللمس
Sociometric	القياس الاجتماعى	Thematic apperception test (TAT)	
Sociogram	مخطط العلاقة الاجتماعية		اختيار فهم الموضوع
Social - distance scales	مقياس المسافة الاجتماعية	Two dimensional	ثنائية البعد
Semantic differential	تمايز المعانى	W	
Sociabiity	الاجتماعية	Written method	التعبير بالكتابة
Scoring	إعطاء الدرجة (تصحيح الاختبار)	Withdrawal	السلوك الإنسحابى
		Word - of mouth	الكلمة المنطوقة

مراجع الفصل الخامس

- ١ - أحمد حسين اللقاني، ومحمد أمين المفتى (١٩٨٢م): قائمة ملاحظة لتقويم طلاب التربية العملية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢ - أنور محمد الشرقاوى (٢٠٠٠م): الدافعية والإنجاز الأكاديمي والمهني وتقويمه (الجزء الأول)، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٣ - محمد العربي شمعون (١٩٩٩م): علم النفس الرياضى والقياس النفسى، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.
- ٤ - محمد حسن علاوى (١٩٩٨م): مدخل فى علم النفس الرياضى، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.
- 5 - Henerson, M.E., Morris, L.L. and Gibbon, C.T.F. (1987) : How to measure attitudes, sage publications, London / New Delhi.
- 6- King, J.A., Morris, L.L. and Gibbon, C.T.F. (1987): How to assess program implementation, sage publications, London/ new Delhi.
- 7 - Morris , L.L., Gibbon, C.T.F., and Freeman, M.E. (1987) : How to Communicate evaluation Findings, sage publica tions, London / New Delhi.
- 8 - Morrow, J.R. Jackson, J.A.w. Disch, J.G. and Mood D.P. (1995): Measurement and evaluation in human performance, Human Kinetics.
- 9 - Patton, M.Q. (1987) : How to use Qualitative method in Evaluation, Sage publications, London / new Delhi.
- 10 - Singh, A.K. (1986) : Tests Measurements and Research methods in Behavioral Sciences, Tata Mc Graw- Hill publishing comp., New Delhi