

استمارة المتقدمين وما تخفي خلفها

استمارة تمهيدية:

بينما تعتمد الشركات اعتماداً كلياً على خطابات توصية للعاملين فيها مستقبلاً، يعتقد آخرون بأنه لا يمكنهم الاستغناء عن استمارات تمهيدية. وهذه ترسل غالباً مع رسالة بريئة إلى المتقدم. طبعاً تكون قد خاطرت منذ البداية بعدم وقوع الاختيار عليك عندما لا تملأ هذه الرسالة بما يتلاءم مع رئيس شعبة الموظفين.

بالخبرة بشكل عام لا توجد تعليمات بريئة لإملاء هذا النوع من الصحيحة الاستمارات، لكن بقليل من الخبرة يمكنك أن تبهر وتمكن من استمارة تقديم الطلب بمركبك حول التتواتر الخطرة.

وعلى الصفحتين التاليتين رسمت لك مثل هذا العمل. وربما سبق لك أن تلقيت كتاباً مماثلاً عند تقديم طلب توظيف. أما الشيء الذي لم تكن تعرفه حتى الآن فهو القصد وإمكانية الاستغلال التي تقف خلف هذا النمط البسيط من استمارة الأسئلة. إن الأمر يتعلق أيضاً هنا بصيغة من صيغ تحليل الشخصية.

نموذج كتاب مع استمارة تمهيدية

شركة س.ع. م للمطبوعات

(الشارع ورقم المبنى)

المدينة ورمزها البريدي

السيد الدكتور اريش بولمان

التاريخ:.....

شارع السعادة رقم ٢٣

هامبورغ ٢٢٧٦٧

السيد الدكتور بولمان المحترم

تسرنا ثققتك التي وضعتها في دارنا.

من الطبيعي أن نتلقى، باعتبارنا شركة تعمل على الصعيد الدولي،

دائماً تساؤلات من متقدمين مهتمين ومهمين.

وللتعرف على قدراتك ومهاراتك بشكل أفضل، نرجو منك أن تقوم

بإملاء الاستمارة المرفقة بعناية وإعادتها إلينا.

مع أطيب التحيات

سونيا فروم أدلر

مساعدة في شعبة الموظفين

المرفقات: استمارة المتقدم

بطاقة معلومات أساسية

استمارة تعريف شخصية

استمارة المتقدم

صورة شمسية
(لم يمض عليها
أكثر من سنة)

اسم العائلة.....

الاسم الأول..... المذهب.....

المهنة..... تاريخ الميلاد.....

الوضع العائلي..... العنوان.....

المتقدمة المحترمة

المتقدم المحترم

هذه استمارة شاملة، ولكي تتعامل بمسؤولية مع تقديمك الطلب،
نرجو منك ومصالحتك أن تقوم بإملائها كاملة بكل عناية. وشكراً.

١- اذكر أهم النواحي التي استرعت انتباهك إلينا .

.....

٢- اذكر أهم الأحداث التي مرت عليك في حياتك المدرسية و/أو
الدراسية التي دفعتك للتقدم إلى هذه الوظيفة بالضبط.

.....

٣- صف موقعك في الصف المدرسي و/أو أثناء الدراسة ما بعد
المدرسية.

.....

٤- ما هي الأحداث الخاصة التي تتذكرها من فترة إعدادك المهني؟

.....

٥- كيف تقضي وقت فراغك؟ وما هي هواياتك؟

.....

٦- اسرد وقائع يوم تقليدي من أيام حياتك.

.....

٧- ما هو أكبر نجاح حققته؟

.....

٨- ما هو أكبر فشل مُنيت به؟

.....

٩- ما هي الحوادث التي وقعت لك؟

.....

١٠- ماذا يعجب شريكك فيك؟

.....

١١- ماذا يسوء شريكك منك؟

.....

١٢- نرجو منك أن تذكر ثلاثة أشخاص على الأقل مستعدين لإعطاء معلومات عن كفاءتك المهنية و/أو الشخصية (مثلاً: صديق، معلم، زميل، رئيس، شرط أن لا يكون هؤلاء من أقاربك).

العناوين:

١-

٢-

٣-

٤-

١٣- صف عملك الحالي.

.....

١٤- الرجاء إرفاق هذه الاستمارة بـ:

١- أربع صور هوية.

٢- نسختين عن جميع الشهادات ووثائق إنهاء المراحل المدرسية بما فيها شهادات العمل.

٣- شهادة حسن سلوك من الشرطة.

التاريخ:..... التوقيع.....

تحليل الاستمارة:

إن استمارة المتقدم هي عبارة عن اختبار بسيط للشخصية مؤلف بالدرجة الأولى من أربعة مكونات (عناصر):

← معطيات شخصية.

← تقييم ذاتي (يطلق عليه اسم تحليل نفسي وإدراك الذات).

← تقدير من قبل الآخرين (كتب توصية ووثائق عمل).

← تقدير من قبل الشركة التي تتقدم للعمل لديها (مثلاً من خلال

الصور المطلوب منك إرسالها).

تؤثر نتائج الاختبار على اتخاذ القرار من قبل الشركة تأثيراً كبيراً جسيماً. إن الجمع بين هذه المكونات الأربع يمكن أن تعطي بالتحليل المنهجي صورة دقيقة إلى حد كبير عن الشخصية، وقلما ترتكب الشركة الهدف أية أخطاء.

على الأقل يمكن أن يقال مسبقاً لعامل عادي تقريباً فيما إذا كان يجب أن يتقدم بطلبه وكيف. أما أقوال تفصيلية أخرى فلا يمكن البوح بها بمساعدة هذه الاستمارة.

كثيراً ما أتعرض في حلقات البحث التي أقيمها لأسئلة كيف يمكن إملاء هذه الاستمارة والاستمارات المشابهة بشكل (صحيح) وكيف يمكن للمتقدم أن يجيب عن الأسئلة التي تتضمنها دون أن يضيع أية فرص مستقبلية؟ سوف أعرض في الفقرات التالية بعض مقترحات الحل.

المعطيات الشخصية:

لا تتضمن المعطيات الشخصية منذ النظرة الأولى إلا القليل من الأشياء المحرجة، ولكن الشيطان يقبع في التفاصيل. النقاط الحرجة نقاط حساسة: هي بالطبع المذهب والجنس. فهناك أرباب عمل المذهب، يقفون ببساطة موقفاً رافضاً تجاه من لا ينتمون إلى الجنس، الوضع العائلي. مذهب ما، أو ينتمون إلى مذاهب أخرى. وهذا ينطبق بالدرجة الأولى على الكنائس والمؤسسات الكنسية، ومراكز الاستشارة والتبشيرات، ودور الحضانة، وأبنية سكن الطلبة، والمدارس المذهبية، وبما أن رفض أحد المتقدمين لا يتطلب بالضرورة التبرير فقلما يعرف هذا الشخص المرفوض لماذا لم يتم قبوله.

كما أن الجنس يلعب دوراً كبيراً في مسألة رفض المتقدمين، وأكبر بكثير مما يظن الآن. كثير من الشركات ما تزال ترفض مع الأسف إفساح المجال أمام النساء في تسلم مناصب مسؤولة، ولحد الآن لم يتخذ أي شيء ضد هذا الواقع. عندما يتم شغل منصب من قبل متقدم ذكر من المرتبة نفسها ولو اسمياً، كان من الممكن أن نوفر على المتقدمة بعض تكاليف التقديم، مثل: أجور السفر ونسخ الأوراق والنفقات الإدارية واستخدام الهاتف، وقد قررت محكمة العمل الاتحادية في ألمانيا في الأول من شباط ١٩٨٩ أن هذا التعويض قليل جداً.

وفي حالة معينة كان الأمر يتعلق بمسألة أن المتقدمة قد تقدمت لوظيفة محصور إشغالها بالرجل حكماً.

وبما أن الدستور الألماني يمنع الإجحاف بحق الشخص بسبب جنسه، فقد ألغت الشركة هذه الفقرة من الإعلان عن الوظيفة وقبلت المتقدمة على الأقل كمرشحة قديرة.

لكن الوظيفة المعلن عنها قد أعطيت لرجل أقل كفاءة منها، فعمدت المتقدمة إلى تقديم شكوى وحصلت على حقها في درجة التقاضي الثانية التابعة لمحكمة العمل الاتحادية؛ فاضطرت الشركة أن تدفع تعويضاً للمتقدمة مقداره راتب شهر كامل (إجمالي) بالإضافة إلى تكاليف تقديم الطلب.

وفي تبرير محكمة العمل الاتحادية الألمانية ورد أن دفع تكاليف تقديم الطلب لا يشكل عبئاً كبيراً على الشركة التي تبدو راغبة في إعادة هذا السلوك المخالف للقانون.

حتى بالنسبة للرجال فإن لهذه المعطيات حيلها أيضاً، بحيث يمكن من خلال حساب مقارنة بسيط معرفة فرق السن بدقة بين الزوجين والكشف عن ولادة الطفل الأول قبل الزواج فيما لو كان ذلك، وغير ذلك من أزمات زوجية وحالات طلاق. وهذه الأخيرة يمكن الاطلاع عليها في النقطتين ١٠ و ١١ من الاستمارة.

قد يصعب عليك إدراك أن هذه المعطيات الشخصية تعد عند بعض المتقدمين بمثابة يمين صدق.

وهذه المعطيات الشخصية لا يمكن تغييرها. إنها هكذا كما هي، ولا يستطيع المتقدم أو المتقدمة سوى الأمل بأن الشركة الهدف سوف تتعامل حقاً مع هذه المعطيات بكل المسؤولية، كما وعدت في بداية الاستمارة.

التقييم الذاتي:

عندما يقيم بالأسئلة من ١ إلى ٨ يتم الاستعلام بشكل دقيق ومنهجي المتقدم نفسه.. عن قضايا تتعلق بالتحليل النفسي. وبما أن المتقدمين عادة غير ملمين أو قلما يلمون بهذه المهمة، تتم الإجابة غالباً عن هذه الأسئلة بسذاجة. ويحصل الخبير النفسي في المؤسسة بهذا الأسلوب على معلومات إضافية قيمة، ويستطيع، بناء على هذه المعرفة، أن يقوم بخيارات أخرى. ويمكن من خلال ذلك الاستغناء عن اختبارات أخرى، فتكون المؤسسة قد وفرت الوقت والمال.

بالسؤال رقم ١ «اذكر أهم النواحي التي استرعت انتباهك نحونا» يريد الخبير النفسي في المؤسسة معرفة ما هي وسائل المعلومات التي

تستخدمها. ومنها يستطيع أيضاً أحياناً، وليس دائماً، أن يستخلص استنتاجات عن المحيط الاجتماعي للمتقدم.

ويختبر السؤال رقم ٢ تقريباً حقائق ضرورية. «اذكر أهم الأحداث التي مرت عليك في حياتك المدرسية و/أو الدراسية التي معلومات دفعتك للتقدم إلى هذه الوظيفة بالضبط، لا إلى واحدة تصلح للوظيفة المشودة ولكن أخرى». هنا أيضاً يريد الخبير النفسي اختبار الخلفية ابتمد عن الاجتماعية النفسية للمتقدم، وبخاصة من ناحية المغالاة. الحافز أو الدافع. فإذا ما تقدمت مثلاً لعمل في فرع الكمبيوتر فمن الأفضل في هذه الحالة أن تقول أنه كان عندك دوماً اهتمام في هذه الأجهزة الساحرة.

ويمكنك أيضاً أن تضيف هذه الحادثة أو تلك، تبدو لك هامة بشكل خاص. ولكن قبل كل شيء أود أن أحذرك من المبالغة. وهذا ما يسجله الخبير النفسي أيضاً. وهناك إمكانية المقارنة مع مهن أخرى، والمهم هو ناحية الدافع المهني الذي يظهر منذ نعومة أظفار الشخص. وأخيراً أذكر بأن بوري بيكر Boris Becker قد مارس لعبة التنس منذ أن كان في الرابعة من عمره.

بالسؤال رقم ٣ مقصود الاطلاع على مواصفاتك القيادية الطبيعية. فيما إذا كنت مثلاً ناطقاً باسم صنفك (عريف الصف) يجب أن تذكر ذلك من كل بد. لأن نظرية القدرة العضوية على القيادة تنطلق من أنها وضعت لك في مهدك مذ كنت صبياً، بعبارة أخرى إما أن تتوفر لدى المرء مواصفات قيادية أو لا تتوفر، والإجابة بالإيجاب على هذا السؤال تشكل أهمية بالغة بالنسبة لأولئك الذين يتقدمون لشغل

مهام قيادية في الإدارة؛ فمن يسعى إلى مرتبة متوسطة يمكن أن يقع على بطنه. والصاعدون الأقوياء غير مرغوب بهم كمنافسين لطاقم الإدارة القائم على هذه المناصب.

ذلك يعني بالنسبة لك أنك عند إجابتك على مثل هذا السؤال عليك أن تضع نصب عينيك المنصب الذي تطمح إليه. وإذا ما تضمن اهتماماً كبيراً بالمهام القيادية، يجب أن يتضمن جوابك إشارة إلى مؤهلات قيادية واضحة وطبيعية. وإذا ما كان هذا الاهتمام بالمواصفات القيادية في الوظيفة المطلوبة قليلاً، عليك هنا أن لا تبالغ كثيراً، حتى ولو كنت يوماً ما ممثلاً لصفك أو حتى لمدرستك. فالمؤسسة تريد أن تتخلص من كثيري التبرم والشكوى.



السؤال رقم ٤ أقل إحراجاً، أي أنني حتى الآن لم أجد فيه أية خلفية نظرية محرجة. وبالنسبة لي لن أذكر في جوابي عليه سوى الأحداث الإيجابية، وسأعتبر هذا السؤال أقرب ما يكون إلى أسئلة التشجيع العامة.

من السؤال الخامس يمكن الحصول على مزيد من المعلومات الإضافية ذات التوجه العلمي التي ربما يمكن أن تكون قابلة للتقييم من قبل المؤسسة، بحيث يكون من المفيد أن هذه الهواية أو تلك ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة الهدف، ويمكن استخدامها مقرونة بنشاطاتها. أمثلة على ذلك هي: شهادة طيار، معرفة باللغات والكمبيوتر، دورات بالإلكترونيات، قدرات كتابية أو نشاطات طوعية. عليك في هذه الحالة أن لا تذكر عدداً كبيراً من الهوايات، فقد يكون

لذلك أثر سلبي على تقييمك؛ فالخبير النفسي في المؤسسة يفكر عند ذلك بأنك مرهق نتيجة انشغالاتك الكثيرة في وقت فراغك، بحيث قلما يبقى هناك وقت للمؤسسة التي تريد العمل لديها؛ لذلك عليك أن تحول دون هذا الانطباع السيئ. يجب أن تذكر هوايتين على أعلى تقدير من تلك الهوايات التي لا تتطلب مزيداً من الوقت، ويمكن أن يكون لها أثر إيجابي على عملك.

أي نمط من بالسؤال رقم ٦ يريد الخبير النفسي أن يختبر قيمك الناس أنت؟ الانطوائية أو الانبساطية؛ فهو ينطلق هنا من نظرية انبساطي أم انطوائي الشخصية التي تكون إما انبساطية أو متوجهة داخلياً نحو الذات. فالناس الانبساطيون، أي المتوجهون نحو خارج الذات، هم مثاليون في تلقي الأوامر. وهؤلاء يفضل استخدامهم في الأعمال الدنيا، وغالباً ما يؤديون الأعمال الروتينية بسرعة فائقة وعناية، وبصورة تخلو من خطأ. يمكن أن يرتقوا وظيفياً إذا ما اجتهدوا إلى مرتبة رئيس مجموعة عمل. ولكن غير قابلين لتسلم منصب مدير؛ لأنهم غير قادرين على اتخاذ قرار بشكل مستقل، ويتجنبون هم أنفسهم هذا الشيء، إن أمكنهم ذلك.

ويفضل أن يستخدم هؤلاء في الجيش، ولكن عدداً كبيراً من الموظفين والمستخدمين على مستوى الإدارة من الدرجة الوسطى والدنيا، أو الموظفين المختصين يدخلون في عداد هذا الصنف. يتناسب مع نمط الشخصية التي تتلقى التوجيه من الخارج، إلى حد ما، مع نمط السلوك الانطوائي حسب سي.ج. يونغ C.G. Jung

يمتاز هذا النمط بأن طاقته الشخصية متوجهة نحو الداخل، وأن تفكيره وشعوره وسلوكه موجه من قبل عالمه الداخلي. كما يرى آيسنيك Eysenck أيضاً في بُعد الشخصية الانطوائية مركباً نفسياً مضموناً لجميع أنظمة الشخصية التي يمكن تحليل عواملها.

أما الشخصية الأقرب إلى التوجه نحو الخارج فعلى العكس (إذ تتجلى من خلال الشخص ذي التوجه نحو الداخل) أي نمط الشخصية الانبساطية حسب آيسنيك، فهذا النمط من الناس يمارس الهوايات التي تتطلب نشاطاً زائداً مثل: ركوب الدراجات النارية، الإبحار بالقوارب الشراعية، تسلق الجبال، الملاكمة أو التدريب الخارج عن المؤلف، بينما يميل الأشخاص الانطوائيون إلى هوايات هادئة مثل: جمع الطوابع، والألعاب الخفيفة والرسم والخياطة.

الشخص الانبساطي منفتح على المحيط ويبحث دائماً يبحث عن علاقات جديدة. مثل هذه الشخصيات تكون أكثر قدرة على السلوك (التصرف) الحر من الأشخاص الانطوائيين، وهؤلاء يأتئهم المرء على تسلم مناصب قيادية أكثر من غيرهم. فهناك مهن تتطلب انبساطية بشكل أو بآخر مثل: الخدمة في الخارج أو أعمال التسويق. وقلما يظهر كلا النمطين للشخصية بشكل واضح وجلي. فتقريباً يتعلق الأمر بشكل من المزيج، قد يغلب فيه هذا المظهر أو ذاك.

وعندما تجيب عن السؤالين رقم ٥ و٦ يجب عليك الانتباه بقوة إلى المهنة التي تشدها. فمن جهة لن تحصل بصفتك ذي شخصية انطوائية نحو الداخل على منصب يتطلب العمل في الخارج، ومن جهة

أخرى يمل موظف نشيط في الخدمة الخارجية إذا ما قبع خلف طاولة مكتب. فهو بحاجة ماسة إلى علاقة مع أناس آخرين. ولا يدخل في عداد نشاطه اليومي الارتواء كل مساء من شاشة التلفزيون، بل لعب الكرة وبناء الأجسام والمشى.

السؤالان ٧ و٨ متشابهان من حيث المضمون. إذ يبحثان كيف تكون ^{ثقتك} في مسألة التقدير الذاتي للمتقدم نفسه وثقته بنفسه، بنفسك؟ وعلى أية حال يجب ذكر النجاحات المهنية والإخفاقات الشخصية عند الإجابة عن هذين السؤالين.

عند الإجابة على السؤال عن أكبر الإخفاقات التي مُنيت بها عليك أن لا تذكر زواجاً فاشلاً، قد تكون قد مررت به، على الرغم من أنه يمكن الحكم على أقوال المدير النموذجي بموجب ذلك، الذي يظهر عليه النجاح المهني بالشكل الأفضل: وهو أن الطلاق هو ثمن النجاح. من الأفضل أن تحاول ذكر الإخفاقات الصغيرة والخيبات الشخصية والآمال التي لم تتحقق.

بينما كانت حتى الآن الأسئلة أقرب إلى مجال النظريات الكلاسيكية المتعلقة بالشخصية، جاء السؤال التاسع ليطلق باب نظرية (شخصية الحادث) وحسب ذلك هناك أناس مؤهلون لذلك، يتورطون في حوادث بشكل حتمي، ويجذبون حوادث على الدوام في محيطهم أو يثيرونها. والحكمة الشعبية تصف هؤلاء الناس بغريان النحس. وكلنا يعرف هذا أو ذاك من هؤلاء الذين يوجه إليهم القدر الضربة تلو الأخرى. ومن الطبيعي أن لا ترغب المؤسسة في تعيين واحد من هؤلاء لديها؛ لأنه أولاً: يكون مريضاً على الدوام، وثانياً:

يضر بالعاملين الآخرين بقنوطه ويأسه. وعندما نضع هنا قائمة كبيرة بالحوادث الصغيرة والكبيرة سوف يفترض الخبير النفسي في المؤسسة بأنك في عداد هذا الصنف من الناس التعاء. ومن المنطقي أن تقل بذلك أمامك الفرص بالحصول على الوظيفة؛ لذلك لا تذكر إلا الحوادث الصغيرة التي حدثت على مدد متباعدة. وإذا لم تذكر أية حوادث أبداً فلن يقبل ذلك منك. إذن عليك من كل بد أن تتطرق إلى ذلك بأي شكل من الأشكال.

أظهر قدرتك على النقد الذاتي
السؤالان العاشر والحادي عشر يدخلان في عداد الأسئلة المتعلقة بالنقد الذاتي، سواء بمعناه الإيجابي أم السلبي.

يريد الخبير النفسي في المؤسسة أن يعرف فيما إذا



كنت بشكل عام قادراً على النقد. إن المقصود بالسؤالين

«ماذا يعجب شريكك فيك؟» و«ماذا يسوء شريكك منك»

يهدف أساساً إلى أنه ينبغي عليك أن تكون صورة ذاتية لك سواء

أكانت إيجابية أم سلبية. وأود عند الإجابة على هذين السؤالين أن

أنصح بالطريق الوسط. لا تدع الشريك يكيل لك المديح بلا حدود،

وكذلك أيضاً لا تظلم نفسك كل الظلم.

تقدير الآخرين:

عليك أن تذكر كتب التوصيات ووثائق العمل عند التعامل مع

السؤال الثاني عشر.

للانطباع من الأفضل حسب خبرتي في هذه الحالة أن تسأل الأول دوره الأشخاص المعنيين فيما إذا كانوا يريدون إعطاء تقييم عنك. وعادة ما يكون لهذه التقييمات وقع إيجابي. ولا أرى فيها أية خطورة. وهنا تكون وثائق العمل أكثر خداعاً بكثير. وقد سبق أن وصفت في كتابي تحت عنوان (تقدم بطلب الترشيح وكأنك مهني) ما هي المعلومات المخبوءة التي يمكن أن تتضمنها هذه الوثائق. أرجو أن تقرأ - إن سنحت لك الفرصة - بنفسك كل ما هو مهم حول هذا الموضوع.

التقدير من قبل الشركة الهدف:

تماماً كما يحدث لك عندما تقيم شخصاً غريباً من خلال مظهره، كذلك أيضاً يحدث الشيء نفسه مع الخبير النفسي في المؤسسة أو الموظف المختص، وما تزال وجهة النظر السائدة التي تقول: «الجميل يعادل الذكي» التي تدور في أذهان الناس منذ ما قبل أيام فرويد Freud ولا يمكن استئصالها. ومع الأسف يجب أن نأخذ ذلك بالحسبان؛ لذلك حاول إرسال صورة شخصية تظهر فيها على أحسن وجه. الأفضل أن تختار صورة جيدة يعدها لك مصور، وقبل موعد الصورة هناك بعض النقاط التي يجب عليك أن تراعيها:

← لا ترتدي ثياباً خفيفة (غير متكلفة) (المتقدمون الذكور يرتدون البدلة وربطة العنق)

← انتبه إلى وضع صحيح لقمبة البلوزة أو القميص أو السترة.

← استبعد كل ما يمكن أن يترك بقع غامقة على وجهك، يجب:

← أن لا تدع على وجهك خصلاً من الشعر تلقي عليه ظلالاً.

- ← نزع النظارات ذات العدسات الغامقة.
- ← عدم استعمال المكياج الغامق ولا الأحمر الفاقع.
- ← في حالة ارتداء ملابس غامقة جداً ينصح أثناء التصوير بوضع ورقة بيضاء بشكل أفقي في الحوض تكون غير ظاهرة في الصورة لتعكس الضوء على الوجه.
- ← احتفظ برأسك مستقيماً، وليكن جلوسك مستقيماً أيضاً، ولا تنظر من تحت إلى فوق، بل كن واثقاً من نفسك بنظرة متفتحة إلى الكاميرا.
- ← خصص بعض المال لاستشارة خبير في أمور التجميل و/أو زيارة الحلاق تفيد في مثل هذه الحالات.

فالانطباع الأول بواسطة النظر يمكن أن يكون له دور حاسم، والمحزن أن يكون غير منصف أيضاً.

المتعارف عليه هو أن تكون الصور بقياس 6×4 سم. بعض الفروع الاقتصادية وبخاصة مجالات الدعاية والإعلان تفضل قياس 9×13 وعلى أية حال يجب أن تكون الصورة بالألوان.

أخيراً يجب أن لا تكون الصورة لوحدها هي المعيار الأساسي لاتخاذ القرار الشخصي. ولكن يجب أن لا تنسى بأنه لا يمكن للمرء أن ينكر بأن للمظهر الحسن دور أساسي.

إرشادات:

ربما تشعر الآن بشيء من عدم الثقة، قد تتساءل (كيف يمكن قراءة هذا الشيء الكثير من استمارة تبدو في منتهى البراءة؟) وكيف يجب أن تكون الأسئلة محكمة بهذا الشكل؟

لا تستسلم معك كل الحق في ذلك. في الواقع تم خلال تاريخ مثل لعدم الثقة هذه الاختبارات - وهذا التاريخ يمتد إلى حقبة تقارب

ثمانين سنة- إعداد مجموعة من الاختبارات شديدة التنوع، وبالتالي قلما يمكن كشف سرها. لكن يجب أن لا تنساق للخطأ؛ فبعكس الشخص الذي يجهل تماماً أية معرفة بالاختبار، فقد اكتسبت الآن بعض الإمام بالاختبارات، وهذا يكفي بالتأكيد للنفوذ إلى قلب أي اختبار للشخصية بملامحه العامة.

حافظ على الملاحظات والإرشادات التي قدمتها لك. فمن يخترع الاختبارات وقيمها لصالحه يجب أيضاً أن لا ينسى أنه في الجهة المقابلة هناك الشخص الذي ستجري عليه هذه الاختبارات، وهذا لا تعوزه الحيلة في الدفاع عن نفسه. افعل ذلك بالضبط بحيث تطلع بمساعدة هذا الكتاب على بعض المعارف الأساسية عن اختبارات الشخصية واستماراتها.

ليس بوسعي أن أقدم لك معلومات كاملة وشاملة عن نظرية الاختبار؛ لأن ذلك يتطلب وقتاً لا يقل عن أربعة فصول في دراسة علم النفس. لكن يمكن أن أعطيك، وفق معرفتي وقييني، المعلومات التي تحتاجها- حسب رأيي- من أجل اجتياز موفق لاختبار الشخصية.

