



## تقنيات حديثة

### في انتقاء واختيار وتصنيف الأفراد

عادل عبد الرحمن الصالح

مركز الدراسات النفسية والبحوث التربوية / جامعة بغداد

تمهيد

قبل التطرق الى مفهوم انتقاء وتصنيف الأفراد وماهية ثقافته وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، قد نتساءل وأنفسنا، إن كان للبعض من الأمراض تطعيم ولقاح (Vaccine) لاوقاية منها، فهل هناك تطعيم ولقاح أيضاً للوقاية من الفساد؟ عندها نستطيع القول إن الجواب هنا هو نعم، إذ أن لكل مهنة من المهن، ولكل وظيفة من الوظائف، هناك تطعيم ولقاح، لكنه ليس عن طريق إبرة نزرقيها، أو شراب نشربه، أو حبة نتناولها، لكن التطعيم ولقاح هذا، يتمثل بالانتقاء، والاختيار، والتصنيف، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، على أن يكون هذا الانتقاء والاختيار مبني على أسس ومعايير ومبادئ علمية واضحة.

وكما هو معروف علمياً وطبياً أيضاً أن للبعض من الأمراض فقط يوجد تطعيم ولقاح، لكن بالتأكيد لا يوجد للأمراض كلها تطعيم ولقاح، بينما أن لكل المهن والوظائف تقريباً - على النقيض من الأمراض - هناك تطعيم ولقاح، يتمثل بالمعايير العلمية المحددة للانتقاء والاختيار، والتصنيف، التي تساعد متخذي القرار بالتنبؤ بأهلية الأفراد المتقدمين لشغل أو لتبوء أي منصب وظيفي حكومي كان أو خاص.

أذن لماذا ننظر حتى يتفشي مرض معين؟ لماذا ننظر حتى يصبح ذلك المرض وباءً؟ ثم نقوم بعدها بالبحث عن علاج أو دواء لذلك المرض أو لذلك الوباء، أليس من الأجدي بنا أن نأخذ تطعماً أو لقاحاً (إن وجد التطعيم واللقاح المناسب) قبل تفشي ذلك المرض أو ذلك الوباء؟ أليس من الأجدي بنا أن ندعو لثقافة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟ أليس من الأجدي بنا أن نقوم بانتقاء واختيار الأنسب لمهنة ما؟ قبل أن نضع أشخاصاً غير مؤهلين في مواقع ومناصب لا تتناسب ومؤهلاتهم العلمية والعقلية والإدارية والمهنية وغيرها من المؤهلات، أذن لماذا نبحث، بعد تفشي مرض (ظاهرة) الفساد، على علاج أو دواء لذلك الفساد؟ هل هو للحد أو للتقليل أو لعلاج ذلك الفساد؟ إذن لماذا نبحث عن التطعيم واللقاح إن كان موجوداً فعلاً، وهو بأبسط صوره يتمخض بشريحة ثقافة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أي انتقاء وتصنيف الأفراد على وفق معايير ومحددات ومواصفات معدة مسبقاً، وبهذا دعونا نرفع شعار:

الانتقاء ... لا الدواء

## مفهوم الانتقاء والاختيار

تشير كلمة (الانتقاء) إلى نقا: أي التقاوة تعني اختيار النقي من غير النقي، ونقا: النقاوة: أفضل ما انتقى من الشيء، نقي الشيء، بالكسر، ينقي نقاوة، ونقاؤه فهو نقي أي نظيف، وأدقاه ونقاؤه وانتقاه: اختاره، وقال بعضهم: هومن النقية، والتنقية: التنظيف، والانتقاء الاختيل، والدنقي: النخير (خياط، بلا، مجلد ٣، ص ٧١).

أما أصل كلمة الاختيل، فهي خير: والاختيار بين اثنين أي اختيار: أيهما أخير من الآخر؟ وخير: الخير: ضد الشر، وجمعه خيور، وتخير الشيء: اختاره، والاختيل: الاصطفاء وكذا لك النخير (خياط، بلا، مجلد، ص ٩٣٧).

أذن قد يشابه في بعض الأحيان معنى كل من (الانتقاء) و (الاختيل) من ناحية اللغة، ولكننا قد ميزنا بينهما هنا، وذلك للتمييز بين أصل الكلمتين في اللغة الإنكليزية: الانتقاء Selection وبين الاختيار Choice. وللتأكيد فإن معنى كل من هين الكلمتين يختلف عن الآخر عند استعمالهما ضمن مفاهيم الانتقاء والتصنيف، فضلا عن قواعد ووسائل استعمال هذين المفهومين في اللغة الإنكليزية.

### نبذة مختصرة عن التطور التاريخي للانتقاء والاختيار

لم يكن انتقاء وتصنيف الأفراد ولید اليوم، ولم يكن موضوع وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أحدًا باختراعات الحديثة، بل تمتد جذور هذا الموضوع إلى أعماق التاريخ الموعلة في القدم، لتصل حتى إلى أيام العصور الأولى من التطور، وإلى العصور التي كانت تتمثل بالعصور القبلية، إذ أن ما وصلنا عن تلك الحقبة، وعن طريق البحوث والدراسات المتقنية المختلفة تكل على أن أبسط أنواع الانتقاء كانت موجودة أصلاً في ذلك الزمان، ولعل من أبرز ما وصلنا ما يمثل باختيل الزعيم لقبيلة من القبائل، أو عند تزعم مجموعة من مجموعة الصياد مثلاً، فلم يكن اختيار ذلك الزعيم على وفق اعتبارات عشوائية أو اعتبارية، بل ينبغي أن تتوافر بعض السمات والصفات في الشخص الذي يروم تزعم هذه القبيلة أو تلك، وتلك الصفات أو السمات تتمثل بالقوة الجسدية والحكمة، وأن من كان يروم شغل هذا المنصب عليه أن يخوض مبراة قوة مثلاً بين أفراد القبيلة المتنافسين، ليتم إثبات انتقاء الفرد الأقوى في القبيلة لينبأ منصب الزعيم هنا، وقوة الفرد التي تتمثل برئيسها تعكس على قوة القبيلة في الدفاع عن نفسها أمام القبائل الأخرى التي قد تفكر ألف مرة قبل أن تغزو قبيلة يترأسها أو يترعها زعيم قوي، طمعاً في ثرواتها وخيراتها، إذن فالقوة هنا هي أساس اختيار وانتقاء الزعيم، وينطبق ذلك أيضاً على الفرد الذي يروم تزوج فتاة معينة، أو الفرد الذي يروم أن يصبح رجلاً بعد أن يبلغ (١٦) (عشر عاماً)، فعليه أيضاً أن يتمتع بصفات تؤهله للفوز بالفتاة التي يريد أن يتزوجها، تتمثل بالقوة الجسدية، والقدرة على الصيد وغيرها من الصفات الأخرى.



وحتى ظهور الإسلام قبل أكثر من ١٤٣٠ سنة الذي قضى بمجبنه على العشائرية والقبيلية ، كانت كل مفصله ومكونت تعاليمه ، والنظم التي جاء بها تقوم على أساس انتقاء واختيار الأفضل في جميع الأمور ، بدعا من العمل على وفق مبدأ (وأمرهم شورى بينهم) ، وصولاً إلى مبدأ (لا فرق بين أعجمي وعربي إلا بالتقوى) ، كل تلك الدلائل تشير إلى ضرورة انتقاء واختيار الأفضل في المكان الذي يتناسب ومؤهلاته ، إذ كان المسلمون يشاورون في اختيار قضاة المسلمين مثلاً ، أو أمين بيت المال ، في المناصب الأخرى ، وحتى اختيار خليفة المسلمين ، كان يتم على وفق سمات وصفات تتمثل بالإيمان بالله سبحانه وتعالى ، والصق ، والقوة والأخلاق الحميدة والكرم والإخلاص والسمعة الحسنة وغيرها من الخصال والصفات الحسنة الأخرى ، وبعد ذلك تطورت عملية انتقاء وتصنيف الأفراد ووضعت لها معايير وأسس علمية مبنية على وفق مبادئ محددة مسبقاً حتى وصلت إلى ما وصلت إليه في عالم اليوم .

#### أهمية انتقاء وتصنيف الأفراد والأسس العلمية لها

تعدّ عملية انتقاء وتصنيف الأفراد (Personnel Selection & Screening) المدينة على الأسس العلمية الصحيحة والمستندة على مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، من الأمور ذات الأهمية الكبرى في الكثير من مجالات الحياة المختلفة ، العملية منها والعلمية ، بحيث أنها تنافس أهمية البحث العلمي ذاته في دول العالم المختلفة ، المتقدمة منها والنامية ، فمع أحدث الإحصائيات عن عدد البحوث العلمية الخاصة بعملية انتقاء وتصنيف الأفراد ومستويات تمويلها ودعماً محسوباً على حصة البحث العلمي في موازات الدول المتقدمة ، نجد أنها تتل حصة الأسد من التمويل ، إذ أن نجاح أي دولة أو حكومة بشكل عام ، ونجاح أي مؤسسة أو منظمة بشكل خاص ، يعتمد على مدى كفاءة منتسبي هذه المؤسسات ، فكلما كان انتقاء الأفراد العاملين ضمن هذه المؤسسات مدروساً بعناية ودقة ، على وفق معايير مسبقة معترف بها دولياً أو وطنياً ، في أقل تقدير ، ازداد نجاح هذه المؤسسات وكل التنبؤ بنجاح منتسبيها أمراً واقعاً وسهلاً .

ولأن عملية الانتقاء والتصنيف ضرورية ، لذا لا بد لها أن تتّصف بالموضوعية وأن تستند عن ذاتية من يقوم بها وأن تكون شاملة لمعظم مظاهر السلوك ، ومتوازنة بحيث لا تركز على مظهر من دون آخر ، كذلك فإن من الخصائص المهمة جداً لتلك العملية هو استعمال أدوات قياس تتسم بالثبات والصدق وبسهولة الاستعمال وإن يكون الانتقاء والاختيار مبنياً على أهداف ومعايير واضحة ومحددة تتصف بالواقعية والقابلية على التحقيق .

كما ازدادت الحاجة والمروحية في أثناء العقود العشرة الماضية ، إلى استعمال تقنيات حديثة في انتقاء وتصنيف الأفراد ، ولعل من أبرز هذه التقنيات هي استعمال الاختبارات والمقاييس النفسية ، ومنظومات المختبر النفسي (Psychological Laboratory) في الانتقاء (Selection) والتصنيف (Screening) والتدريب (Training) وتلخيصها ضمن علاقة مباشرة مع الضغوط المتنامية الموضوعية على عاتق المجتمع لإيجاد الناس المؤهلين لشغل العديد من الوظائف المهمة .

لذا فقد ازدادت الحاجة إلى الاختبارات النفسية وستزداد أكثر بكثير على نحو كبير جداً في السنوات القليلة القادمة بسبب التقدم منقطع النظير في التكنولوجيا وانهيار الأعمال التجارية التي سيتم مواجهتها في الحدود العالمية المقبلة، إذ يجب مواكبة هذا الأمر وإلا فقد أصبح وندني أقل من المستوى الذي نحن فيه أي نكون حتى أقل من كوننا إحدى الدول النامية في هذا المجال .

ومهما يكن من أمر ، أنه كلما استمر التقدم التكنولوجي في عالم اليوم يجب أن يرافقه تقدم في تفكير من يشغل مواقع اتخاذ وصنع القرارات ، إذ أن قوة هؤلاء في صنع القرار ، والضغط الذي يواجهوه ، يزداد كل يوم بشكل كبير جداً ، فتقع على عاتقهم مسؤولية علمية وتاريخية قد تكون مرهقة جداً في أغلب الأحيان ، فيجب اليوم أن تتخذ القرارات عند انتقاء بعض الأشخاص لشغل بعض الوظائف بطريقة أسرع من اتخاذ القرارات الأخرى ، لذا ينبغي أن تتوفر عندهم كل المعلومات المطلوبة ، فليهم أن يقوموا بوضع الناس المناسبين في المواقع الصحيحة ، وأولئك الناس يجب أن يكونوا قادرين على الاتصال علمياً مع بعضهم البعض ، ويعملون بصفة فريق واحد (As a Team) كما أن اختبارات الشخصية في هذا المجال يمكن أن تساعد متخذي القرار في اتخاذ قراراتهم .

وهنا لا بد من الإشارة إلى البحث العلمي في العراق ومستويات الدعم المالي التي يحظى به في موازنة الدولة ، جنباً إلى جنب مع غيره من الدول العربية ، موضحين مدى الظلم والحيف الذي تعرض له هذا النشاط الإنساني العظيم والذي أفرز على مدى عقود من الزمن حالة من التخلف والتردي على المستويات المجتمعية كافة موازنة بالدول المتقدمة ، لذا كان لا بد لنا أن نؤسس لأرضية سليمة وصحيحة لتحديد بعض أهم المعاني للمفاهيم الأساس التي تروم هذه الدراسة تناولها ، والمفاتيح الفكرية التي بدأنا بمسكها لنلج دهاليز الموضوع وأنفاقه الطويلة ، نتحرك باتجاه الطريق الذي يوصلنا إلى المعايير الدولية في عملية الانتقاء والتقييم بوصفها جواء الموضوع وجوهر مشكلة اليوم التي نحن بصدها ، متداولين عدداً من المعايير والأسس الدولية بهذا الخصوص .

لقد شهد الشعب العراقي ويشهد ، كم هائل من الظلم والقهر والعنف ، الأمر الذي أدى إلى ظهور مجتمع ذي سمات شخصية تختلف عن غيره من الشعوب ، قد تعجز الكثير من النظريات النفسية والتحليلية المعاصرة تفسير تركيبها المميز ، فمقابل رقي وأصالة وقدم حضارة هذا البلد وتأثيرها على حضارة الشعوب ، حفل تاريخ العراق (القديم والحديث) بالعنف المموي بكل أشكاله وصوره وانطوت الشخصية العراقية على العديد من الصفات الفريدة التي شجعت هذا العنف ، فأصبحت هي السبب والنتيجة في آن واحد ، كل ذلك قد أدى إلى انتشار ظواهر سيئة عديدة ، ومنها إشغال الكثير من المناصب الإدارية والفنية ، وبعض المناصب السياسية ، وحتى شغل مناصب قيادية عليا ، من أشخاص غير مؤهلين بما فيه الكفاية لشغل تلك المناصب ، وقد لا يمتثلون بأي صلة بالمناصب ، أو التخصصات التي يشغلونها ، مما أدى إلى تردي الإدارة وتفشي الفساد والمحسوبية على حساب التقدم والرقي الذي هو جوهر العلم ، وهذا ما نطمح إليه .



وغالباً ما يعتقد الناس على اختلاف مستوياتهم ، أنهم قادرون على تمييز (القائد أو المتقدم لشئ) منصب معين) من النظرة الأولى ، لكن الأدبيات التاريخية ، على مر الزمن ، قد كشفت لنا خطأ هذا الاتجاه الذي يرتبط بالوجدانيات أكثر من ارتباطه بالحكمة والاختيار العلمي السليم ، لذلك فإن اهتمام الباحثين المتخصصين في مجال الانتقاء ، ينصب دائماً في إعداد الوسائل العلمية المقبولة في اختيار الأفراد المؤثرين في مجالات العمل المختلفة ، واليوم تتوافر العشرات من الاختبارات التي تقيس القابليات الوظيفية والمهنية والقيادية الكامنة والظاهرة ، ومن الجدير بالذكر فإن كل الاختبارات المتوافرة عالمياً ، تنطوي على العديد من المحددات ويجب استعمالها بدقة واهتمام ومن مختصين محايدين ، ويشير العالم فيرديك ويندل (١٩٩٢) إلى أن الاختيار الضعيف أو غير السليم للقيادات ، يُرتب نتائج اقتصادية وتنظيمية باهظة على المدى المتوسط والبعيد ، لذلك تذكر عالمة مريم كلارك (١٩٩٦) بالأدلة العلمية ، أن استعمال بطارية (مجموعة) من الاختبارات المختارة بشكل دقيق ، إضافة للمعلومات الموضوعية عن الشخص المطلوب تقييمه لتبوء موقع قيادي عن طريق المقابلة الشخصية المقننة ، يمثل أفضل الطرائق للتنبؤ الصحيح بدلاً من حصو عملية الانتقاء بالخبرة المهنية فقط (حسن ، ٢٠٠٦/ب) .

ونحن اليوم أكثر من أي وقت آخر ، بحاجة ملحة إلى هذا النوع من الثقافة بهدف خلق الأرضية الصحيحة والسليمة للانتقاء وتصنيف الأفراد ، وعندما نقول "ثقافة" ، فهي أكثر من دعوة على صفحات الجرائد أو وسائل الإعلام الأخرى ، إنها منهج فكري ، يعتمد التثقيف والتوعية والإرشاد التربوي السليم ، ينادي بها كل أطراف المجتمع ومكوناته ، ولا بد أن يكون جزءاً من البنية التعليمية للفرد ، بدءاً من مرحلة التعيين وحتى ما قبلها ، وصولاً إلى التقويم الدوري ضمن العمل الوظيفي ، ومن ثم يأتي دور الإعلام مكتملاً ومعززاً لهذا المنهج الفكري .

وبضوء ما تقدم وانطلاقاً من الشعور العميق بالمسؤولية الوطنية والفكرية ، تظهر أهمية هذه الدراسة التحليلية ، مساهمة من الأكاديمية العراقية بالمشاركة في بسط الواقع وتحليله ووصفه على أسس علمية ، نفسية مجتمعة ، ورغبة مع الخيرين من أبناء هذا البلد في إرساء قواعد انتقاء وتصنيف الأفراد ونشر ثقافة (وضع الشخص المناسب في المكان المناسب) بحذاقها وجرها العلمي ، والعمل على إيجاد أفضل الطرائق في تحقيق هذا المبدأ وصولاً إلى مؤسسة عملية ترقى ولو بالشيء اليسير إلى المستوى الذي وصلت إليه نول العالم المتقدم في هذا المجال .

#### تقنيات حديثة في انتقاء وتصنيف الأفراد

لعل من أبرز التقنيات الحديثة في انتقاء وتصنيف الأفراد هي استعمال الاختبارات والمقاييس النفسية ، فضلاً عن استعمال المنظومات الخبيرة والبطاريات الخاصة بالانتقاء والتصنيف ضمن أجهزة ما يسمى بالمختبر النفسي (Schuhfried, 2009) وتتضمن البطاريات عدد في مجموعة من الاختبارات الخاصة بلتقاء الشخص ووضعه في الموقع المحدد بحسب طبيعة العمل وأهدافه ، ومن هذه البطاريات ، على سبيل المثال لا الحصر:

#### ١ - اختبارات الشخصية (Personality Tests) .

- ٢ - الاختبارات السريرية (Clinical Tests).
  - ٣ - اختبارات التوجهات (Attitude Tests).
  - ٤ - اختبارات التوافق المهني الاستعدادات (Aptitude Tests).
  - ٥ - اختبارات الذكاء العلم (Intelligent Tests) ومنها اختبارات ومقاييس النكاء الانفعالي (Emotion).
  - ٦ - اختبارات الإبداع والابتكار (Creativity Tests) والقدرات العامة والخاصة (Ability Tests).
- أن الحديث عن أي من هذه الاختبارات، يحتاج إلى وقفة طويلة ومكثفة ومُعنة، وأن لقائهم ينطبقها من المعنيين، يجب أن يكونوا من المختصين والمتربين تدريباً جيداً وكافياً، مع العلم أنه لا يستثنى من هذه الاختبارات في لدول المتقدمة، أي شخص ممن قد يشرح لأي موقع من المواقع الوظيفية، من أعلاها وحتى أدناها، وذلك لإعطاء صورة جلية ومسماة لمتخذي القرار عن أهلية هؤلاء الأفراد لتبوء لمنصب مختلفة (Schuhfried, 2009) لا بد من تذهب هذه لدول إلى أكثر من هذا في تأهيل الأفراد الذين يرغبون في الدخول إلى جامعات أو المعاهد أو المدارس المهنية أو ممن يراجون مراكز لتشغيل، أو ممن ينخرطون في مهنة حساسة ومهمة، مثل الجيش، الشرطة، وأجهزة الأمن، ومنظومات الطاقة وغير هذا الكثير، وإخضاعهم إلى الاختبارات المحددة التي تلبس بطبيعة العمل الذي سيكلفون به، ومن ثمّ تبديغهم فيما إذا كانوا مستعدين لتبوء هذا لعمل أم لا، وعلى سبيل المثال، ليس كل من يحصل على معدل عالٍ جداً في الثانوية العامة يصلح أن يكون طبيباً أو مهندساً معمارياً أو قانونياً، وإنما اختبارات الاستعدادات هي التي تكشف صلاحيته في أن يكون طبيباً ناجحاً أو قاضياً ناجحاً أو مهندساً معمارياً ناجحاً، إن اهتمام الدول لمتقدّمة بهذه الاختبارات والتأكد من تطبيقها على المعنيين، وخاصة في الدول التي تتبّع اقتصاد السوق الحرّ وتعتنق الأيديولوجيات ذات البعد الديمقراطي، يأتي من علاقة هذا الموضوع بالاقتصاد عموماً ولحرص على عدم هدر الأموال الطائلة في أن يحتل شخص مكاناً غير المكان الموهّل له، كذلك وانطلاقاً من الإيمان بحقوق الإنسان والعدالة والمساواة، فإن مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، يمثل حقيقة لا مفر منها ويجب الالتزام بها، فضلاً عن ذلك، هناك قضية لأبد من التطرق إليها، وهي الشخصية والذكاء، إن اختبارات الشخصية يمكن لها أن تكشف عن طبيعة الشخصية وخصائصها، كما يمكن أن يتبين لنا فيما إذا كانت هذه الشخصية، سوية أم مريضة، آخذين بنظر الاعتبار أن نسب الإصابة بالاضطرابات والعلل النفسية عالية في كل المجتمعات، وعلى سبيل المثال وليس لحصر، فإن نسبة الإصابة عالمياً بمرض الفصام العقلي تقع بين ١-٢%، أي أن واحداً إلى اثنين من بين كل مئة شخص في مجتمع يعادون من أعراض الفصام، علماً أن هذا المرض هو واحد من بين مئات الاضطرابات والأمراض النفسية بحسب التصنيفات العالمية.



لما عن أهمية استعمال الفحوص والاختبارات النفسية واختبارات الشخصية في عملية الانتقاء والتصنيف فوردناها كما يأتي :

مقدمة عامة عن استعمال اختبارات وقوائم الشخصية في انتقاء وتصنيف الأفراد  
نشطت اختبارات وقوائم استبيان الشخصية أول مرة أثناء الحرب العالمية الأولى لتعرف المشكل السلوكية لأفراد لـقوات المسلحة واقتضاء وتصنيف الأفراد لأغراض الخدمة العسكرية (Sarason 1972, p.22) وقد سميت بعض هذه الاختبارات بالاختبارات البنوية أو التركيبية (Structured Tests) وتأخذ عادة صورة الاستبيانات ، وقد أطلق عليها بعض علماء نفس القياس اسم (مركبة- مترابية) لأنها قد حددت وقررت بوضوح الإجابات البديلة ، فمثلاً يجب أن يختار الشخص من مجموعة من الاختيارات المتعددة ، أو يجيب عن كل فقرة بـ (نعم) أو (لا) أو (لا أعرف) ، فمهمة لمفحوص إذن محددة نسبياً أو غير مبهمة ، فقد دفعت الحاجة إلى انتقاء الرجال الثابتين وجدانيا للخدمات العسكرية إلى فيلم وودورث (R. S. Woodworth) عام (١٩١٨) بوضع اختبار عرف بلسم (استمارة البيانات الشخصية

(Anastasi, 1976, p.18) (Personal Data Sheet) لازاروس، ١٩٨٩، ص ٢٣ ، وكنت عباراته الـ (٢٠٠) مرتبطة بأعراض الصاب ، وقد أصبح هذا الاختبار بمثابة لاب للكثير من الاختبارات لمماثلة التي ظهرت بعد ذلك ( لازاروس ، ١٩٨٩ ، ص ٢٣٧) .

ففي حين كان مقياس وودورث (ومعظم الاستبيانات لأخرى) بسيطاً ، ووضع لقياس سمة واحدة كالعصابية ، فإن المقياس الجديدة التي ظهرت بعد ذلك صممت لقياس عدد من السمات في وقت واحد ، وتقديم صفحة نفسية معقدة عن الشخص .

وقد أثمر نجاح الاختبارات النفسية أثناء الحرب العالمية الأولى في العقود اللاحقة العديد من قوائم الشخصية المشابهة لاستمارة البيانات الشخصية لودورث ، ففي عام (١٩٣٣) نشر برنرويتز Bemreuter اختباراً مركباً من عدد من المقاييس لفرعية ، وعُد من أفضل القوائم آنذاك وسمي بقائمة برنرويتز للشخصية (Bernreuter Personality Inventory) وهي تقيس العصابية (Neuroticism) والسيطرة (Dominance) والانطواء (Introversion) والكفاية الذاتية. (Self-Sufficiency) (Greene, 1980, pp.1-3).

وفي أواخر الأربعينيات من القرن الماضي ، ظهرت موجة للتشكيك في مصداقية استبيانات الشخصية ، تدعمها مراجعات نقدية أثارت لشكوك في صدق هذه الاختبارات والمبادئ التي قلمت عليها ، وثمة عامل آخر ساهم في هذه الحركة السلبية يتمثل في الضغط المتزايد على علم النفس (وبخاصة علم النفس السريري) الذي أحدثته المفاهيم الدينامية لفرويد ولل فرويديين المحدثين ، وفي أثناء هذه المدة أصبحت الاختبارات الإسقاطية - التي تبدو أكثر اتساقاً مع نفسيات الأعماق - هي الأداة السائدة ، ومن الناحية الأخرى ، بدت الاستبيانات سطحية يسهل إدراك حقيقتها ، كما أنها تعجز عن الكشف عن الطبقات العميقة في الشخصية ، وبعد مدة وجيزة ، انتشرت موجة مماثلة للتشكيك في مصداقية الأساليب الإسقاطية أيضاً ، عندما ثبت أن ما تدعيه من قدرة في عملية التقييم لم يبلغ فيه ، وكذلك عندما انتقل الاهتمام السريري من التشخيص إلى العلاج (لازاروس، ١٩٨٩، ص ٢٣٨) .

وكانت المدة التي تلت العقد الخمس من القرن الماضي، مليئة بالإنجازات والإنجازات من جهة، والتطور والتقدم من جهة أخرى في مجال الاختبارات السيكولوجية على اختلاف أنواعها، والتي تقيس النكاح والشخصية والسلوك والصحة النفسية والإبداع والابتكار لدى الأفراد، حتى أصبحت هذه الاختبارات التي يصل عددها الآلاف، إلى أدوات للفحص الفردي والجماعي والانتقائي والاختباري، لا يمكن الاستغناء عنها، بل صارت النول والحكومات والمؤسسات ومراكز لتشغيل والتأهيل المهني، تعتمد على هذه الاختبارات وتطبيقاتها بشكل كبير لأغراض انتقاء الأفراد واختيارهم وتحديد توجهاتهم المهنية، وقديس أدانهم وكفاءة تهم في العمل، لما في ذلك من تأثير بالغ على الإنتاج بكل أنواعه وأشكاله، وبالتالي التقدم والتطور التكنولوجي والمعلوماتي، الذي يؤسس للتقدم المدني والحضري في مجتمعات اليوم (حسن، ٢٠٠٦/١).

منذ ذلك الوقت ظهرت العديد من الاختبارات التي استعملت وتستخدم في انتقاء وتصنيف الأفراد، فضلاً عن استعمالها في التنبؤ بالفساد بمختلف أنواعه، ولعل من أبرزها اختباري: مينيسوتا المتعدد الأوجه للشخصية (Minnesota Multi-Phasic Personality Inventory MMPI) وبطارية فلانجان لتصنيف الاستعدادات (Flanagan Aptitude Classification Test - FACT) وفيما يأتي شرحاً لكل من هذين الاختبارين المهمين:

#### أ. اختبار مينيسوتا المتعدد الأوجه للشخصية (MMPI):

أدى نمو الاهتمام بالجانب السوي في علم النفس في نهاية الثلاثينيات وبداية الأربعينيات ونمو التعاون مع الأطباء النفسيين إلى ظهور اختبار مينيسوتا المتعدد الأوجه للشخصية (MMPI) وهو من أوائل اختبارات الشخصية التي تلقت اهتماماً كبيراً، وأكثر الاختبارات التي استعملت وبحثت من بين كل اختبارات وقوائم الشخصية الأخرى.

صمم هذا الاختبار أصلاً كل من لباحث النفسي لسيريري ستارك هيثوي (Starke R.) والطبيب النفسي جوفيان ماكلي (Jovian Charnley McKinley) من مستشفى جامعة مينيسوتا عام ١٩٣٧، اللذان لاحظا الحاجة إلى وجود أداة موضوعية متعددة الاتجاهات (Multidimensional) لتعرف الأمراض النفسية وتقييمها، فقد كانا مهتمين في إعداد أداة تزودهم بعينات شاملة ممثلة للسلوك ذات دلالة معنوية لكي يستعملها الأطباء النفسيون في التشخيص الطبي النفسي، وفي التشخيص التفريقي، ولتعطي التفسيرات الكثيرة الخاصة بتقييم السلوك غير الطبيعي، وبناء أداة مصممة لقياس درجة الاضطرابات النفسية في خصائص الفرد، ومتحررة من النقص التي تنسب إلى الاختبارات الأخرى، حتى توصلوا إلى صيغة ميسرة تستعمل مع غالبية مرضى الطب النفسي البالغين، نشر الاختبار أول مرة عام ١٩٤٣، وأطلق عليه متعدد الأوجه (Multiphasic) لأنه صمم للتحري عن عدد من الاضطرابات في مجال الطب النفسي ليعطي التفسيرات الكثيرة الخاصة بتقييم السلوك غير الطبيعي (Greene, 1980, p. 1) ويقوم على أساس التقدير الذاتي للشخصية ويهدف إلى البحث عن الجوانب المتعددة في شخصية المفحوص (فهمي، ١٩٦٧، ص ٥٣٢).



و هو مصمم لقياس سمات عدل للشخصية ومن أوجه عدة لذلك سمي بمتعدد الأوجه لأن هذه الصفة هي طبيعة مقياسه الفرعية (Janis, et al., 1969, p.739) وأن فقرات هذا الاختبار تعددي الأساس المثير للاهتمام والمفيدة جدا (Janis et al., 1969, p.746) إذ إن لاختبار (MMPI) القدرة على التمييز بين الطبيعيين والمضطربين عقلياً وأيضاً بين المضطربين أنفسهم (Thomdike & Hagen, 1977, p.668) وعلى الرغم من انه مصمم أصلاً لتعرف الأشخاص الذين يعانون من اضطراب في الشخصية أو من أمراض نفسية ولكنه يستعمل أيضاً بصورة واسعة لدراسة النسل الأسوياء مثل (المشاكل الشخصية للطلبة في الجامعة عن طريق الإرشاد الجامعي، والمشاكل المتعلقة بالوظيفة، وانتقل طالبي الوظائف، والمتخمين في مساعدة الناس عن طريق العلاج، وبرامج انتقال أفراد الشرطة والجيش وفي بحوث انتقاء وتصنيف الأفراد فضلاً عن بحوث الأمراض النفسية... إلخ (Butcher & Graham 1994, p.131) (وهو أداة بحثية مهمة في الكثير من لبحوث العلمية (Thomdike & Hagen), 1977, p.442) (Atkinson, et al, 1987, p.425) (فوردنايك وهيجن، ١٩٨٩، ص ٤٢٧) .

ويعد اختبار MMPI على وجه العموم من أكثر الاختبارات النفسية استعمالاً وشيوعاً وبصورة واسعة في الكثير من البحوث العلمية ومقاييس واختبارات الشخصية وفي التشخيص السريري،

(Cartwright, 1974, p.269) (Janis, et al., 1969, P.739) ومن أفضلها (Janis, et al., 1969, P.642) كما يمكن أن يعدّ واحداً من الاختبارات غير الإسقاطية الرئيسية في الاستعمال السريري (Coleman & Broen 1972, p.645) في الوقت نفسه الذي يعد فيه أداة سريرية فهو أيضاً أداة مهمة في القياس النفسي (داود وآخرون، ١٩٨٠، ص ٣٣) .

لقد كن الاختبار الأصلي (MMPI) الذي صدر في الخمسينيات من القرن العشرين واسع الانتشار، لكن المراجعة الثانية لهذا الاختبار، والتي صدرت عام ١٩٨٩، عدت منذ ذلك الوقت بمثابة مراجعة شاملة للاختبار، وتتضمن هذه القائمة المراجعة (٥٦٧) MMPI-2 مجلة (Statement) يمكن الإجابة عنها بـ (صح/خطأ) أو (نعم/لا)، وتركز هذه الجمل على الميول والمشاعر، الاضطرابات الحركية، والأعراض الجسدية، وهناك سلسلة من المقاييس لفرعية في هذا الاختبار، تفحص الجوانب المختلفة للوظائف النفسية وتقيس درجة المصادقية (Truthfulness) لدى استجابات المفحوص، ويطلق على هذه لمقاييس الفرعية، مقاييس الصدق والجوانب السريية، وفي عام ١٩٩٢، صدرت مراجعة خاصة للاختبار، تُستخدم للمراهقين، وقد أطلق عليها (MMPI-A) وتغطي الفقرات الخاصة بهذا الاختبار، الأمور التي تخص المراهقة والمراهقين اهتماماً خاصاً، مثل: اضطرابات الطعم، الاستعمال السيئ للمود والأدوية، ومشكلات العائلة والمدرسة.

ويمكن تطبيق اختبار (MMPI-2) إما فردياً أو جماعياً، إذ يحتاج الاختبار إلى (٩٠) دقيقة لإكماله، كما يحتاج إلى (٣٠) دقيقة لصحيحه، أو أقل من ذلك، ويوفر لنا هذا اختبار لمدة مختصرة عن الشخصية Profile تُمكن الاختصاصيين النفسيين من تقييم وظيفة الشخصية وخلصها على المستوى الفردي الحالي، بالتعامل مع لعالم والمحيط الذي يعيش فيه الفرد .

كما تُوفّر وصفا لبعض الخصائص المحددة للشخصية، فضلا عن ذلك، فإن اختبار (MMPI) (٢) يُمكن السيكولوجيين من إعطاء توقعات وتنبؤات مقبولة عن قدرة الفرد على الإنجاز في مواقف محدّدة، مثل العمل في مستشفى للأمراض العقلية، أو العمل في مجال الحراسات الأمنية أو غير ذلك، وعموماً فإن قائمة مينيسوتا المتعدّدة الأوجه للشخصية، تستعمل بوصفها أداة مسحية لحالات التوافق السيئ أو عدم التوافق التي يعاني منها بعض الناس، إذ تعتمد المبادئ الأساسية للاختبار على ما يُقدّمة من لمحة مختصرة عن الشخصية لدى الآلاف من الناس الطبيعيين، ومجموعات صغيرة من المرضى المُصابين بأمراض نفسية، إن كل مقياس ضمن القائمة، يُوفّر لنا الدرجة التي يحصل عليها معظم الأفراد الطبيعيين، في الوقت ذاته، فإن الدرجات الدالة إحصائياً والتي تقع فوق المعدل للأفراد الطبيعيين، يُمكن عدها دليلاً على سوء التوافق (Maladjustment).

ويشير بتشر (Butcher (1990) وهيلمس وريدون (Helmes & Reddon (١٩٩٣) إلى أن عدد البحوث والدراسات المنشورة والتي أنجزت حتى عام ١٩٩٠، والتي تحققت من الصدق والثبات (Validity and Reliability) لقائمة مينيسوتا المتعدّدة الأوجه للشخصية (MMPI) قد بلغت (٥٠٠٠) خمسة آلاف دراسة تقريباً، وقد سادت معظم هذه الدراسات، الاختبار، واصفة إياه بأنه أداة تتوافر فيها المصادقية والقدرة على التنبؤ. أما المراجعة الثانية للاختبار (MMPI-2) والتي صدرت عام ١٩٨٩، فقد طبقت على عينة كبيرة تقدر بـ (٢٦٠٠) من الأشخاص لأغراض التقنين (Standardization) إذ كان هؤلاء الأشخاص ممثلين للمجتمع الكلي، ويُرَكز الاختبار في مراجعته الثانية على أسئلة تتضمن اضطرابات الطعام والاستعمال السيئ للمواد والأدوية وغيرها الكثير، أما الأسئلة القديمة، والتي كانت تنطوي على التحيز في النوع الاجتماعي الجندر (Gender) فقد تم إعادة النظر فيها ولبقاء معظم فقرات الاختبار بدون تعديل، فإن التعديلات والتحويرات والتصنيفات التي أُجريت عليها، كانت فقط لتحسين وتطوير التنبؤ بعديل الصدق، وعلى الرغم من هذا كله، يوضح عالم النفس ليفتون (Lefton (١٩٩٧) وتأكيداً لما أشار إليه هيلمس وريدون (Helmes & Raddon) عام ١٩٩٣، إن اختبار قائمة مينيسوتا المتعدّدة الأوجه للشخصية في مراجعته الثانية (MMPI-2) هو ليس اختباراً متكاملأياً في شكل من الأشكال وخاصة بالنسبة إلى صدق التنبؤات والسلوك المستقبلي، لذلك يجب عده واحد فقط من بطارية الاختبارات التي يتم تطبيقها على الأفراد.

ومن الجدير بالذكر هنا أيضاً، أن هذا الاختبار في مراجعته الأولى (MMPI) والثانية (MMPI-2) قد تمّ ترجمته إلى اللغة العربية وتقنيته عرقياً وتطبيقه على عينة منتخبة من المجتمع العراقي ومثّلة له، من الباحث نفسه، وذلك في رسالته للماجستير في علم النفس السريري (١٩٩٦-١٩٩٨) وهو من أكثر الاختبارات استعمالاً في الوقت الحاضر في العراق بالنسبة للأسوياء والمرضى على حد سواء في مجال تقييم الشخصية، فضلاً عن مجال انتقاء وتصنيف الأفراد.



ب. بطارية فلا نجان لتصنيف الاستعدادات :  
تعد بطارية فلا نجان لتصنيف الاستعدادات

### ( Flanagan Aptitude) Classification s Tests

التي تسمى اختصاراً بـ ( FACT ) من البطاريات المهمة في مجال علم النفس بشكل عام ومجال علم النفس التطبيقي المهني وعلم نفس انتقاء وتصنيف الأفراد بشكل خاص، إذ تعد على أنها أداة مهمة تساعد في تقييم الاستعدادات الضرورية في الأداء الوظيفي وفي العمل الذي يختص به الفرد وإتمام مهامه بنجاح وكفاءة، وهي تساعد في ذات الوقت على تحديد المهام التي يستطيع الفرد عن طريقها أن يظهر كفاءة في أدائها والنجاح فيها، علاوة على أنها بطارية مزودة باختبارات تختص بقياس الاستعدادات لـ ١٦ عنصراً من عناصر العمل (Job elements) لقد جاءت أهمية بطارية فلانجان لتصنيف الاستعدادات، منذ أن قام جون فلانجان بنشر هذه البطارية مع بطارية أخرى والتي هي بطارية فلانجان للاختبارات المهنية (Flanagan Industrial Tests) والتي تسمى اختصاراً بـ (FIT) وكان ذلك في عام ١٩٥٤، ومنذ أن ساهم فلانجان بإعداد برامج كان لها الدور الفاعل في تسهيل وتطوير علم النفس التطبيقي ومن ضمنها برنامج خاص بعلم نفس الطيران الذي استهدف انتقاء وتصنيف الأفراد ضمن مجال الطيران، مفاده أن كل مهنة تحتاج إلى انتقاء لأفرادها العاملين فيها وتحديد كفاءاتهم وضرورة وجود الاستعداد الكافي أو وجود قدرات واستعدادات خاصة لنجاح الفرد بمهامه فيها بكفاءة واحتراف.

وازدادت أهمية البطارية التي أعدها فلانجان عام ١٩٥٩ لاحتوائها على العديد من المهن المختلفة وعناصرها فضلاً عن أهميتها في انتقاء وتصنيف أعضاء الهيئة التدريسية والاستعداد للعمل الجامعي، علاوة على تمتعها بقاعدة متينة لقدرتها على انتقاء وتصنيف الأفراد أو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب له، والذي يتناسب مع قدراته التي تؤدي إلى النجاح في الأداء، وتميزت بطارية فلانجان في القدرة على التنبؤ بنجاح الشخص في الأداء المستقبلي للمهنة المتقدم من أجلها أو حتى توقع فشله فيها، لما تتمتع به من أساس استمد من إجراء العديد من البرامج والتطبيقات العلمي في الحقول المهنية المختلفة فضلاً عن سهولة الإجابة عن هذه البطارية، في الوقت الذي يكون أساس مهم للتقدم والتطور المهني الذي يرم إليها كل بلدي يسعى إلى التقدم نحو الأفضل، لذا أصبح من الضروري تطبيق مثل هذا النوع من البطاريات لاسيما افتقار بلدنا مثل هذه البطاريات بسبب الظروف التي حالت من دون الحصول عليها سابقاً، ولتلافي ما يمكن تلافيه من حيث وضع الأفراد في المهن المناسبة وانتقائهم وتعرف قدراتهم التي تفي لتلك المهنة وأداء مهامها والإبداع فيها واستغلال قدرات الأفراد في المكان والمهام المناسبة لها، لاسيما في مجال انتقاء وتصنيف المتقدمين للعمل ضمن مختلف المهن والوظائف.

إن بناء اختبارات فلانجان قائم على المعرفة والقداسة التي اكتسبها (فلانجان) عن طريقه عمله في القوة الجوية العسكرية عندما كان يترأس برنامجاً لعلم نفس الطياران Aviation (P sych ology) في الحرب العالمية الثانية ، ولدي أنت مبادنه مرتبطة بدتقاء الأفراد ( Personnel selection ) في القوة الجوية ( Air force ) ويقصده انتقاء وتصنيف القدرات طبقاً للمهنة المناسبة لقدراتهم للوصول إلى ما سماه فلانجان بعناصر العمل الأساسية ( approach job elements ) وتعرف عناصر العمل بالسلوك الحرج (Critical behavior) وتحوي عدد من الأعمال أو المهن طبقاً إلى اختبارات فلانجان لتصنيف الاستعداد على افتراض أن هذه السلوكيات الحرجة يتم تعريفها عن طريق تحديد السلوكيات المختلفة وهي تختلف مع اختلاف طبيعة العمل ونوعه إضافة إلى احترام الفرد لعمله في فشله ونجاحه به ، أن قد تم تصنيف السلوك الحرج على شكل فرضية لها خطوات محددة ولها محتوى طبيعية الاستعداد الموجد لدى الفرد إذا أدا عمله ، أما الخطوة الأخرى من الفرضية فإن أنواع السلوك الحرجة الصادرة من الفرد ، متباينة ومختلفة من فرد إلى آخر في أدائه للعمل ، ويعود اختلافها إلى ما يتعلق باستعدادات وطبيعة القدرات التي يمتلكها الفرد.

وكان الغرض الرئيس من اختبارات فلانجان للاستعدادات ، هو تقييم القدرات التي تعد مهمة في نجاح الأداء والإنجاز ، لاسيما المهام ذات الصلة بالعمل التي تعتمد على أداء الفرد وكفاءته ، وأن تحد في ما بعد استعداد الفرد لطبيعة العمل ومهامه المناسبة لقدراته ، وتساعد اختبارات فلانجان على تحديد المهام التي تعود إلى كفاءة الفرد ، فضلاً عن أن لكل اختبار من اختبارات البطارية قياس لمهارات معينة ومحددة والتي تكون ذات أهمية ضمن مهنة ما وخاصة لها ، إذ صممت البطارية لقياس (١٦٠) عنصر العمل ، إذ إن كل عمل يتطلب مهام عدة لنجاح الأداء وليست مهمة واحدة فقط ، وقد تكون تلك المهام متشابهة ومتداخلة مع بعضها لبعض إلا أن وجود استعدادهما لدى الفرد يزداد إلى النجاح في العمل أو المنصب الذي سوف يكون فيه والإبداع في الأداء.

وفيما يأتي توضيح للمعيار الذي تخضع لقياس قدرته واستعداد الفرد من أجل الأداء الناجح وعدد من التنبؤات في الأعمال المختلفة ، وللاختبار قدرة تنبؤية لنجاح في حقول المهن المختلفة التي يقدم الفرد للعمل بها ، علماً أنه يتوجب الإجابة على الاختبار باستعمال طريقة الورقة والقلم (التقليدية) ، ولعل اختبار من البطارية تسلسل منتظم تم طبعه على شكل كراس متفرقة تحت اختبار فرعي ، مما يسهل من عملية تطبيق الاختبار سواء على شكل جزئي أو منفرد ، بدلاً من اختيار المفحوص للإجابة عن الأسئلة بأكملها.



### الاختبارات الموصى بها للمهن المختلفة ضمن بطارية ف الانجنا

[illegible]

ويمكن استعمال بطارية فلانجان في مجالات واسعة ومختلفة، كالمنظمات، وشركات التوظيف، والمؤسسات الحكومية والخاصة، فضلاً عن إمكانية استعماله في الانتقاء والتصنيف وإعداد التصنيف (Rec lassifica tion) والإرشاد المهني (Voca tional cou nseling ) كما أن البطارية تحتوي على عدد كبير المهن إذ تبلغ ( ٣٧) إضافة إلى إمكانية استعماله في تصنيف الطلبة في المرحلة الجامعية ضد من الاختصاصات المناسبة لهم طبقاً لطبيعة استعداداتهم وقدراتهم التي تتناسب مع التخصص الذي يتقدمون للانضمام لدراسته (Flanagan, 199 6).

ومن ملاحظة طبيعة المهن ودقولها ضرورة أن يخضع المفحوص فيها إلى اختبار معين على اعتبار أن جميع أنواع تلك المهن وحقوقها تتطلب القدرة على التخيل والتصور والدقة والسرعة، في حين لا تحتاج مهن أخرى إلى تلك القدرات والاستعدادات ذاتها، إذ أن كل مهنة تحتاج إلى قدرات مناسبة لذلك العمل الذي سيشغله الفرد، ويلاحظ من المهن وحقوقها التي تم توضيحها سابقاً تباينها واختلاف مستوياتها العلمية واختلاف درجاتها في حين تشترك في إخضاع المفحوص للاختبار ذاته له جميعها، إلا أن هذا لا يعني أن يتمتع المفحوص المتقدم لمهنة (مهندس) أو (تربسي) بنفس مستوى القدرات التي يتمتع لها المفحوص المتقدم لمهنة (مزارع) وبمعنى آخر القدرات مستوجب وجودها للمتقدمين بتلك المهن إلا أنهم يختلفون فيها من حيث الدرجة والتي يكتشفها الاختبار، إذ قد يفشل (المهندس) أو (التربسي) في اجتياز اختبار معين في ذات الوقت يجتاز (المزارع) الاختبار الذي يؤهله للمهنة الزراعية، لذا عد اختبارات فلانجان معياراً لتحديد القدرات ودرجاتها المتباينة عند الأفراد.

#### أهمية الحاسوب والمختبر النفسي في عملية الانتقاء والتصنيف

على الرغم من موضوعية الاختبارات والمقاييس فله يمكن تطبيق واستعمال، وتسجيل بيانات تلك الاختبارات، وتقديرها عن طريقة الحاسوب (Computer) إذ أن الحاسوب يعطي وصفاً للناس المستجيبين بطريقة مشبهة للناس الذين سبقوهم في الإجابة عنه (Myers, 19 86, p.408) فالحاسوب اليوم يستعمل في العديد من المجالات وبشكل روتيني في تطبيق وتسجيل درجات وحتى تفسير اختبارات الشخصية الموضوعية، فقد أعدت عدد من أنظمة الحاسوب الآلية (Automat ed Comp uter Sy stems ) بصورة متكاملة لتفسير الصفحات النفسية لهذه الاختبارات عن طريق الحاسوب مباشرة ومن الممكن إيجاد عدد من هذه الأنظمة في الكتب السنوية للاختبارات والمقاييس العقلية (Anast asi, 1976, p.50 2).

فعلى الباحث النفسي الذي لديه اهتمامات في علم الحاسوب أن يدرك أن المعلومات الخاصة بالمقاييس والاختبارات - وخصوصاً الكبيرة منها مثل اختبار (MM PI) وبطارية فلانجان وغيرها، والحسابات الرياضية والإحصائية المعقدة الخاصة بهذه الاختبارات والمقاييس .



والمقليس لا يمكن أن تحل إلا عن طريق الحاسوب (A tkinson, et al., 1987, p.17) إذ شاع استعمال الحاسوب في تطبيق الاختبارات النفسية منذ بدايات عام ١٩٥٩ منذ أول برنامج (نظام) وضع لاختبار MMPI على الحاسوب أعدته عيادة مايو Mayo Clinic الشهيرة (Colligan & Offord, 1989). إن أهمية استعمال الحاسوب هنا تكمن في تقليل إذا لم نقل الحد نهائياً من أخطاء تفريغ البيانات وتفسيرها، وكذلك قابلية الأنظمة الخاصة بهذه الاختبارات المبرمجة على الحاسوب للتعامل مع معلومات أكثر مقابل ما يستطيعه الفاحص السريري، الذي يمكنه الحاسوب ببساطة من التعامل مع هذا الكم الهائل من البيانات، والأهمية الأخرى تكمن في تقليل تأثير الفاحص وتحيزه عند تفريغ البيانات وتسجيل الدرجات وحتى تفسيرها (Butcher, 1997, p.19). إن سهولة تطبيق الاختبارات المبرمجة على الحاسوب تكمن في إمكانية تطبيقها حتى من المطبقين من غير ذوي الاختصاص وأيضاً من غير المدربين، ويستعمل هذا الاختبار أيضاً للأغراض التي لم يخصص لها أصلاً، وموضوعه يتضح من خلال زيادة شؤبه وشهرته لدى الجمهور (Sutker & Adams, 1993, p.97) كما يعد الحاسوب جزءاً لا يتجزأ من منظومات المختبر النفسي بكل مكوناته وعناصره.

كما يعد المختبر النفسي (Psychological Laboratory) من الموضوعات القديمة قدم علم النفس بفروعه وميادينه المختلفة، إذ تم تصميم أول أداة (جهاز) بوصفها جزءاً من أول مختبر نفسي مسجل رسمياً من العالم فرانسيس غالتون (Francis Galton) في عام (١٨٢٢) التي سميت بصفارة غالتون (Galton Whistle) وهي أداة خاصة بقياس الترددات المختلفة للصوت وأثرها في الضغوط التي يتعرض لها الفرد، ثم تبعتها تلك صناعة واختراع العديد من الأدوات والأجهزة الخاصة بفحص وإجراء العديد من التجارب سواء على الكائن البشري أو التجارب التي يتم إجراؤها على الحيوانات، ومنها الأجهزة الخاصة بفحص التآزر لحركي البصري مثلاً وفحص شدة وقوة العضلات... وغيرها، ويعد مختبر (ويلهيلم فونت Wilhelm Wundt) هو أول مختبر نفسي، قام (فونت) بتأسيسه عام ١٨٧٩م في لايبزج Leipzig في ألمانيا، كما يعد مختبر كلية ولاية فلوريدا في الولايات المتحدة الأمريكية نموذجاً لأوائل المختبرات النفسية المسجلة رسمياً أيضاً، إذ تم تأسيسه بين عامي ١٩٠٢ و ١٩٠٣، الذي وفر كل فرصة ممكنة تقريباً لدراسة الأحاسيس المختلفة للكائن البشري على الرغم من أدواته ومعداته البدائية والبسيطة جداً.

أما اليوم فيشهد المختبر النفسي تطبيق أساليب وتقنيات وبرامج وأدوات واختبارات نفسية حديثة متعددة مستعينة بالتقدم الحاصل بالثورة الصناعية والتطور في تكنولوجيا الحاسوب وتقنيات المعلومات، وعالم الانترنت اللامحدود، ليهدف إلى مساعدة الناس وإرشادهم وتوجيههم لتحسين ظروف حياتهم الصحية والنفسية والعيش في سلام ووثاق والقدرة على مواجهة الصعاب والأزمات بصبر وثبات وبأساليب توفيقية مبالغة.

ولا يمكن أن تتم عملية تطوير أي مركز أو مؤسسة بحثية متخصصة في علم النفس بفروعه وميادينه المختلفة إلا بامتلاكه أدوات ووسائل حديثة وأن يكون لديه إطلاع كامل على أهم التطورات لحاصلة في بلدان العالم المتقدم في مجل الفحص والتجريب واختبارها لتأكيد انتقاء وتصنيف الأفراد، ولا يتم هذا بالتفصيل إلا بالتخطيط المسبق والبدء بتأسيس مختبر قسسي مكامل للحاق بركب الحضرة ولسد الثغرة العلمية التي أبعدتنا دهوراً عن لتطور لحاصل في بلدان العالم المتقدم والحديث في هذا المجال، إذ إن طور الغوم بشكل عام وتطور علم النفس بميادينه المختلفة بشكل خاص، يعتمد على مدى مواكبة لتطور العلمي وتكنولوجيا والأكاديمي، المنقطع النظير، في بلدان لعالم المتقدم، وما ثورة الحاسوب والمختبرات العلمية إلا جزءاً من هذا التطور، ولعل أهم ما يميز لمختبرات العلمية الحديثة في دول العالم المتقدم، هو استعمالها للحواسيب المتطورة، في كل مجل من مجالات الحياة المختلفة، العملية منها والعملية، فلقد أصبحت المختبرات العلمية إحدى أهم أدوات العلم الحديث التي لا يمكن الاستغناء عنها بوصفها أدوات تساهم في المساعدة في فحص وتشخيص ودراسة وحتى علاج مختلف لأمراض العضوية والاضطرابات النفسية، والقلبية فضلاً عن فحص وقياس ذكاء الأطفل، وانتقاء وتصنيف الأفراد، والطلاب المتقدمين إلى الكليات لتخصصية المختلفة، أو انتقاء وتصنيف العاملين في مختلف المجالات والمهن، وانتقاء وتصنيف أفراد الشرطة وعناصر ومنتسبي القوات المسلحة، أو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أو تقييم من يشغلون مختلف التخصصات والوظائف القيادية والإدارية والهندسية والفنية وغيرها من التخصصات والوظائف الأخرى.

وبعد المختبر القسسي هو المكان الذي يجمع بين أركانه جميع لأجهزة الأدوات والمعدات، فضلاً عن الاختبارات المقننة والمصممة لقياس الشخصية والذكاء والاستعدادات والاتجاهات والإبداع والابتكار، وتنفس المختبرات النفسية في العلم فيما بينها على مستوى مراكز البحوث العلمية والجامعات والمعاهد المتخصصة في ما تقدمه للفرد والمجتمع ولدولة من إمكانات متقدمة تساهم في فحص وانتقاء واختيار الأفراد، كما تساهم أيضاً في علاج العديد من لحالات المرضية، ويجدر الإشارة هنا إلى أن مستوى التقييم لأي مركز بحثي علمي أو أي جامعة أو معهد متخصص في الغوم لنفسية، يرتبط بشكل أساس بنوع وطبيعة ومكونات وملاكات المختبرات النفسية في هذه الأماكن، فضلاً عن مستوى التدريب والتأهيل الذي ينطوي عليه العاملين في هذه المختبرات، لقد أصبح وجود لمختبر النفسي في عالم اليوم، ضرورة وحاجة في أن، كما هو الحال بالنسبة لمختبرات الفيزياء والكيمياء والبايولوجيا، بل إن بعض الجامعات العالمية المتقدمة تركز بشكل كبير على لمختبرات لنفسية، كونها المعيار الأول الذي يمكن أصحاب القوار للتوقف على صلاحية من يعملون في لمختبرات العلمية الأخرى، كذلك فإن المختبرات النفسية تقدم خدماتها المتميزة والدقيقة للعديد من لقطاعات في لمجتمع، فإضافة لما تقدمه في مجل للانتقاء والاختيار للأفراد في جميع المهن والدراسات الجامعية والوظائف والتشغيل، فهي تُعد البرامج لتدريبية والتطويرية لتستأد إلى لمستويات التي تحدد لها لمختبر النفسي، ليرفع من قدرات العاملين والطلبة والمشتغلين، وطاقاتهم في مجالات الحياة المختلفة، وشيئاً القارير لصدارة عن المظلمات الولية، أن مستوى رقي لمجتمعت وتطورها، يرتبط بعد المختبرات النفسية واستعمالها وتطبيقاتها في هذه المجتمعت (حسن، ٢٠٠٦/١).



كما أن علام اليوم ، لم يعد شموياً أو عشوائياً كما كان في السابق وعبر مراحل التطور ، فالتنظيم والمعلوماتية ودقة البيانات عن الأفراد والعاملين في مفاصل الدولة ، أصبح حاجة وضرورة لا يمكن الاستغناء عنها ، لما في ذلك من استثمار للطاقات البشرية بشكل صحيح وتنمية هذه الطاقات وتطويعها وتوظيفها لخدمة الإنسان والمجتمع ، فالطالب الذي يدخل الجامعة ، لا بد أن تتوفر للجهة التربوية التي ينتمي إليها ، معلومات دقيقة ومنظمة عن نكاته واستعداداته وشخصيته وصحته النفسية ، فضلاً عن توجهه المهني ، فكم خسرنا في بلدنا شباباً أكادياً ومتميزين ، لكنهم ضاعوا في زحمة هذه الكلية أو تلك ، إذ تلعب أهواء أولادنا ، أو الأسرة أو حتى المدرسة التي ينتمي إليها الطالب في توجيهه نحو الدراسة المرغوبة من قبلهم وليس من قبله هو ، فكم من طبيب فاشل أو مهندس فاشل أو محاسب فاشل أو تدريسي فاشل ، لأنه أصلاً لم يكن مؤهلاً مهنيًا من حيث الاستعداد لهذا النمط من التأهيل ، وهذا يعني أن جميع الإمكانيات المادية والمعنوية التي صرفت على هذا النوع من الأشياء — خاص أثناء تأهيلهم مهنيًا — هبّت سداً ، وتمثل خسارة في رأس المال البشري والنتائج الإجمالية الوطنية ، على اعتبار أن مستوى الإلتزام لهؤلاء الأشخاص مدسوساً عن طريق كفاءة الأداء ، لا يتناسب مع ما تم توظيفه له من أموال من قبل الدولة والأسرة والمجتمع عموماً في أثناء عملية التأهيل (حسن ، ٢٠٠٦ / ١) .

ومهما يكن من أمر ، وبعد أن تم افتتاح المرحلة الأولى من أول مختبر نفسي معاصر في مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية في جامعة بغداد بتاريخ ٢٥ / ١١ / ٢٠٠٨ بوصفها المرحلة الأولى لتأسيس مختبر نفسي متكامل يتضمن جميع الأجهزة والمعدات والتقنيات والاختبارات النفسية التخصصية ، أصبح من اليقين القول أن تلك المرحلة تعد الخطوة الأولى الصحيحة في طريق البناء والتأسيس لوضع المعايير المختلفة التي لا يمكن بدونها أن نضع الشخص المناسب في المكان المناسب — على كل المستويات الوظيفية والمهنية ، فضلاً عن تعرّف رغبة الفرد وطموحه وملائمتهم مع استعداداته المهنية ، بتحقيق هذه الرغبة ، أو التحوّل إلى مهنة أخرى يكون فيها أكثر عطاءً وأداءً — وتعدّ اختبارات فلايكن التي ذكرنا آنفاً ، على سبيل المثال لا الحصر ، بصورها الستة عشر قادرة على كشف الاستعداد المهني لأربعة وعشرين مهنة من المهن الحيوية في المجتمع ، مثل: الطب ، الهندسة ، الطيران ، الأدب ، الكتابة ، الإدارة .. الخ ، إن هذا النوع من الاختبارات المستعمل علمياً ، والذي يعدّ شرطاً أساسياً في الإلتحاق أو التوظيف أو التخصص أو التعيين في أي مهنة من هذه المهن ، يُمثّل جزءاً من المختبر النفسي الذي نتحدث عنه ، والذي يتضمن كذلك أجهزة لتخطيط الدماغ الكهربائي (EEG) والالكتروني ، ومفراص الدماغ (C T-Scan) وفحص الوتين المغناطيسي للدماغ (MRI) والأجهزة الخاصة بالكشف عن تناسق الحركة والعين وخاصة الحركة الدقيقة ، والأجهزة الخاصة بالكشف عن قدرة الإحساس والإدراك البصري والسمعي والجلدي ، وأجهزة كشف الكذب وغير ذلك الكثير (حسن ، ٢٠٠٦ / ١) .

إن وجود مختبر نفسي متكامل مع بطاريات متكاملة للاختبارات بأشكالها المتعددة سيساهم بشكل فاعل في دعم التنمية البشرية في العراق وتقليل الخسائر الاقتصادية الهائلة التي تتكبدها الدولة من جراء عدم التوجه الصحيح للاختيار والانتقاء المهني والدراسي السليم ، وبذلك نكون قد بذرنا أول بذرة على طريق التقدم والتطور الصحيح ، بعيداً عن الاختبارات الكيفية والعفوية، والاجتهادات الشخصية ، التي تلعب فيها العواطف والمشاعر الوجدانية أكثر من الإدراك العقلي السليم ، ونحن في مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية التابع لجامعة بغداد ، نعلن عن توفر نخبة من المختصين في مجال علم النفس الحديث والاختبارات والمقاييس وعلم النفس الإكلينيكي (السريري) ، يندر وجودها مجتمعة في مؤسسات أخرى في التعليم العالي ، وهي ملاكات متدربة ومؤهلة لإدارة مشروع ضخم ومتكامل على مستوى بلدنا العزيز في الاختبارات والانتقاء والتصنيف للأفراد والمجموعات والمهن والمدارس والجامعات وغير ذلك ، لكن هذه النخبة ، تجد نفسها محبطة لعدم توفر مختبر نفسي متكامل تمارس فيه دورها الفاعل في توظيف الخبرة والتجربة الميدانية المتوافرة . إن كل ما سبق لا يتأتى إلا عن طريق البدء وحزم بتأسيس قاعدة علمية قوية وسليمة ، تتمثل في تأسيس مختبر نفسي متكامل وحديث بمعنى الكلمة ، متكامل من حيث التجهيز والإعداد ، وحديث بمعنى مواكبة ما وصل إليه العلم في هذا المجال في دول العالم المتطور ، وليكون هذا المختبر النفسي أول مختبر نفسي على مستوى القطر ، وأول مختبر نفسي بمواصفات حديثة لم يتم تأسيس مثيل له مسبقاً في دول الشرق الأوسط وبحسب علم الباحث .

#### مكونات ومنظومات المختبر النفسي المثالي الخاصة بالانتقاء والتصنيف

ينبغي على مكونات لمختبر النفسي أن تكون متكاملة ومناسبة للأغراض التي وضع من أجلها المختبر النفسي المثالي والمتكامل على وفق أحدث المعايير الدولية ، فضلاً عن أن قائمة الأجهزة والأدوات والمعدات والمنظومات أن تكون استناداً إلى مقترحات وتوصيات كبريات الشركات العالمية المتخصصة من ذوي الخبرة في هذا المجال ، التي واكب الباحث على الاتصال بها ومتابعتها باستمرار .

#### ١ - بعض المنظومات المركزية الرئيسة :

##### ١ - ١ منظومة الفحص والتقييم النفسي : التشخيص والفحص الطبي النفسي بمساعدة الحاسوب

#### (Test System Computerized Psychological Diagnostics)

لعل من أفضل منظومات المختبر النفسي المركزية وأحدثها التي تستعمل في انتقاء وتصنيف الأفراد ، هي من منظومة الفحص والتقييم النفسي (Psychological Test System) إذ تعد هذه المنظومة من الإجراءات العالمية والرائدة في مجال الفحص والتقييم والتشخيص الطبي النفسي المدعّم بالحواسيب (Computerized Psychological Assessment) ويطلق عليها اختصاراً منظومة (VTS) إذ يعطينا استعمال الحاسوب هنا، ويوفر لنا أعلى النسب الممكنة من الدقة والموضوعية .



و يوفر لنا أيضا تقييمًا لنتائج الاختبار داخل من الأخطاء ، كما يمكنه قياس قيم لا يمكن قياسها بطريقة اختبار لورقة والقلم التقليدية . وتتضمن هذه المنظومات العديد من الأجهزة و المعدات وأدوات الإدخال الخاصة والأجهزة الإضافية ، فضلاً عن أهم المقاييس والاختبارات النفسية العالمية بمختلف اللغات ومنها اللغة العربية ، التي تتفاوت استعمالاتها المختلفة بحسب الغرض من استعمالها أو نوع الفحص والاختبار المطبق على الأفراد ، ومن الجدير بالذكر ضمن هذا السياق أن كل مكونات هذه المنظومة أعدت خصيصاً للانتقاء والتقييم ، فضلاً عن استعمالاتها الأخرى في لفحص والتشخيص الطبي النفسي السريري .

٢-١ منظومة الفحص والتدريب والتأهيل المعرفي : التأهيل المعرفي به مساعدة الحاسوب :

(Computer aided cognitive rehabilitation)

إن منظومة الفحص والتدريب والتأهيل المعرفي ، هي عبارة عن مجموعة (حقيقية) من البرامج التي تمكننا من فحص وتدريب وتأهيل مناطق إدراكية معرفية (Cognitive) مختلفة ، أعدت وطوّرت بموجب المتطلبات التي ذكرت ضمن منظومة فينادفة الذكر ، إذ عن طريق هذه المنظومة يمكن لنا أن نجعل من التدريب والتأهيل التكيفي والفردية ممكناً وإعطاء تغذية راجعة عن أي خطأ معين فديحدث في كل بعد من الأبعاد التدريبية ، فالنتائج المستحصل عليها يتم تخزينها وعرضها على شاشة الحاسوب عند الحاجة لغرض مناقشتها مع المفحوص أو المريض لاحقاً ، ويتم ربط هذه المنظومة على أجهزة حاسوب متطورة أيضاً وضمن مواصفات خاصة ، مع إضافة بعض الملحقات الخاصة بها ، وتستعمل لفحص مختلف الأمراض العقلية والنفسية والجسمية ، كما يمكن استعمالها للتدريب والتأهيل المعرفي لذوي الاحتياجات الخاصة أو للمرضى ذوي الضرر النماغي (Brain damage) أو لتطبيق العديد من الاختبارات والمقاييس النفسية وتسجيل درجاتها وتفرغها ، وطباعة التقارير الخاصة بكل مفحوص بطريقة مهنية علمية خبيرة خالية من الأخطاء الطباعية ، وبعبارة عن تحيز الفاحص .

٢-٢ بعض المنظومات المساعدة :

٢-١ . منظومة المختبر البصري : وأجهزة فحص القدرات والتأثيرات البصرية المختلفة :

(VisionLab Vision & Coordination)

وهي منظومة خاصة بفحص وتشخيص العديد من الاضطرابات البصرية والعصبية ذات المنشأ العصبي أو العضوي ، وإجراء التجارب والحدوث النفسية المختلفة الخاصة بالتأثر الحركي البصري ، وغيرها من التأثيرات الأخرى ، وفحص التحلل الحاصل في أجزاء معينة من الدماغ أو العصب البصري وقوة تحمل الإضاءة وفحص الطيلين ، وإجراء تجارب الإيهام البصري وغيرها الكثير ، وهي منظومة مهمة جداً لعمل أي مختبر نفسي متخصص ، وقد يكون من أهم وأحدث ما يمكن تطبيقه واستخدامه ضمن هذه المنظومة .

والذي يعد من أهم الاختراعات في عالم تكنولوجيا المعلومات إلا وهو تطبيق الواقع الافتراضي (Virtual Reality) وما لهذه لتطبيقات من عالم متكامل قائم بحد ذاته وما له من إمكانيات هائلة أذهلت لكثير من المهتمين بهذا المجال من حقول المعرفة المتطور ، وكذلك تطبيقاته المهمة في العلاج الطبي والطبي النفسي وغيرها من التجارب العلمية ذات العلاقة ، ولهذا الغرض يتم تجهيز بعض الأدوات الملحقة Hardware المتخصصة التي تربط بجهاز الحاسوب الذي يتم نصب هذه المنظومة عليه .

## ٢-٢. منظومة كشف الكذب : منظومة البوليفرافال لإيجاد الحقيقة :

### (POLYGRAPH SYSTEM FACT FINDER SYSTEM)

وتأتي هذه المنظومة في المرتبة الثانية ضمن المنظومات الغنية عن التوفيف التي استعملت وتستخدم في الكثير من دول العالم المتقدم في انتقاء وتصنيف الأفراد ، فضلاً عن استعمالها المتعددة في المحاكم والمؤسسات والدوائر وفي إجراء التجارب النفسية المختلفة في المختبرات النفسية وغيرها من المختبرات لتعرف كذب وصدق المفحوصين عن طريق مجسات خاصة تربط بجسم المفحوص ويتم توصيلها بحاسب شخصي أو محمول ليقراءة نبضات قلب المفحوص ومدى تعرقه ومؤشرات أخرى كثيرة لتحديد مدى صدقه أو كذبه عند سؤاله عن أسئلة محددة مسبقاً ، حيث شاع استخدام هذه المنظومة مذ كانت تتكون من عدد كبير من الأجهزة والمعدات الكبيرة التي لا يمكن في أحسن الظروف في ذلك الوقت التوصل بثقة إلى نتائج مرضية ومحكمة عن صدق أو كذب المفحوص ، أما اليوم ومع تطور العلوم بشكل عام وتطور تكنولوجيا المعلومات والحاسوب بشكل خاص ، فقد وصل التطور والدقة في هذه المنظومة عند قياس صدق وكذب المفحوص إلى درجة ثقة عالية جداً بنسبة تصل إلى أكثر من ٩٠% عن صدقه ومدى تجاوبه مع الفاحصين ، ناهيك عن صغر هذه المنظومة كلها والتي يمكن حملها ووضعها في حقيبة حمل مريحة صغيرة خفيفة والذهب بها أينما نشاء ، وتتكون هذه المنظومة من مجموعة من البرمجيات والأدوات .

### الوزارات التي يمكن لها الاستفادة من خدمات المختبر النفسي :

يهدف المختبر النفسي المقترح إلى إجراء وتطبيق مختلف الفحوص والاختبارات والاستبيانات والأدوات والمقاييس النفسية والعقلية واختبارات ومقاييس الذكاء واختبارات الاستعدادات المهنية والاختبارات السويرية الشخصية واختبارات اللياقة البدنية والعقلية المعدة على أحدث الأجهزة والبرمج الحاسوبية لمطورة ، وغيرها ، علماً أن الجهات والوزارات التي يمكن لها الاستفادة من هذا المختبر على وفق ما يستهدفه ذلك المختبر ما يأتي :



### جميع الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية :

أ. امتلاك أسس و أدوات علمية دقيقة : سليمة لمواكبة التطور الحاصل في معظم الدول الصناعية والمتقدمة في مجال الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات ، ولبناء عراق يزهر بالعلم والتطور والرفاهية والصحة النفسية السليمة لعموم المواطنين ، لتسهم جنباً إلى جنب مع الأجهزة الحديثة المتطورة ذات العلاقة بهذه التخصصات ، وذلك لبناء قاعدة بيانات نفسية (بنك المعلومات) ، يسهم في دفع عجلة التعليم والبحث العلمي إلى أمام .  
ب. فحص القدرات القيادية : إمكانية فحص واختبار صلاحية المتقدمين لشغل المناصب الإدارية والقـيادية المختلفة بما فيها المناصب القيادية العليا مثل مناصب الوزراء ووكلائهم ، وغيرهما من المناصب القيادية والإدارية العليا ، على وفق اختبارات وفحوص متخصصة طبقاً للمعايير الدولية والعلمية والنفسية .  
ج. توفير فرص عمل : للكثير من الاختصاصيين والأطباء والباحثين من خريجي الدراسات الأولية أو حملة الشهادات العليا في فروع علم النفس السريري والعصبي وعلم النفس المرور وعلم نفس الملاحة الجوية وفي انتقاء وتصنيف الأفراد وعلم النفس الرياضي وعلم الاجتماع والطب النفسي ، جنباً إلى جنب مع الاختصاصيين والتدريسيين العاملين فعلياً في المختبر .

### ١- مجلس الوزراء :

أ. تحليل العمل : إجراء الدراسات عن بعض المعايير المطلوب توافرها للمناصب القيادية والإدارية المهمة للاستفادة عند عملية الاختيار والترشيح تحليل العمل .  
ب. لتحري عن ، وفحص الفساد الإداري : عن طريق بطارية (مجموعة من الاختبارات) الخاصة بفحص الفساد الإداري في مختلف شرائح ومؤسسات الدولة .

### ٢- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي :

أ. فحص المتقدمين للعمل في الخدمة الجامعية (أساتذة ، وموظفين ، وفنيين) : فحص القدرات والاستعدادات العقلية والسمات الشخصية لمن يروم شغل منصب تدريسي أو إداري أو فني على وفق اختبارات وفحوص خاصة بكل منصب ، فضلاً عن فحص وانتقاء وتصنيف وتقييم واختبار صلاحية الأفراد واستعداداتهم العقلية المختلفة (Aptitude) للمتقدمين للعمل أو العاملين حالياً ضمن ملاكات الوزارة .  
ب. لفحص الدوري والسنوي : إجراء التقييم والتقويم الدوري أو السنوي للمنتسبين أو العاملين حالياً ضمن الوزارة ورفع تقرير مهنية ذات أسس علمية عنهم إلى مروضيهم

ج. توزيع خريجي الإعدادية على الكليات والمعاهد : انتقاء وتصنيف خريجي المرحلة الإعدادية وتصنيفهم وتوزيعهم على وفق قدراتهم واستعداداتهم العقلية على الكليات والمعاهد والتخصصات التي تتلاءم وقدراتهم العقلية ، بما فيها الكليات الطبية والهندسية .

د. فحص طلبية الدراسات الأولية ، والدراسات العليا : فحص وانتقاء وتصنيف وتقييم واختبار صلاحية المتقدمين للدراسات الأولية في الجامعات العراقية المختلفة ، أو المتقلمين للدراسات العليا في مختلف التخصصات ، وتوزيعهم على وفق مؤهلاتهم على المنصب والإقسام العلمية المناسبة لإمكانياتهم النفسية والعقلية .  
هـ الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي : المساعدة في عمليات التوجيه والإرشاد والعلاج المباشر وغير المباشر ، أو عن طريق تدريب وتأهيل العاملين في مجال الإرشاد والتوجيه النفسي في الجامعات المختلفة .

و. معاونة القطاعات الطبية والصحية الأخرى : مثل المستشفيات والعيادات الخارجية الحكومية والخاصة عند الحاجة وخدمة في مسائل الفحص والاختبار والتشخيص والفحوص المختبرية النفسية أو أية أمور أخرى تقع ضمن اختصاص المختبر .

ز. فحص وتشخيص و/ أو معالجة مراجعي المختبر النفسي : من المرضى المدسولين من ذوبهم أو من المستشفيات أو العيادات الخاصة أو الحكومية ، الذين يعانون من بعض الاضطرابات النفسية والسلوكية ممن يمكن معالجتهم ضمن إمكانات المختبر والكوادر المتخصصة العاملة فيه ، وإجراء التحليلات المختبرية النفسية المختلفة .

ح. تدريس طلبية الدراسات الأولية والدراسات العليا ( الماجستير والدكتوراه ) : في تخصصات علم النفس والطب النفسي المختلفة والعلوم المقاربة ، وإقامة الدورات التخصصية التدريبية لهؤلاء الطلبة ، أو من يتم ترشيحهم من باقي دوائر ومؤسسات الدولة .

ط. إجراء مختلف التجارب : المختبرية ولعملية في مجالات علم النفس والطب النفسي .

٣- وزارة التربية :

أ. فحص المتقدمين للعمل بصفة معلمين أو مدرسين : فحص القدرات والاستعدادات العقلية والسمات الشخصية لمن يروم شغل منصب معلم أو تدريسي أو موظف إداري أو فني على وفق اختبارات وفحوص خاصة بكل منصب ، فضلاً عن فحص وانتقاء وتصنيف وتقييم واختبار صلاحية الأفراد واستعداداتهم العقلية المختلفة Aptitude للمتقلمين للعمل أو العاملين حالياً ضمن ملاكات الوزارة .

ب. الفحص الدوري والسنوي للمنتسبين : إجراء التقييم والتقويم الدوري أو السنوي لمنتسبي الوزارة العاملين حالياً ضمن الوزارة ورفع تقارير مهنية ذات أسس علمية عنهم إلى مرسومهم .

ج. فحص المتقدمين للتسريع إلى مراحل دراسية أعلى : انتقاء وتصنيف الطلبة المتقدمين لغرض التسريع من مرحلة دراسية إلى مرحلة دراسية متقدمة .

د. تصنيف الأطفال الاعتياديين عن أقرانهم ذوي الاحتياجات الخاصة : أو بطلاني التعلم للوقوف على احتياجاتهم مبكراً ولوضع الحلول المناسبة والكفيلة بهم ضمن مدارس خاصة تتناسب ومؤهلاتهم العقلية والانراكية .



هـ. لإرشاد لِنفسِي والتوجيه التربوي : المسا عدة في عمليات التوجيه وإرشاد والعلاج  
لمباشر وغير المباشر ، أو عن طريق تدريب وتأهيل العاملين في مجال لإرشاد التربوي في  
المدارس المختلفة.

و. تدريب الطلبة والمعلمين : التدريب على استعمال الأساليب والوسائل الحديثة في القراءة  
لعلمية السليمَة والتعليم والتعلم ، والتذكر ولقراءة السريعة والحفظ ، وفتح دورك  
تخصّصية لمرشدي ومعلمي لمدارس .

٤ - وزارة لداخلية ، الأمن الوطني :

أ. فحص المتطوّعين للعمل ضمن صفوف هذه الوزارات : اتقاء وضمّن المتقدمين للعمل ضمن  
صفوف هذه الوزارات بمختلف التخصصات ، وإجراء مختلف لفحوص والاختبارات  
والمقاييس العقلية والشخصية المتطورة والحديثة عليهم

ب. الفحص الدوري والسنوي للمنتسبين : إجراء لتقييم والتقويم الدوري والسنوي للمنتسبين  
العاملين حالياً ضمن لوزارة .

ج. وضع الشخص المناسب في المكان المناسب : المساعدة في إعطاء هيكلة وتوزيع المنتسبين  
على وفق استعداداتهم العقلية والنفسية والمؤهلات الأخرى ، ووضع الشخص المناسب في  
المكان المناسب .

د. مبرية المرور العامة : فحص واختبار صلاحية المتقدمين للحصول على إجازات السوق على  
وفق برامج حاسوبية متخصصة خاصة بعلم النفس المروري .

هـ. التحقيقات الجنائية : الاستعانة ببعض الاختبارات والفحوص (علم النفس الجنائي) ، وأجهزة  
كشف الكذب وأجهزة إيجاد الحقيقة ، لوجود ضمن المختبر النفسي للمساعدة في إجراء  
مختلف التحقيقات الجنائية والجرمية ، الحد من ظاهرة انتهاك حقوق الإنسان في التحقيقات .  
٥ - وزارة الدفاع :

أ. فحص المتطوّعين للعمل ضمن صفوف الجيش العراقي : انتقاء وتصنيف المتقدمين للعمل  
ضمن صفوف وزارة الدفاع بمختلف التخصصات ضباطاً ومراتب ، وإجراء مختلف لفحوص  
والاختبارات والمقاييس العقلية والشخصية المتطورة والحديثة عليهم .

ب. الفحص الدوري والسنوي للمنتسبين : إجراء لتقييم والتقويم الدوري أو السنوي لمنتسبي  
وزارة الدفاع العاملين حالياً ضمن الوزارة ورفع تقارير مهنية ذات أسس علمية عنهم إلى  
مرؤسيهم .

ج. وضع الشخص المناسب في المكان المناسب : المساعدة في إعطاء هيكلة وتوزيع المنتسبين  
على وفق استعداداتهم العقلية والنفسية والمؤهلات الأخرى ، ووضع الشخص المناسب في  
المكان المناسب .

د. القوة الجوية وطيران الجيش : فحص واختبار صلاحية المتقدمين للعمل بصفة طيارين  
عسكريين ، أو مختف المهن الهندسية والفنية والإدارية الأخرى التي تقع ضمن حقن الطيران  
العسكري ولقوة الجوية ، وذلك ضمن برامج محدّاة ، وبرامج لفحص مختلف القدرات الذهنية  
لشغل لتلك المناصب ضمن ما يسمى بعلم نفس الطيران .

#### ٦ - وزارة النقل :

أ. فحص المتقدمين للعمل ضمن ملاكات الوزارة : انتقاء وتصنيف المتقدمين للعمل ضمن صفوف وزارة الدفاع بمختلف التخصصات ضباطاً و مراتب ، وإجراء مختلف الفحوص والاختبارات والمقاييس العقلية والشخصية المتطورة والحديثة عليهم .

ب. الفحص الدوري والسنوي للمنتسبين : إجراء التقييم والتقويم الدوري أو السنوي للمنتسبين العاملين حالياً ضمن الوزارة ورفع تقارير مهنية ذات أسس علمية عنهم إلى مروضيهم .

ج. النقل الجوي ، والطيران المدني : فحص وانتقاء واختبار صلاحية المتقدمين للعمل أو العاملين الحاليين في حقل الطيران (بصفة طيارين مننيين) والمراقبين الجويين أو مختلف المهن الهندسية والفنية والإدارية الأخرى التي تقع ضمن حقل الطيران ، وذلك ضمن برامج محاكاة ، وبرامج لفحص مختلف القدرات الذهنية لشغل تلك المناصب ضمن ما يسمى بعلم نفس الطيران .

د. النقل البري والسكك الحديدية : فحص وانتقاء واختبار صلاحية المتقدمين للعمل أو العاملين الحاليين في حقل النقل البري ، أو سائقي القطارات ، أو مختلف المهن الهندسية والفنية والإدارية الأخرى التي تقع ضمن حقل النقل البري ، وذلك ضمن برامج محاكاة ، وبرامج لفحص مختلف القدرات الذهنية لشغل تلك المناصب ضمن ما يسمى منظومة فحص المتقدمين للعمل على منظومات السكك الحديدية ( Railway Personnel Tests ) .

#### ٦ - وزارة الصحة :

أ. فحص المتقدمين للعمل ضمن ملاكات الوزارة : انتقاء وتصنيف المتقدمين للعمل ضمن صفوف وزارة الدفاع بمختلف التخصصات ضباطاً و مراتب ، وإجراء مختلف الفحوص والاختبارات والمقاييس العقلية والشخصية المتطورة والحديثة عليهم .

ب. الفحص الدوري والسنوي للمنتسبين : إجراء التقييم والتقويم الدوري أو السنوي للمنتسبين العاملين حالياً ضمن الوزارة ورفع تقارير مهنية ذات أسس علمية عنهم إلى مروضيهم .

ج. الفحوص المختبرية : إجراء التجارب والبحوث والدراسات والفحوص المختبرية المختلفة عن استخدامات العقاقير والخمور والمخدرات وغيرها وتأثيرها على الأشخاص والجماعات ، فضلاً عن الفحوص المختبرية النفسية والعقلية والبدنية .

#### ٧ - وزارة الرياضة والشباب :

أ. فحص المتقدمين للعمل ضمن ملاكات الوزارة : انتقاء وتصنيف المتقدمين للعمل ضمن صفوف الوزارة بمختلف التخصصات ، وإجراء مختلف الفحوص والاختبارات والمقاييس العقلية والشخصية المتطورة والحديثة عليهم .

ب. الفحص الدوري والسنوي للمنتسبين : إجراء التقييم والتقويم الدوري أو السنوي للمنتسبين العاملين حالياً ضمن الوزارة ورفع تقارير مهنية ذات أسس علمية عنهم إلى مروضيهم .



ج. الفحوص المختبرية : إجراء التجارب والبحوث والدراسات والفحوص المختبرية المختلفة عن استخدامات المنشطات ، والعقاقير والخمور والمخدرات وغيرها وتأثيرها على الألعاب الرياضية ، فضلا عن الفحوص المختبرية النفسية والعقلية والبنية .  
د. اختبار اللياقة البدنية للرياضيين : وقوة التحمل ، وتحمل الضغوط والمواقف المضاعفة ، ضمن فرع علم النفس الرياضي .

#### خطوات تطبيق التقنيات الحديثة في انتقاء وتصنيف الأفراد :

ينبغي على كل عملية انتقاء للأشخاص المتقدمين لشغل المناصب ، أو المهن ، أو الوظائف ، أو الأعمال المختلفة ، أن تمر بمراحل مختلفة وصولاً إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب الذي يتناسب ومؤهلاته الشخصية وقدراته العقلية ، وبالتأكيد فإن شغل ذلك المنصب في دول العالم المختلفة ينبغي أن يمر بمراحل مختلفة أيضاً تتماشى مع القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بتلك الدول ، إذ يلعب الدور الذي يقوم به صاحب القرار في انتقاء وتصنيف الأفراد دوراً خطيراً في بناء الأمة ، وانتقاء موظفي ورجالات الدولة المختلفة ، كما أن توافر مبان ومناهج ووسائل وتقنيات حديثة وأساليب أشرف لن تستطيع أن تحدث التطور المطلوب من دون كفاءة شـاغل هذا المنصب أو ذاك ، الذي يجب أن تكون له من الصفات الشخصية والمهنية ما تمكنه من إحداث التكامل في هذا كله وترجمته إلى مواقف على درجة كبيرة من الفاعلية والنزاهة .

وبهذا الصدد ، وبعد أن تم الإطلاع على المعايير الدولية المعتمدة في عملية انتقاء المتقدمين للعمل ضمن مختلف المهن والوظائف ، وتكييف البعض منها لتتماشى مع مجتمعنا العربي بشكل علم ومجتمعنا العراقي بشكل خاص ، إذ أن المؤهلات والمتطلبات الأساسية في عملية انتقاء وتصنيف الأفراد تختلف نوعاً ما من مجتمع إلى آخر ، إلا أنها تتشابه من حيث المعايير والمبادئ ، ولذا سنورد أهم هذه المراحل والمعايير وكما يأتي :

#### عملية الفحص والانتقاء :

تمر عملية الفحص والانتقاء بمراحل عدة ، يمكن إيجازها بما يأتي :

#### مكونات عملية الانتقاء :

التحري عن الخلفية العلمية والتأكد من الأهلية

#### (Background investigation and credit check )

أ. ينبغي أن يكون الفرد المتقدم لعمل أو لوظيفة معينة ضمن قانون تلك الوظيفة أن يكون حاصلاً على إحدى الشهادات العربية ، (أو الأجنبية المعترف بها) إن لم يكن متقدماً لشغل المناصب الدنيا في السلم الوظيفي التي لا تتطلب شهادة معينة .  
ب. بعد التأكد من الخلفية العلمية للمتقدم ينبغي استعراض ملفته الشخصية .  
ج. ومن ثم استعراض سيرته الذاتية .

### الامتحان الشفهي (Oral examination):

بعد أن يتم تحقيق الخطوة الأولى الواردة أعلاه ، ينبغي عرض المتقدم للعمل على لجنة متخصصة مكونة من أعضاء من ذات التخصص المتقدم إليه للمفحوص ، جنباً إلى جنب مع مختص نفسي ، وخبير في اللغة العربية ، وذلك من أجل تعرف قدرات الفرد ومؤهلاته العلمية فضلاً عن تعرف الحالة النفسية والعقلية وسلامته من أي عارض قد يؤثر في عمله ، أما المختص والخبير في اللغة العربية فتناطبه مهمة تعرف القدرات اللغوية للمفحوص وسلامه نطقه ولغته العربية السليمة .

علماً أنه يتم تحقيق هذه الخطوة عن طريق :

أ. المقابلة المقتنة : أي أن تكون عملية مقابلة الشخص وإجراء الامتحان الشفهي له على وفق إجراءات المقابلة العلمية المقتنة.

ب. التأكد من ، وفحص المهارات أو القدرات الوظيفية المطلوبة : ينبغي على المتقدم لشغل منصب معين أن يقوم باختبار عملي فعلي ضمن تخصصه لدقيق وبحضور اللجنة أعلاه ، ومن ثم يتم تقييم أدائه بطريقتين ، تقييم اللجنة ذاتها ، وتقييم أفراد آخرين من ذات التخصص المطلوب على وفق استمارة تقييم معدة لهذا الغرض.

### الامتحان التحريري (Written examination):

الغاية من الامتحان التحريري هو تعرف الإمكانات العلمية للمفحوص ضمن تخصصه العلمي العلم والدقيق ، فضلاً عن تعرف إمكانياته اللغوية في استعمال المفردات العلمية واللغوية ، على أن تتضمن الأسئلة سؤالاً إنسانياً لتعرف أهم مقترحاته المستقبلية في تطوير عمله الوظيفي وغيرها .

### فحص القدرة البدنية (Physical ability test):

يتم ضمن هذه الخطوة التحري عن خلو الشخص من أي عارض بدني قد يعيق عمله ضمن هيئة التدريس ، وذلك بعرض المفحوص على لجنة طبية مختصة .

الفحص الطبي (ما بعد القبول الأولي) (offer) : (post-oral examination)  
الفحص النفسي (ما بعد القبول الأولي) (post-psychological examination) (offer)

يتضمن الفحص النفسي ما يأتي :

- أ. الخضوع لإحدى اختبارات أو قوائم الشخصية المعروفة ، ومنها بحسب أهميتها دولياً :
- ( ١ ) قائمة مينيوستا المتعددة الأوجه للشخصية

MMPI Minn esota Mult iphasic Inve ntory (MMPI )

California Psycholo gical Inve ntory (٢) قائمة كاليفورنيا النفسية (CPI)

In wald Perso nality Inve ntory (IPI) (٣) قائمة إنوولد للشخصية

(٤) قائمة العوامل الـ ١٦ pf ١٦



- ب. الخضوع لإحدى اختبارات النكاء ولقد رأت العقلية.
- ج. الخضوع لإحدى اختبارات الاستعدادات لغرض الانتقاء والتصنيف: (قائمة فلانجن لتصنيف الاستعدادات مثلاً).
- د. الخضوع للفحوصات الخاصة بالانتقاء والتصنيف الخاصة بالمهن المطلوبة، وعلى وفق بعض منظومات المختبر النفسي، مثل الخصة بعلم النفس الموري، أو علم نفس الطيران، وغيرها.
- د. الخضوع إلى إحدى اختبارات الدافعية نحو العمل.
- هـ. التصنيف والتوزيع على وفق المؤهلات.
- نلاحظ مما سبق أن حق كل علم النفس يأتي في المرتبة الأولى ضمن الامتحان الشفهي والمقابلة، وفي المرتبة الأخيرة ضمن الفحص النفسي، وذلك لأهميته البالغة ضمن أدق تصنيف الأفراد وذلك لوضع الشخص المناسب ضمن مكان مناسب، ولكي يكون الفرد مؤهلاً لتعيين بصفة موظف أو لشغل منصب معين، وأسوة بما وصل إليه التطور في مجال عملية انتقاء وتصنيف الأفراد في العالم الحديث، عليه أن يجتاز مكونات عملية لانتقائه جميعها التي ورد ذكرها، بنجاح.
- وبعد اجتياز المتقدم للعمل، للاختبارات أعلاه يقبل للعمل تحت التجربة لمدة سنة واحدة بدسب لقانون العراقي، يتم في أثناءها تقييمه على مرحلتين:
- الأولى (تقويم بنائي Formative): حيث يتم تقويم أداؤه من لجنة متخصصة من ذوي الخبرة في هذا المجال، عن طريق استمارة تقويم خاصة تعد لهذا الغرض، بعدها يتم مناقشة الاستمارة التقييمية مع الموظف نفسه ليبين لولاهي القوة والضعف في أداؤه وعقد صيغة اتفاق على ما تم مناقشته، مع الأخذ بنظر الاعتبار رأي الموظف نفسه وقناعاته بأسلوب عمله.
- الثانية (تقويم نهائي Sum mative): يتم أثناءها إعانة التقويم في نهاية السنة للتحقق من تطبيق المعايير التي تم الاتفاق عليها لاتخاذ قرارات إدارية تتعلق بتثبيت التعيين من عدمه.



## التوصيات

بعد أن أوضحنا ما أردنا تسليط الضوء عليه ضمن طيات هذه الورقة ، وما يتوافق مع التوجهات العالمية في الدول المتقدمة والمتحضرة في انتقاء وتصنيف الأفراد ضمن المؤسسات جمعياً ، الحكمومية منها والخاصة وعلى اختلاف مستوياتها .

وبالتأكيد لا يسعنا القول إلا أنه لحد الآن وللأسف الشديد ، لا تتوافر الإمكانيات اللازمة جمعياً لتطبيق مجموعة متكاملة من هذه الاختبارات مرة واحدة لكل مفاصل ومؤسسات الدولة ، لكن الشروع بهذا المشروع والتأسيس لمركز وطني متخصص في انتقاء وتصنيف الأفراد ، غيخته وضع تصنيف ومعايير عراقية موحدة لكل مهنة من المهن بدءاً من أبسط المهن وانتهاء بالمرآة القيدية العليا ، سوف يوفر علينا جهداً ووقتاً وأموالاً طائلة قد تصرف في حالة عدم تمكننا من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، وعدم انتهاج المبادئ والأسس العلمية التي يستهدفها هذا المركز الوطني المقترح ، وذلك لحد من الفساد الإداري بكل مستوياته وأنواعه ، فهو سوف يمثل نقطة الشروع والاطلاق نحو تطبيقات أكثر اتساعاً وشمولاً ، ويعد أن يتحقق أصحاب القرار من أهمية هذا المشروع الوطني وصلاحيته في زيادة الإنتاج ، والحد من ، أو مقاومة لفساد الإداري والمالي المستشري ، وتحديد الهدر في أموال الدولة عن طريق بعض الاختبارات غير الصحيحة للأشخاص لتتبع موافقهم وأماكن مختلفة في مؤسسات الدولة .

ومع الموافقة على البدء بتأسيس هذا المشروع الوطني الذي ندعو إليه ، لا بد من إتاحة العمل به إلى مختصين محايدين ومديرين في مجال انتقاء وتصنيف الأفراد ، وفي علم النفس ، والمجالات الأخرى ذات العلاقة ، على شرط أن يتم اختيارهم وانتقائهم على وفق أسس علمية رصينة أيضاً ، مع التنويه إلى ضرورة وجود مختبر متخصص في تلك المواضيع ، ذلك هو المختبر النفسي ، الذي يمكن عن طريقه تقديم كل ما يحتاج إليه أصحاب القرار ، أو ما تحتاج إليه المنظمات والمؤسسات في الدولة والقطاع الخاص من معلومات وتنبؤات عن الأفراد المرشحين لتتبع مختلف المهن والأوظائف والأعمال وعلى اختلاف أدائها وأشكالها ، وبموضوع ما يسبق يمكن أن نضع لتوصيات الآتية:

- ١- اعتماد مبدأ انتقاء وتصنيف الأفراد شرطاً مهماً من شروط التعيين لأي منصب وظيفي ولا مراحل الوظيفية كافة ، فضلاً عن اعتماد انتقاء وتصنيف الأفراد في قبول طلبات الدراست الأولية والعليا ، وتوزيعهم على وفق استعداداتهم وقدرةاتهم العقلية ، وليس فقط على معدلاتهم التي حصلوا عليها في المرحلة الإعدادية .
- ٢- تأسيس مركز وطني لانتقاء وتصنيف الأفراد ، يتخصص بوضع المعايير العلمية والتوصيف الوطني لكل مهنة من المهن ، العليا والدنيا في السلم الوظيفي ، وفتح فروعه في كل محافظة من المحافظات ، ومن ثم لاحقاً فتح شعب خدمة بانتقاء وتصنيف الأفراد في كل وزارة أو مؤسسة حكومية .
- ٣- فتح وتأسيس واعتماد المختبرات النفسية الحديثة ذات الأسس العلمية المتطورة في انتقاء وتصنيف الأفراد ، أسوة بمختلف دول العالم المتطور .
- ٤- اعتماد مبدأ تقويم الأداء على وفق استمرات تقويم أداء خاصة ، إذ تكون الإدارات العليا كثيراً على عمليات تقويم الأداء كونها المؤشر المستمر والموضوعي لقياس المسؤولين بواجباته بكل أمثلة ونماذج وأوضاع وإثار .



## المصادر

- ١- أبو حطب، فؤاد، (١٩٧٧): بحوث في تقنين الاختبارات النفسية. المجلد الأول، كلية التربية جامعة عين شمس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- ٢- ثورندايك، روبرت؛ وهيجن، اليزابيث، (١٩٨٩): القياس والتقويم في علم النفس والتربية. الجزء الرابع، ترجمة د. عبد الله زيد الكيلاني، ود. عبد الرحمن عدس، مركز الكتب الأردني.
- ٣- حسن، الحارث عبد الحميد، (٢٠٠٦/أ): المُختبر النفسي ودوره في إعادة ترتيب البيت العراقي الكبير، مركز البحوث النفسية، جامعة بغداد.
- ٤- حسن، الحارث عبد الحميد، (٢٠٠٦/ب): سيكولوجية الانتقاء والاختيار للمواقع القيادية العليا، مركز البحوث النفسية-جامعة بغداد، بغداد، العراق.
- ٥- حسن، الحارث عبد الحميد، (٢٠٠٧): علم النفس الأمني، دار صفحات للنشر والتوزيع، سورية.
- ٦- خياط، يوسف، (بلا): لِسَانُ الْعَرَبِ الْمُحِيطُ لِلْعَلَامَةِ ابْنِ مَنظُور - معجم لغوي علمي. قدّم له العلامة الشيخ عبد الله اللايلي، المجلد الأول من الآلاف إلى الرائ، والمجلد الثالث من القاف إلى الباء، دار لسان العرب، بيروت - لبنان.
- ٧- دافيدوف، لندا ل، (١٩٨٠): مدخل علم النفس، ط٢، ترجمة د. سيد الطواب، و د. محمود عمر، و د. نجيب خزام، مراجعة وتقديم د. فؤاد أبو حطب، دار ماكجرو هيل للنشر، الدار الدولية للنشر والتوزيع، مكتبة التحرير، الطبعة العربية (٠٧-ISBN) (١٩٨٣) ٦-١٥٥٠٤.
- ٨- داود، عزيز حنا؛ الطيب، محمد عبد الظاهر؛ العبيدي، ناظم هاشم، (١٩٩٠): الشخصية بين السواء والمرض. مكتبة الأنجلو المصرية. ٩٧٧-٠٥-١٠٣٥-١. ISBN
- ٩- الصالحي، عادل عبد الرحمن، (١٩٩٨): دراسة مقارنة بين طريقتي تطبيق اختبار مينيسوتا المتعدد الأوجه للشخصية - التقليدية وباستعمال الحاسوب. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب - الجامعة المستنصرية.
- ١٠- الصالحي، عادل عبد الرحمن، (٢٠٠٩): التخطيط للعلاج النفسي مع اختبار BTPI. دار صفحات للنشر والتوزيع، سورية.
- ١١- الصالحي، عادل عبد الرحمن، (قيد النشر): المدخل إلى تكنولوجيا المختبر النفسي المعاصر، دار صفحات للنشر والتوزيع، سورية.
- ١٢- فراير، وهنري، و سباركس، (١٩٨١): علم النفس العام. ترجمة إبراهيم يوسف المنصور، ط٣، مطبعة جامعة بغداد، بغداد.
- ١٣- فرج، صفوت، (١٩٨٠): القياس النفسي، ط١، دار الفكر للنشر، دار الكتاب الحديث للطبع والنشر والتوزيع، الكويت.
- ١٤- فهمي، مصطفى، (١٩٦٧): علم النفس الإكلينيكي. مكتبة مصر، دار مصر للطباعة.

- ١٥ - فيركسون، جورج أي.، (١٩٩١): التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس. ترجمة د. هناء العكلي، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- ١٦ - الكبيسي، طارق فحل، والصالح، عدل عبد الرحمن، (١٩٩٧): استخدام تقنية الحاسوب في الاختبارات والمقاييس النفسية. بحث مقدم إلى المؤتمر الفكري للسدس للتربويين العرب، المنعقد للمدة من ٢٤-٢٦ آب ١٩٩٧، بغداد، إتحاد التربويين العرب.
- ١٧ - الكبيسي، طارق فحل، وعبد الغ، علي عبد المطلب، وخلف، سعد خضير، (١٩٩٣): الطب النفسي والحاسوب. سلسلة الاختبارات النفسية، المجلة الطبية العسكرية، المجلد الخامس، العدد الثاني، ص ٧٣-٨٦.
- ١٨ - كمال، علي، (١٩٨٣): النفس-انفعالاتها وأمراضها وعلاجها، ط ٢، دار واسط للدراسات والنشر والتوزيع، الدار العربية-بغداد.
- ١٩ - لازاروس، ريتشارد س.، (١٩٨٩): الشخصية، ترجمة د. سيد محمد غنيم، مراجعة د. محمد عثمان نجاتي، ط ٣، مكتبة أصول علم النفس الحديث، دار الشروق، بيروت، رقم الإيداع ١٧٨٤ / ١٩٨٩، الترقيم الدولي ٠ - ٢٩٢ - ١٤٨ - ٩٧٧.
- ٢٠ - مليكة، لويس كامل، (١٩٧٧): علم النفس الإكلينيكي-التشخيص والتنبؤ في لطريقة الإكلينيكية، الجزء الأول، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت.
- ٢١ - هنا، عطية محمود، وإسماعيل، محمد عماد الدين، ومليكة، لويس كامل، (١٩٨٦): اختبار الشخصية المتعدد الأوجه دليل الاختبار، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت.

22. Adams, G.S., (1964): Measurement and Evaluation in Education Psychology and Guidance. New York, Holt, Rinehart & Winston.
23. Anastasi. Anne, (1976): Psychological Testing. 4th ed. Collier Macmillan International Editions, New York, ISBN 0-02-302980-3 (Hardbound) ISBN 0-02-9791 10-3 (International Edition).
24. Atkinson, Rita L. ; Atkinson, Richard C. ; Smith, Edward E. & Hilgard, Ernest R., (1987): Introduction To Psychology. 9th Ed., USA., ISBN: 0-15-543682-1
25. Bagley, C. & Genuis, M., (1991): Psychology of Computer Use: Sexual Abuse Recalled: Evaluation of A Computerized Questionnaire In A Population of Young Adult Males. Faculty of Education, University of Calgary, Alberta, Canada. Percept-Mot-Skills, 72(1): 287-8.



26. Bratton, Joan E., (1987): Characteristics Associated with Self-Reported Depression in Alcoholic Patients. Northern Illinois University (0162), p.231, Dissertation Abstract International. 48/11B, p.3409, Publication No.: AAC8729567.
27. Bresolin, Michael Joseph, JR. (1984): A Comparative Study of Computer Administration of The Minnesota Multiphasic Personality Inventory In An Inpatient Psychiatric Setting (Computer-Based Assessment, MMPI). Loyola University of Chicago (0112), p. 81, Dissertation Abstract International. 46/01B, p.295, Publication No.: AAC8506377.
28. Bruder - Matlson, Susan Frances, (1993): Coping and attributional styles as predictors of depression. University of Cincinnati (Unpublished Dissertation).
29. Butcher, James Neal; Nezami, Elahe, & Exner, John, (1996): Psychological Assessment In Diverse Cultures. University of Minnesota, USA.
30. Butcher, James Neal, & Graham John, R., (1994): Measurement And Evaluation In Counseling And Development. Vol. 27, University of Minnesota USA.
31. Butcher, James Neal, & Rouse, Steven V., (1996): Personality: Individual Differences and Clinical Assessment. Annu. Rev. Psychol., By Annual Reviews Inc., University of Minnesota, Minneapolis, USA, 47: 87-111.
32. Butcher, James Neal, (1969): MMPI-Research Developments & Clinical Applications. University of Minnesota, USA, McGraw-Hill Co.
33. Butcher, James Neal, (1994): Psychological Assessment of Airline Pilot Applicants with the MMPI-2. Journal of Personality Assessment, 62, 31-44 (Abstract). Cited from: National Computer Systems (NCS), (1997): Winter 1997 Catalog, p.10.
34. Butcher, James Neal, (Ed.), (1997): Foundations of Clinical Personality Assessment: Practical Considerations. New York: Oxford University Press, USA.
-



35. Carey, Robert Joseph, JR., (1985): The Prediction of Adjustment to Prison by Means of an MMPI-Based Classification System (Megargee, Corrections, Race). Ohio University (0167), pp.169, Dissertation Abstract International .46/05B, p.1676, Publication No. : AAC851 5987.
36. Cartwright, Desmond S., (1974): Introduction to Personality. U.S.A.
37. Clemans, W.V. (1997). John Clemans Flanagan (1906-1996). American psychologist, no.5. 1375-1376.
38. Coleman, James C. & Broen, William E., (1972): Abnormal Psychology & Modern Life. 4th Ed., Scott, Foresman and Company, USA, ISBN: 0-673-07587-7.
39. Colligan, R. C., & Offord, K. P., (1989): The Aging MMPI: Contemporary Norms for Contemporary Teenagers. Mayo Clinic, 64(1): 3-27. (Abstract).
40. Creative Organizational Design. The Flanagan Aptitude Classification Tests (FACT) in [www.creativ.orgdesign.com](http://www.creativ.orgdesign.com).
41. Cronbach, L. J., (1964): Essential of Psychological Testing. New York, Harper Brothers.
42. Dahlstrom, W. Grant ; Welsh, George Schlager & Dahlstrom, Leona E., (1972): An MMPI Hand Book. Vol. 1, The University of Minnesota, USA, ISBN 0-8166-0589-0.
43. Davison, Gerald C. & Neale, John M., (1986): Abnormal Psychology: An Experimental Clinical Approach. 4th ed. John Wiley & Sons Inc. New York, USA, ISBN 0-471-83785-7.
44. Ebel, R. L., (1972): Essentials of Education Measurements. New Jersey, Prentice-Hall.
45. Flanagan, J.C., (1954): The Critical incident Technique. Psychological Bulletin, 51, 327-358.
46. Flanagan, J.C., (1996): The Flanagan Industrial Tests. Vol. 1, No. 2.



47. Flanagan, John C., (1964). Obtaining useful comparable scores for non-parallel tests and test batteries, American institute for research and of Pittsburgh University.
48. Garnier, Zamora L. A. & Leandro, M. A., (1993): Mini-Mult 82: Review And Standardization of Short Version of The MMPI Questionnaire. Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica, San Pedro Montes de Oca, San Jose. Acta-Psiquiatr-Psicol-Am-Lat. ; 39(1): 58-62.
49. Greene, R. L., (1991): The MMPI-2/MMPI: An interpretive manual. Massachusetts: Allyn & Bacon, Inc.
50. Greene, Roger L., (1980): The MMPI An Interpretive Manual. Grune & Stratton, Inc., Academic Press, Inc., New York 10003, ISBN 0-8089-1279-8.
51. Gronlund, Norman E., (1968): Constructing Achievement Tests. Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall.
52. Hancock, Edward Richard, (1988): The Use of Latency Weighted MMPI Responses to Identify Suicide Attempters Among Psychiatric Inpatients. Arizona State University, Dissertation Abstract International. 49/06B, p.2379, Publication No.: AAC8815608.
53. Harris, L. A., (1970): Evaluating a Reading Program At The Elementary Level. In Roger Farr (Ed.) Measurement and Evaluation of Reading. New York, Harcourt.
54. Hersen, M., Kazdin, A. E., & Bellack, A. S. (Eds.), (1991): The Clinical Psychology Handbook. (2nd ed.), Minnesota University, USA.
55. Hershey, Steven Joel, (1986): Reliability of The DSM-III in a Psychiatric Setting, and The Validity of Psychologist or Microcomputer MMPI Dimensional Evaluation Alternatives. Hofstra University (0086), p.239. Dissertation Abstract International. 47/10B, p.4300, Publication No.: AAC8702269.
56. Holt, R. & Irving, L., (1971): Assessing Personality. New York, Harcourt Brace, Jovanovich.



57. Hudiburg, R. A. & Jones, T. M., (1991): Psychology of Computer Use: Validating a Measure of Computer-Related Stress. University of North Alabama, Florence 35632., *Psycho I-Rep.*; 69(1): 179-82.
58. Humphrey, D. H. & Dahlstrom, W. G., (1995): The Impact of Changing From The MMPI to The MMPI-2 on Profile Configurations. Dorothea Dix Hospital, Raleigh, North Carolina, USA., *J- Pers- Assess.*, 64(3): 428-39.
59. Husband, S. D. & Iguchi, M. Y., (1995): Comparison of MMPI-2 and MMPI Clinical Scales and High-Point Scores Among Methadone Maintenance Clients. Department of Mental Health Sciences, Hahnemann University School of Medicine, Philadelphia, PA 19102-1192, USA., *J-Pers-Assess.*; 64(2): 371-5
60. Janis, Irving L., Mahl, George F., Kagan, Jerome, & Holt, Robert R., (1969): *Personality- Dynamics, Development, & Assessment*. Harcourt, Brace & World, Inc., USA, ISBN 0-15-569585-1.
61. Kerlinger, F., (1973): *Foundation of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
62. Lindquist, E. F., (1951): *Educational Measurement*. Washington American Council on Education.
63. Marrero, Magaly Victoria, (1986): *Primary Care: Screening for Psychological Factors (Chronic Pain, Depression)*. University of North Texas (0158), Dissertation Abstract International. 47/11B, p.4657, Publication No.: AAC8705144.
64. Marshal, J. C., (1972): *Essentials Testing*. California, Addison-Wesley.
65. McClachan, John F. C., (1974): Test-Retest Stability of Long and Short MMPI Scales Over Two Years. *Journal of Clinical Psychology*. By Russell, Elbert W.; Thorne, Frederick C. & Pishkin, Vladimir, Vol. 30, No. 2., Clinical Psychology Publishing Co., Inc., Brandon, Vermont 05733.



66. Medcalf, Dana Harvey, (1987): The Mayo Norms: Will They Improve or Imperil The MMPI ?. University of North Dakota (0203)p.87., Dissertation Abstract International. 48/12B, p.3688, Publication No.: AAC8801642.
67. Mednick, Sarnoff A. ; Higgins, Jerry & Kirscherbaum, Jack, (1975): Psychology - Explorations In Behavior And Experience Wiley International Edition, John Wiley & Sons Inc., New York, USA, ISBN 0-471-59017-7.
68. Meinert, D. B. ; Festervand, T. A. & Lumpkin, J. R., (1991): Psychology of Computer Use: Locus of Control, Information-System Dialogues, and End-Users' Satisfaction. Computer Information Systems Department, Southwest Missouri State University, Springfield 65804. Psychol-Rep. ; 69(3 Pt1): 747-52.
69. Millon, Theodore, (1996): Personality Disorders-Clinical And Social Perspective, Assessment And Treatment Based on DSM-IV & ICD-10. John Wiley & Sons Chichester, ISBN 0-471-94389-4, ISBN 0-471-95549-3.
70. Morgan, Clifford T., (1956): Introduction To Psychology, The John Hopkins University, McGraw-Hill Book Co., Inc., New York.
71. Myers, David G., (1986): Psychology. 1st Ed., Worth Publishers, Inc., New York, ISBN 0-87901-311-7.
72. Myers, M. S., (1964): Who are your motivated workers? Harvard Business, 42(1), 73-88.
73. Newmark, Charles S., (1985): Major Psychological Assessment Instruments. University of North Carolina School of Medicine, Allyn & Bacon, Inc., ISBN 0-205-08457-5.
74. Nunnally, J. C., (1978): Psychometric Theory. New York, McGraw Hill.
75. Oppenheim, A. N., (1973): Questionnaire Design and Attitude Measurement. London, Heinemann Press.
-



76. Rebillet, Susan Bates, (1987): Object Relations Correlates on The MMPI. University of North Texas (0158), Dissertation International Abstract, 48/08 B, p.246 6, Publication No.: AAC87 23778.
77. Samuel, William, (1981): Personality - Searching for The Sources of Human Behavior. International Student Edition, California State University, McGraw-Hill International Book Co., USA, ISBN 0-07-06652 8-1.
78. Sanders, Mary Jean, (1985): Prediction of Perceived Effectiveness of Theapeutic Factors in Group Therapy With Psychiatric Inpatients Using MMPI Scores. Memphis State University (0124), p. 63, Dissertation Abstract International. 46/12B, p.4414, Publication No.: AAC8 527062.
79. Sanders, Richard Lee, (1984): Computer Administered Individualized Psychological Testing: A Feasibility Study (Multiple Regression, MMPI). Fuller Theological Seminary, School of Psychology (0371), p.141, Dissertation Abstract International. 45/06B, p.1903, Publication No. : AAC84 16480.
80. Sarason, Irwin G., (1972): Abnormal Psychology: The Problem of Maladaptive Behavior. The Century Psychology Series, Educational Division, Meredith Corporation, New York.
81. Schuhfried GmbH., (2009): Tests For Personnel Selection And Career Guidance. Moedling, Austria.
82. Shaevel, B. & Archer, R. P., (1996): Effects of MMPI-2 and MMPI-A Norms on T-score Elevations for 18-Year-Olds. Department of Psychology, University of Southern Mississippi, USA. J-Pers-Assess.; 67(1): 72-8.
83. Stanley, C. J. & Hopkins, K. D., (1972): Educational and Psychological Measurement and Evaluation. New Jersey, Prentice-Hall.



84. Sutker, Patricia B., & Adams, Henry E., (1993): Comprehensive Handbook of Psychopathology. 2nd Ed., Plenum Press, New York.
85. Svanum, S. & McGrew, J., (1996): An Estimate And Comparison of MMPI and MMPI-2 Concurrent Validity. Predicting DSM-III-R Diagnoses Among College Students. Department of Psychology, Indiana University Purdue University Indianapolis 46202-3275, USA., J-Nerv-Ment-Dis.; 184(7): 417-24.
86. Taylor, John F. & Graham, John R., (1974): A Simplified MMPI Form With Reduced Reading Difficulty Level. Journal of Clinical Psychology. By Russell, Elbert W. ; Thorne, Frederick C. & Pishkin, Vladimir, Vol. 30, No. 2., Clinical Psychology Publishing Co., Inc., Brandon, Vermont 05733.
87. Thorndike, Robert L., & Hagen, Elizabeth P., (1977): Measurements and Evaluation In Psychology and Education. 4th Ed., John Wiley & Sons, Inc., USA., ISBN 0-471-86366-1.
88. Toppins, John D., (1986): Automated Administration of the MMPI With a Psychiatric Population: Equivalence Validity Considerations (Personality Tests, Diagnosis, Computer). University of Kansas (0099) p. 66, Dissertation Abstract International. 47/06B, p. 2668, Publication No.: AAC8619950.
89. Weiss, B. A ; Kimmel, D. & Stein, J. (1993): Psychology of Computer Use: Effect of Computer Use on Depth Perception. Department of Psychology, Sociology, and Anthropology, Drexel University, Philadelphia, PA 19104. Percept-Mot-Skills. ; 77(1): 175-8.
90. Weiten, Wayne ; Lloyd, Margaret A. & Lashley Robin L., (1991) ; Psychology Applied to Modern Life Adjustment in the 90s, 3rd ed. Brooks / Cole Publishing Company, Pacific Grove, California, ISBN 0-534-09708-1.
91. Welsh, George Schlager, & Dahlstrom W. Grant, (1956): Basic Readings on The MMPI In Psychology And Medicine. 4th ed. University of Minnesota Press. Minneapolis.
-



92. Whitehead, William Claude, (1985): Clinical Decision Making on the Basis of Rorschach, and Automated MMPI Report Data. The University of Texas Southwestern Medical Center at Dallas, Dissertation Abstract International. 46/08 B, p.2828, Publication No.: AAC0556727 Not Available.

93. Wilikofsky, Adam Seth, (1986): MMPI-Based Employment Decisions for High-Risk Positions in Nuclear Power Settings, The University of North Carolina at Chapel Hill (0153)p.181, Dissertation Abstract International. 48/02B, p.576, Publication No.: AAC8711179.

94. Wimbish, Laura. G., (1985): The Importance of Appropriate Norms for The Computerized Interpretation of Adolescent MMPI Profiles The Ohio State University (0168), p. 107, Dissertation Abstract International. 46/09 B, p.3234, Publication No.: AAC8526277.

