

## تفعيل القياس النفسي وأساليبه في انتقاء الموظفين

### ومتابعة أدائهم وتوافقهم داخل المؤسسات.

## *Activation of psychological measurement and methods in the selection of staff and follow- up performance and compatibility in the institutions*

صليحة لعزالي

جامعة -الجيلالي بونعامة -خميس مليانة -الجزائر

### ملخص:

جاءت هذه الدراسة بهدف الكشف عن أهمية توظيف القياس النفسي وتفعيل أساليبه لانتقاء الموظفين ومتابعة أدائهم داخل المؤسسات، ولتبرز أهمية ان يستند هذا الاختيار على أساليب موضوعية حتى لا تقبل المؤسسات في تحقيق الأهداف التي تنشدها، وتتجنب المعاناة النفسية لموظفيها من خلال عدم رضاهم المهني وعدم توافقهم النفسي، واحد اهم الاليات العملية السليمة لتجنب ذلك هو تقنية المعايرة الجماعية المحك بأسلوبها التكميم والانحرافية، وكذا أهمية الاستعانة بالاختبارات والمقاييس في انتقاء ومتابعة الموظفين داخل المؤسسات ، ولن يتم ذلك طبعاً من دون بناء أداة قياس سليمة لاختيار الموظفين وهذا من خلال تحليل محتوى العمل لمعرفة مدى تناسب قدرات المترشح مع متطلبات المهنة.

**الكلمات المفتاحية:** القياس النفسي ، المعايرة ، الانتقاء والمتابعة ، التوافق النفسي.

### **Abstract :**

*This study comes at revealing the importance of employing psychological measurement and activating methods to select employees and follow -up their performance with in institutions. And stand out the importance this choice be based on objective methods .*

*So as not to fail institutions in achieving the goals sought by, and avoid the psychological suffering of the employees through their lack of professional satisfaction and psychological incompatibility, , One of the most important practical mechanisms for these sound methods to avoid the ranking of items*

*And the importance of the ranking of items and standards in the selection and follow-up of employees in the institutions, and this will not be done without the construction of a tool to measure the sound selection of staff and this by analyzing the content of the work to determine the suitability of the candidate's requirements with the profession.*

**Keywords:** Psychological measurement ,calibration, selection and follow-up, psychological compatibility)

## مقدمة:

يعد مجال القياس والتقويم النفسي من المجالات الحيوية التي لا غنى عنها للدارسين والباحثين وكذا المسؤولين على اتخاذ القرارات المصيرية، التي تمس الأفراد والمؤسسات اي المختلف الميادين التطبيقية والتربوية والنفسية والاجتماعية، وغيرها من الميادين التي تتمركز حول الانسان الذي هو مصدر الثروة الرئيسية لكل الأمم الواعية.

تدرك المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية اليوم أن العامل الوحيد الذي يجعلها ناجحة لها مكانتها بين نظيراتها من المؤسسات، ويوفر لها الميزة التنافسية المتواصلة هو رأس مالها البشري وليس المادي ، إذ ليس مهم بكم بدأت المؤسسة بل المهم ماذا حققت بعد أن بدأت وهل هناك توافق بين مختلف هياكلها ومصالحها؟ لان هذا الأمر هو الذي يبقياها في الريادة، وهو ما تسعى اليه مختلف المؤسسات.

اذا مما لا شك فيه أن تأهيل المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، يتطلب تأهيل الذهنيات أولا وقبل كل شيء، وهو الامر الذي جعلها اليوم تسعى لإختيار كفاءات تتناسب وأهدافها المسطرة، وتحاول بعد اختيار الافراد (موظفين، وعمال) متابعة كيفهم داخل المؤسسات من خلال تقييم ما أنجزوه من المهام الموكلة إليهم، ومدى توافقهم مع من حولهم، لان النجاح المهمة وتحقيق الأهداف التي تسعى اليها المؤسسات، منوط بالعمل الجماعي بين الأفراد والتكامل بين مصالحها وفروعها، فلا يمكن لأي عامل أو موظف الإشتغال بمعزل عن زملاءه ، وكلما كان توافقه مع نفسه ومع زملاءه ناجح كلما كانت كفاءته عالية وزادت مردوديته في العمل، وبالتالي يخدم مؤسسته ومجتمعه بطريقة سليمة.

ولا يمكننا معرفة مدى توافق العامل او الموظف مع نفسه اولاً ومع زملائه ثانياً ولا يمكننا اختياره بطريقة سليمة دقيقة الا بتوظيف القياس النفسي في خدمة المؤسسات بكل أنواعها من خلال استخدام أدوات القياس النفسي (الاختبارات، المقاييس الروائز، سلاليم التقدير ....) ، بدءاً من انتقاء هذا العامل وصولاً الى متابعته والتحقق من مدى كفاءته وتوافقه .

وعليه جاءت هذه الدراسة كمشاهدة لإبراز أهمية استخدام أدوات القياس وبعض الأساليب الاحصائية في انتقاء العمال ومتابعتهم بطريقة موضوعية ، لتحقق المؤسسات الاهداف المنشودة ، فمابني على موضوعية يسمح لنا بالحصول على نتائج موضوعية توصلنا الى اتخاذ قرارات سليمة .

وسوف يتم التعرض الى أهمية تحليل اي عمل و التعرف على قدرات العامل او المترشح للعمل ومعرفة هل تتناسب هذه القدرات مع متطلبات المهنة او العمل، وكذا عرض بعض المقاييس التي تعنى بمتابعة العامل والتأكد من مدى توافقه، وبعض الاساليب الاحصائية التي تساعد على الانتقاء الموضوعي للعامل.

### 1- الإشكالية الدراسة :

تسعى المؤسسات الصناعية والاجتماعية جاهدة لانتقاء موظفين وعمال لديهم مؤهلات وكفاءات تتناسب والمهام المنوطة اليهم، وذلك من اجل تحقيق اهدافها، التي تجعل لها مكانتها بين المؤسسات الأخرى فلكل مؤسسة مشاريع تسعى لإنجازها، ولكل مشروع أهدافها لا بد ان يحققها ولكل هدف مواعيد محددة، وعدم انجاز هذه المشاريع وتحقيق هذه الأهداف في الأجال المحددة يجعل المؤسسة تكابد خسائر مادية واخرى معنوية كفقدها لمكانتها وسمعتها بين نظيرتها من المؤسسات المنافسة لها، ولن يجنبها هذه الخسائر ولن يحدد لها مكانتها المطلوبة الا رأسمالها البشري بكفاءته الذهنية وقدراته كل حسب تخصصه وما هو مطلوب منه وكذا توافقه النفسي والمهني ..

ولن تحقق اي مؤسسة ذلك اذا لم تتم عملية الانتقاء ومتابعة التكيف بطريقة موضوعية، ومعنى الموضوعية هنا هي القدرة على القياس والتنبؤ، يستعمل القياس في الحياة اليومية عند استخدامنا لأداة لقياس الوزن أو الطول

...، والخواص النفسية والاجتماعية هي موقع اهتمام الدراسات الانسانية ويسعى الباحثون لقياس مؤشرات تدل على وجودها، باستخدام ادوات القياس من اجل استكشاف الحقائق الخاصة بالانسان وتفاعله مع محيطه بغرض الفهم والتفسير، وبما ان لكل فرد مجموعة من الانماط السلوكية التي تميزه عن غيره تسمى اداء الفرد، فان اداء الفرد هو الذي يمكننا قياسه وتقديره ليمكننا بعد ذلك التنبؤ بالمرحل التالية من الاداء. حسب (محمد بن مسعود الرشيد، 2007).

إن المشكلة التي تواجهنا في قياس كل سلوك بشري أو انتقاء فرد ما لأداء مهمة معينة هي البحث عن معاني ودلالات للوحدات حيث يمكن تفسيرها ومقارنتها، فالدرجات الخام التي نحصل عليها بعد تطبيقها لمقياس معين ليست لها دلالة أو معنى ما لم يتم الرجوع إلى معيار يحدد معنى هذه الدرجة ليساعدنا على تحديد مركز الفرد الدقيق بالنسبة للمجموعة التي ينتمي إليها بشكل موضوعي وعلمي، فعلى سبيل المثال عندما نقول أن الطالب (أ) تحصل على الدرجة (18) في اختبار تحصيلي معين فالأسئلة التي تتبادر إلى أذهاننا هي: ما هي دلالة هذه الدرجة؟ وما ذا يعني أنه ممتاز في القدرة التي يقيسها أم متوسط أم ضعيف؟ حسب المجموعة التي ينتمي إليها. (صلاح الدين محمود علام، 2000)

ويعتبر انتقاء الموظفين والعمال عملية جد مهمة وتتطلب دراسة علمية دقيقة يتم من خلالها اختيار الفرد القادر على أداء المهام والمسؤوليات المنوطة اليه وفي الوقت المحدد، وكذلك لا بد ان يكون هذا الفرد لديه توافق نفسي ومهني ورضى وظيفي، ولن يتمكن اصحاب القرار في هذه المؤسسات من معرفة ذلك من دون الاستعانة من خبراء في القياس والتقييم التربوي والنفسي بتطبيق الآليات العلمية المناسبة وخاصة تقنية المعايرة بكافة أساليبها واستخدامها بهدف اتخاذ قرارات سليمة أثناء اختيار العمال الأكفاء لمواصلة مسارهم الوظيفي داخل مؤسساتهم حسب. (صحراوي نزيهة، أحمددي خولة، 2013)

كما أنه لا بد من استعانة من الاختبارات والمقاييس وتوظيف القياس النفسي في خدمة هذه المؤسسات ، حيث تفيد المقاييس النفسية في ، الكشف عن قدرات الافراد، وتساعد على الاختيار السليم لهم وتصنيفهم ومن ثمة توجيههم، وتفيد بعد انتقائهم في متابعة مسارهم وادائهم داخل المؤسسات كل ذلك من اجل تقويم هذا الاداء وتطويره من اجل الانجاز الافضل لهذه المؤسسة ، والهدف من كل ماسبق هو وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ، كما يمكن لأدوات القياس ايضا الكشف عن الافراد الذين يتعرضون لحوادث عمل اكثر من غيرهم (مقدم عبد الحفيظ، 2003).

يضيف مقدم عبد الحفيظ (2003) انه لا بد من تحليل العمل قبل عملية الانتقاء لان تحليل العمل يساعد على معرفة القدرات والاستعدادات والسمات التي يجب ان تتوفر في الشخص للقيام بهذا العمل ، وتحليل العمل في خطواته النهائية يصل الى بيانات تلخص في قائمة تسمى وصف العمل ، تحدد العمليات المتضمنة في هذا العمل وطبيعتها واهمية كل منها وكيف تؤدي ؟

يتضح مما سبق أن مشكلة الدراسة الحالية تتمركز حول المعيار الأساسي المعتمد من طرف المسؤولين على اتخاذ القرار للانتقاء العمال والموظفين وأسس تفسير ذلك المعيار فهل هي أسس علمية دقيقة؟ أم عبارة عن أسس تحدد اعتباطيا بدون دراستها دراسة معمقة ودقيقة ؟ وهل يؤخذ بعين الاعتبار ما يسمى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجماعة المترشحين للعمل أم يتم النظر إلى كل درجة على حدا كدرجة خام فقط ؟ الأمر الذي يحتم على المسؤولين عن عملية الانتقاء معرفة مدى دلالة الدرجة التي يتحصل عليها المترشح بالنسبة لجماعته المرجعية التي ينتمي إليها وهو ما يعرف بالمعايرة جماعية المحك بأسلوبها التكميم والمعايرة الانحرافية. انطلاقا مما سبق نتبثق أهمية هذه الدراسة والتي سنحاول من خلالها الإجابة على التساؤلات التالية:

1- ما هي أساليب المعايرة جماعية المحك ؟

2- ماهي اساليب الكشف عن مدى توافق الموظفين والعمال داخل المؤسسات بعد عملية الانتقاء ؟

3- كيف يمكن لأصحاب القرار توظيف القياس النفسي في خدمة مؤسساتهم الاقتصادية والاجتماعية ؟ (الانتقاء والمتابعة)

2- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

ترتكز دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث على صحة الإجراءات التي يتبعها والأدوات والأساليب التي يستخدمها أثناء إجرائه للبحث.

2-1- المنهج المتبع:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته لمشكلة الدراسة والمتمثلة في معرفة كيفية استعمال المعايرة جماعية المحك في انتقاء المترشحين لعمل ما. وكذا عرض بعض المقاييس العالمية المهمة التي تكشف عن مدى توافق النفسي للعامل ومدى رضاه عن عمله ، سيتم التطرق الى اسلوب تحليل العمل قبل عملية الانتقاء اصلا.

3- تحديد المفاهيم الاساسية في الدراسة :

3.1. تعريف المعايرة:

إن الاختبارات التربوية والنفسية هي أدوات مقننة لعينة ممثلة من السلوك بطريقة منتظمة وفقا لقواعد محددة وتستخدم نتائج القياس في المقارنة بين الأفراد وفقا لمعيار أو ميزان معرف تعريفيا واضحا. (صلاح الدين محمود عام، 2006، ص 72) .

3-2- مفهوم التوافق النفسي :

يعد التوافق عملية ديناميكية مستمرة، يسعى الشخص فيها إلى تغيير سلوكه ليحدث علاقة أكثر إنسجاماً أو تكيفاً بينه وبين البيئة، لذلك فالتوافق هو أساس الحياة السعيدة التي يحيا بها الفرد، ولولا التوافق لما أصبحت الحياة متفهمة ومتوائمة ومنسجمة مع بعضها، فهو أساس الحياة المنظمة البعيدة عن كل المشاكل النفسية، والمشاكل الاجتماعية، وعن كل الصراعات التي يعاني منها الأفراد داخل المجتمع التي يكون أساسها عدم التوافق، أو ما يسمى ( سوء التوافق)، فهو إذن أساس كل سعادة يسعد بها الإنسان لأنه يهيئ له جميع الأسباب، والظروف التي تجعله متلائماً مع الأفراد الآخرين، ومع البيئة ومع المجتمع. فالتوافق هو حالة الانسجام بين الفرد وبيئته يبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته، وتصرفه تصرفاً مرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية، كما يتضمن قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته عندما يواجه موقفاً جديداً، أو مشكلة مادية، أو خلقية، أو صراعاً نفسياً، تغييراً يناسب هذه الظروف الجديدة حتى يستطيع من خلالها معايشة الحالة، وانسجامها مع الظروف المحيطة به والتوافق معها، وأن يكون دائماً مستعداً لها، وله القدرة على التفاهم والانسجام وإحداث الترابط والتآلف مع الآخرين (الرحو، 2005) .

3-3- مفهوم التكيف :

تشير المفاهيم إلى أن التكيف Adaptation مصطلح مرتبط بعلم الحياة يدل على تغيير في الكائن الحي سواء أكان في البناء أم في الوظيفة يجعله أكثر قدرة على المحافظة على حياته أو على أبناء جنسه، واستخدام المصطلح في علم النفس الاجتماعي ليشير إلى تغيير سلوك الفرد لكي يتفق مع غيره من الأفراد وخاصة باتباع التقاليد والخضوع للالتزامات الاجتماعية (بدوي، 1986، ص 8).

ثم انتقل مفهوم التكيف من علم الحياة إلى علم النفس ليشير إلى التغيرات البنائية أو السلوكية التي تصدر عن الإنسان وتجعله أكثر مواءمة مع الظروف البيئية التي يعيش فيها (كفاي، 1997، ص 37)، وعادة ما

يفضل الباحثون استخدام مصطلح التوافق Adjustment في المجالات النفسية والاجتماعية (مرسي، 1975، ص 151) للتعبير عن التكيف مع البيئة.

### 3-4- فرق بين مفهوم التوافق ومفهوم التكيف:

وهناك من يرى ان هناك فرق بين التوافق والتكيف نوضحه في الاتي ،هناك خلط بين مفهوم التوافق والتكيف، ومن الضرورة توضيح الفرق بينهما، فالتكيف هو مجموع ردود الفعل التي يعدل بها الفرد بناءه النفسي، أو سلوكه ليستجيب لشروط محيطية محدودة، أو خبرة جديدة (الرفاعي، 1982:31) فالعمليات البيولوجية التي تقابل متطلبات البيئة الطبيعية، والتي تقاوم مخاطر العالم، والتي تتم بفضل الأعضاء المتكيفة هي نشاط تكيفي(عوض، 1977) والتكيف يختص بالنواحي الفسيولوجية، أما التوافق فإنه يشمل النواحي النفسية والاجتماعية. وعليه فإن السلوك الإنساني الذي يقابل متطلبات البيئة الاجتماعية التي يعيش في ظلها الفرد هو نشاط توافقي ( السيد، 1980)

ويرى " المليجي " أن التوافق هو الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته، أما في حالات الصراع النفسي أو المشكلات الخلقية فإن الفرد يعدل من سلوكه وعاداته واتجاهاته ليوائم الجماعة التي يعيش بها، وهذا ما يطلق عليه بالتكيف.

### 3-5- التوافق المهني :

هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والإجتماعية - وعلى الفرد أن يتكيف للألة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به ، ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق فرد لوجبات عمله المحددة ذلك أن التوافق المهني يعني توافق الفرد لبيئة العمل، وهذا يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله، ولكل التغييرات التي تحدث لهذا العوامل خلال فترات الزمن، كما يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية، أي أنه يتوافق مع صاحب العمل، ومع رئيسه في العمل، ومع متطلبات العمل نفسه، ومع الظروف الاقتصادية للعمل، كما يتوافق أيضا مع استعداداته الذاتية، ومع ميوله ومزاجه .

### 4- أساليب المعايرة والكشف عن مدى توافق الموظفين بعد عملية الانتقاء :

4-1- أساليب المعايرة جماعية المحك هل يعتمد عليها في انتقاء المترشحين اداء عمل او وظيفة معينة .  
\*المعيار: يعتبر مرجع مقنن يسمح لنا بفهم معنى الاختبار، ومقارنة درجة الفرد بدرجات أفراد عينة التقنين. أي أن المعايرة تحدد لنا دلالة الدرجة في الاختبار، فعندما نقول مثلا أن الطالب (س)تحصل على الدرجة (18) في اختبار تحصيلي معين فالأسئلة التي تتبادر إلى أذهاننا هي: ما هي دلالة هذه الدرجة؟ وهل تعني أنه ممتاز في القدرة التي يقيسها الاختبار أم هو متوسط؟ أم هو ضعيف؟ فهذه الدرجة تسمى بالدرجة الخام حيث يطلب تفسير الدرجات الخام ما لم يتفق على إطار مرجعي يتم على أساسه تفسير الدرجات، حيث أن دلالة الدرجة (18) ستوضح لنا إذا قارناها بالدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة التي ينتمي إليها الفرد. فمثلا قد يتحصل الجميع على 20/20 وبالتالي يعتبر الطالب من أضعف الأفراد. وقد يتحصل غالبهم 20/07 وبالتالي يعتبر هذا الطالب من أقوى الأفراد ونستخلص من هذا كله أن المعايرة تستخدم لغرضين:  
أ\_ تحديد مركز الفرد بالنسبة لعينة التقنين.  
ب\_ تمكننا من مقارنة مركز الفرد على المقياس بمركزه على غيره من المقاييس. (صحراوي نزيهة، أحمدي خولة، 2013)

#### 1.1.4. المعايير الجماعية المحك (معايير المرجع):

توجد طرق متعددة لإجراء تحويل الدرجات الخام تؤدي إلى أنواع مختلفة من المعايير والتي تستخدم في تفسير درجات الاختبارات التربوية والنفسية أهمها المعايير الجماعية المحك.

يتم من خلال هذا النوع من المعايير بتفسير الدرجة الكلية في الاختبار على ضوء معيار الجماعة (عينة التقنين) حيث تعتمد المعايير الجماعية المحك على الدرجات المعتمدة من جماعة من الأفراد تكون خصائصها المميزة معلومة لمن يود استخدام هذه الدرجات. وتسمى الجماعة المرجعية أو جماعة المعيار. فتعتبر الدرجات المستمدة من أدوات القياس في التقييم المرجعي المعيار يعتمد اعتماداً أساسياً على طبيعة الجماعة المرجعية التي تستخدم في الحصول على المعيار، إذ يجب أن تكون خصائص هذه الجماعة مماثلة بقدر الإمكان لخصائص مجموعة المختبرين من حيث المستوى العمري، الصف الدراسي، النوع، والمنطقة الجغرافية يجب الاهتمام منا على موازنة أداء الفرد المختبر بأداء أقرانه بهدف ترتيب درجات الأفراد في اختبار أو مقياس معين بالنسبة لبعضهم، ويكون للدرجة تفسيراً فقط في ضوء معيار هذه الجماعة. (صلاح الدين محمود علام، 1995، ص14)

#### 2.1.4. أساليب المعايير الجماعية المحك:

ويعتمد فيها على أسلوبين وهما كالتالي:

أ- أسلوب التكميم: وفيه يتم توزيع الفئات إلى فئات متساوية من مجموع الأفراد حيث قد يقسم الباحث الأفراد إلى عدد فردي 5 فئات أو 7 فئات أو 9 فئات... الخ وتستعمل من أجل ذلك قانون المئينيات:

$$C = L + \left[ \frac{PN - nb}{NW} \right] i$$

(1)

وتمثل:

الحد الأدنى الفعلي للقيمة : L

التكرار النسبي للمتجمع المساعد للقيمة: PN

عدد الأفراد الذين أخذوا القيمة الأقل: NB

عدد الأفراد الذين أخذوا تلك القيمة: NW

والمثال التطبيقي التالي يوضح ذلك أكثر: إليك النتائج التالية والمطلوب منك هو القيام بتقسيم الأفراد إلى (5) فئات باستعمال قانون المئينيات

الجدول رقم (01) : يوضح نتائج عينة من الافراد على اختبار ما.

النتائج	F(N) التكرار	FC التكرار المتجمع المساعد
2	4	4
4	5	9
5	8	17
6	10	27
7	11	38
8	10	48
9	25	73
10	30	103
11	25	128

148	20	12
153	15	13
178	15	14
190	12	15
196	6	16
201	5	17
205	4	18
208	3	19
210	2	20
	N=210	

أولاً: نقوم بتقسيم التوزيع إلى عدد فردي ولنقسمه إلى 5 فئات كالتالي: حيث تحصلنا على القيمة 0.20 من خلال قسمة 1/5 ثم للحصول على الحد الأعلى للفئة الأولى والحد الأدنى للفئة نضيف خمس القيمة وهكذا

$1=0.20+0.80$	$0.80=0.20+0.60$	$0.60=0.20+0.40$	$0.40=0.20+0.20$
---------------	------------------	------------------	------------------

ثانياً: إيجاد الفئة الأولى بتطبيق قانون المئينيات

نقوم أولاً بتحديد القيمة في التوزيع التجريبي وذلك بضرب:  $P \times N = 210 \times 0.20 = 42$

وإذا ما رجعنا إلى الجدول رقم (1) فإن قيمة 42 تقع في التكرار المتجمع الصاعد للقيمة 8 تعوض في المعادلة السابقة:

$$C = 7,5 + \frac{42 - 38}{10} \times 1 \quad (2)$$

$$C = 7.9$$

بالتقريب (8) وبالتالي فإن القيمة (8) يعتبر بعد التعويض في المعادلة الحد الاعلى للفئة الاولى ، وبنفس الخطوات العلمية نتحصل على بقية الفئات ، وفي المثال السابق تكون الفئات الخمسة كالتالي:

[14- فوق] [11-14] [10-11]، [8-10]، [0-8]

ومن خلال تحديد الفئات نستطيع تصنيف الفرد في الفئة المناسبة له وكذا تحديد نسبة تفوقه، فالفرد الذي تحصل على (8) في المثال السابق يعتبر ضعيف لأنه يصنف ضمن الفئة الأولى ويتفوق عليه (80) بالمائة من زملائه وهو يتفوق على (20) بالمائة من زملائه فقط، أما الفرد الذي تحصل على العلامة (14) فيعتبر متفوق لأنه يصنف ضمن الفئة الأخيرة [14]. فما فوق] وهذا يعني أنه يتفوق على (80) بالمائة من زملائه. ونستطيع أن تطبق نفس الخطوات في حالة ما إذا أردنا تقسيم التوزيع إلى عدد أكبر.



وفي حالة افتراض الباحث أن التوزيع معتدل فإنه يقوم بتقسيم ذلك التوزيع بافتراض أنه توزيع طبيعي ، وهذا باستخدام نسب معينة وهي كالتالي:

## الجدول رقم (2) : تقسيم التوزيع الطبيعي الى فئات

وباستعمال نفس معطيات التطبيق السابق (5) فئات فإن الفئات التي نتحصل عليها بواسطة قانون الرتبة المئينية

بالنسبة لـ 11 فئة	بالنسبة لـ 9 فئات	بالنسبة لـ 7 فئات	بالنسبة لـ 5 فئات
3.6 = (01) من الأفراد %	=(01) من الأفراد %		من الأفراد 6,7 %
4.5=(02) من الأفراد %	6.6 =(02) من الأفراد %	4.8=(01) من الأفراد %	=(01)
7.7 =(03) من الأفراد %	12.1 =(03) من الأفراد %	11.1 =(02) من الأفراد %	=(02) من الأفراد %
10.6=(04) من الأفراد %	17.5=(04) من الأفراد %	21.2 =(03) من الأفراد %	24.2
14.6=(05) من الأفراد %	19.6=(05) من الأفراد %	25.8 =(04) من الأفراد %	=(03) من الأفراد %
16=(06) من الأفراد %	17.5=(06) من الأفراد %	21.2 =(05) من الأفراد %	38.2
14.6 =(07) من الأفراد %	12.1 =(07) من الأفراد %	11.1 =(06) من الأفراد %	=(04) من الأفراد %
11.6 =(08) من الأفراد %	6.6 =(08) من الأفراد %	=(07) من الأفراد 4,8 %	24.2
7.7=(09) من الأفراد %	=(09) من الأفراد 4 %		من الأفراد 6,7 %
4.5 =(10) من الأفراد %			=(05)
3.6=(11) من الأفراد %			

تكون كما يلي:

$$07.14=067P \times N=210 \times 0.$$

حيث تحصلنا على قيمة 0.067 بقسمة 6.7 على 100 ثم قمنا بضرب الناتج في العدد الكلي للأفراد.

$$C=4,5 + \frac{14.07-9}{08} \times 1 \quad (3)$$

$$C= 5.13$$

وبالتقريب تصبح القيمة =5 وبالتالي تصبح الفئة الأولى من 0 الى 5 ، وب نفس الطريقة نستخرج حدود بقية الفئات الاربعة للتوزيع. والشكل رقم (1) يوضح نسبة الافراد التي يمكن ان تقع في كل فئة في حالة التوزيع الاعتيادي.

### ب- أسلوب المعايرة الانحرافية:

ولاستخدام أسلوب المعايرة الانحرافية ينبغي على الفاحص التأكد من اعتدالية التوزيع وذلك بتطبيق كولموجروف سيمر نوف ولتوضيح تطبيق هذا الاختبار إليك المثال التطبيقي التالي:

1- اخترت اعتدالية التوزيع التالي.



**الجدول رقم (3) : يوضح خطوات اختبار اعتدالية التوزيع بتطبيق اختبار كولموجروف**

النتيجة	$K - S_t$	$- S_o$	$D_2$	$\%PC_t$	$\%PC_o$	PC	Z	D	H	$x_i$	F	X
لا توجد	$\frac{1.36}{\sqrt{N}}$ $\frac{.36}{150} = 11.0$	0.09	0.01	0.25	0.26	40	0.6	8.	20.5	15	4	10
فروق		وهو	0.09	0.57	0.66	100	-8	-5	31.5	26	0	-
بين		أكبر					0.2	2.		6	6	20
التوزيع		فرق	0	0.86	0.86	130	0	5	42.5	37	0	21
النظري		ملا										-
والتوز		ظ	0.05	0.97	0.92	140	1.0	13	53.5	48	3	31
يع							8	5.		0	0	
الملا			0.01	0.99	0.98	150			64.5	59		32
ظ							1.9	24			1	42-
وبالتالي							7	5.			0	
فالتوز												43
يع							2.8	35			1	-
الطبيعي							6	5.			0	53
اعتدالي											54	
											64-	
$X=29$											$N=150$	

**سيمرنوف**

في المثال السابق لاحظنا أهم الخطوات التي يتبعها الباحث للتأكد من اعتدالية توزيعه ليتحقق من إمكانية تطبيق المعيارية الانحرافية فهذه الأخيرة تسمح بالحصول على سلم قياس مسافات يمكن بفضلها مقارنة الأفراد أو فرد واحد في اختبارات مختلفة لكونها توحد قيمة المتوسط الحسابي وقيمة الانحراف المعياري.

\* **الدرجات المعيارية Z:** لتقسيم التوزيع وفقا للمعيارية الانحرافية فإننا نستخدم الانحراف المعياري للحصول على الفئات وذلك من خلال تحويل القيم المعيارية إلى درجات خام وتلك الدرجات تمثل الحدود الدنيا للفئات التي تصنف من خلالها للأفراد.

فإذا أراد الباحث تقسيم توزيعه إلى 5 فئات فإنه يستخدم نصف الانحراف المعياري (1) للحصول على الدرجات المعيارية، ولتوضيح ذلك أكثر إليك المثال التطبيقي التالي:

وانحرافه المعياري يساوي (12) ، متوسط حسابيه يساوي (29) وأراد الباحث تقسيم هذا التوزيع إلى 5 فئات لتصنيف الأفراد وفقه.

**أولاً:** يحدد الدرجات المعيارية للتوزيع بـ (5) فئات

حيث أن 0.5 تمثل نصف الانحراف المعياري للدرجات المعيارية الذي يساوي (1) ثم نضيف (+1) في الناحية الموجبة و(-1) في الناحية السالبة لنتحصل على (5) درجات معيارية.

**ثانياً:** تحول كل درجة معيارية إلى درجة خام كما يلي:

$$Z = \frac{x - \bar{x}}{s} \quad (4)$$

$$X = \bar{X} + (Z)(S)$$

$$X = 29 + (-1,5)(12) = 11$$

$$X = 29 + (-0,5)(12) = 23$$

$$X = 29 + (0,5)(12) = 35$$

$$X = 29 + (1,5)(12) = 47$$

**ثالثاً:** وبالتالي يتحصل على الفئات التالية:

[11. 0]	[23. 12]	[35. 24]	[47. 36]	[47، فما فوق].
---------	----------	----------	----------	----------------

بالمعادلة التالية:  $T$  وتحسب الدرجة

$$T = 50 + Z 10$$

(5)

1.4. 3. كيف يتم استغلال المعايير الجماعية المحك لانتقاء العمال والموظفين؟

الأسلوب الأكثر دقة في المعايير الجماعية المحك أسلوب المعايير الانحرافية نظراً لأنها تتأسس على إعتدالية التوزيع كما أنها أكثر دقة علمية من أسلوب التكميم كما تصلح مع عينات اكبر، والمثال التالي يوضح كيفية تطبيق المعايير الانحرافية في انتقاء الطلبة.

مثال: لنفترض أن (382) مترشح تقدموا للمنافسة على وظيفة استاذ اللغة العربية وكانت علاماتهم في اختبار الشفهي كما هو موضح بالجدول التالي:

**الجدول رقم (04): درجات المترشحين لوظيفة على اختبار شفهي**

الدرجة x	التكرار f
01	01
02	01
03	01
04	03
05	04
06	06
07	10
08	12
09	13
10	55
11	63
12	70
13	44
14	50
15	20
16	10

09	17
06	18
03	19
01	20

لتطبيق المعايير الانحرافية لانتقاء الطلبة الأكفاء نتبع الخطوات التالية:

1. التأكد من اعتدالية التوزيع بتطبيق اختبار كولموغوروف سيمر نوف ، ولنفترض أن التوزيع معتدل في المثال السابق.

2. نقوم بحساب المتوسط الحسابي للدرجات = 11.80.

3. نقوم بحساب الانحراف المعياري = 80.42.

4. نقوم بتحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية Z ثم نقوم بتحويلها الى درجات تائية كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (5): تحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية ودرجات تائية**

الدرجة الخام	الدرجة المعيارية z	الدرجة التائية t
1	0.13-	48
2	0.12-	49
3	0.10-	49
4	0.096-	49
5	0.084-	49
6	0.072-	49
7	0.05-	49
8	0.047-	49
9	0.03-	49
10	0.02-	49
11	0.01-	49
12	0.002	50
13	0.014	50.01
14	0.027	50.02
15	0.039	50.39
16	0.052	50.52
17	0.064	51
18	0.077	51
19	0.089	51
20	0.10	51

حسب النتائج الموضحة أعلاه يستطيع القائم على عملية الانتقاء تحديد الدرجة المعيارية المناسبة وهي 50 بعد تحويل الدرجة Z إلى الدرجة t ، إذا فالدرجة الخام المقابلة للدرجة 50 = 12 وبالتالي يتم انتقاء كل المترشحين الذين تحصلوا على الدرجة 12 فما فوق ويمثل عددهم في المثال السابق 213 مترشح يعتبرون قد تحصلوا على الدرجة المعيارية المتوسطة فما فوق وبالتالي فهنا تكون عملية الانتقاء مبنية على أساس الجماعة المعيارية التي ينتمي إليها الفرد وليست على أساس درجات خام يصعب تفسيرها وتفسير مصدرها.

إن الهدف الأساسي من إجراء هذه الدراسة هو معرفة كيفية استعمال المعايير الجماعية المحك في انتقاء العمال والموظفين، وابرار ضرورة استخدام المعايير الجماعية المحك في الانتقاء ومتابعة الموظفين وذلك لتحقيق جودة المخرجات في المؤسسات الجزائرية.

#### 4-2- اساليب الكشف عن مدى توافق الموظفين والعمال داخل المؤسسات بعد عملية الانتقاء .

هناك العديد من المقاييس التي تخدم الباحثين و المسؤولين عن اتخاذ القرارات في المؤسسات، لمعرفة مدى التوافق الوظيفي للعامل والموظف وكذا للتعرف على توافقه النفسي ورضاه المهني لأن على هذه الأسس يتوقف العطاء والإنتاجية وسوف يتم عرض بعض اهم هذه المقاييس :

#### 4.2.1- اختبار مينيسوتا للرضى الوظيفي :

##### 4.1.1.2.4. تعريف بالإختبار :

الذي اعده ويلز وزملائه(1976)، وقد صمم هذا المقياس في جامعة مينيسوتا لدراسة الرضى الوظيفي ، ومن ثمة تم استخدام المقياس على قطاعات مختلفة من العاملين في ميادين الصناعة والتربية لدراسة الرضى الوظيفي وغيرها من الميادين ، يشتمل الاختبار على عدة محاور :

**الوظيفة نفسها :** يقصد بذلك اهمية الوظيفة ومسؤوليات شاغلها وصلاحياته ومكانته الاجتماعية وظروف العمل (انارة- تهوية - ساعات الدوام اليومي - انجاز اعمال تستحق التقدير ) .

**العلاقة بالعاملين :** يقصد بذلك التعاون و التقدير والإحترام المتبادلين و القيادات الإدارية و رؤسائهم وزملائهم ومرؤوسيتهم والدعم النفسي الذي يوفره لهم رؤسائهم .

**الراتب والحوافز المادية:** ويقصد بذلك الرتب الشهري مقارنة مع أهمية الوظيفة والجهد المبذول ومدى كفايته لتغطية تكاليف المعيشة وامكانية التوفير والزيادة السنوية والتأمين الصحي والراتب التقاعدي.

**الأمن والاستقرار الوظيفي:** ويقصد بذلك التثبيت في الوظيفة والخدمة الدائمة واهتمام الإدارة في معالجة الشكاوي وتحسين ظروف الوظيفة ودرجة موضوعية الإدارة في تطبيق القوانين.

**الإدارة المباشرة والإشراف :** ويقصد بذلك اسلوب الرئيس المباشر في التخطيط واتخاذ القرارات والتوجيه لإنجاز العمل والتقويم للأداء ومدى وضوح التعليمات الصادرة عنه وحجم الصلاحيات التي يوفرها وتقديره للأداء المتميز

**النمو المهني والتقدم الوظيفي :** ويقصد بذلك فرص التدريب وتنمية المهارات والحصول على موقع قيادي افضل ، والمشاركة في التخطيط ورسم السياسات للعمل والاعارة والإنداب وتبادل الخبرات والعضوية في هيئات محلية ودولية والمشاركة في الندوات والمؤتمرات الدولية .

#### 4.2.1.2.4. ثبات وصدق الاختبار :

اثبت هذا المقياس ثباته وصدقه في عدة بيئات عربية نذكر منها دراسة منيرة احمد عبد الله (1996) التي قامت بالتحقق من ثبات هذا الاختبار بعد تطبيقه واعادة تطبيقه على نفس العينة وحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني فكانت النتيجة (0.85).

اما صدق المقياس فقد تم حساب الصدق التلازمي والبنائي للمقياس على المجالات مهنية مختلفة وكانت النتائج متوافقة مع نظرية التكيف للعمل كما دلت على ان درجة الرضا العام ذات ارتباط دال ظام التعزيز وهذا في

الدراسة الأصلية (wils.1967) اما منيرة احمد عبد الله (1996) فقد تحقق من صدق المقياس بإستخدام صدق المحتوى من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين بجامعة الخرطوم وتم اجازة المقياس.

#### 3.1.2.4. طريقة التصحيح :

يحتوي المقياس على (60) بند ولكل بند (05) خيارات ولكل خيار نعطي درجة . والخيارات على التوالي هي:

#### الجدول رقم (06): طريقة تصحيح المقياس

راضي جدا	راضي	لا أستطيع التحديد	غير راضي	غير راضي تماما
خمس درجات	أربعة درجات	ثلاثة درجات	درجتين	درجة واحدة

وتتوزع الدرجات المحصل عليها وفق المجالات التالية :

(120-60) مستوى رضا منخفض / (240-121) مستوى رضا متوسط / (300-241) مستوى رضى عالي، فكلما زادت الدرجات زاد مستوى الرضى الوظيفي.

#### 2.2.4. اختبار التوافق النفسي الأساسي ل "هيوم .م .بل":

##### 1.2.2.4. تعريف بالإختبار التوافق النفسي:

من وضع (هيوم .م .بل) وقد اعد باللغة العربية نجاتي، ويعتبر من أكثر الاختبارات استخداما لما يتمتع به من قيمة صدق ونسبة ثبات عالية، ويحتوي الاختبار على 140 ( سؤال موزعة على مقاييس مختلفة للتوافق بواقع 35 (سؤال لكل مقياس) يجيب عنها المفحوص في ثلاثة خيارات (نعم (عندما يوافق) ، لا (عند عدم الموافقة (?) . عندما لا يستطيع )

تحديد الإجابة بالرفض أو القبول وهذه المقاييس هي:

1- التوافق المنزلي"أ" : يدور حول الصعوبات التي تواجه الفرد في محيط الأسرة والمنزل، وتدل الدرجة المرتفعة في هذا المقياس على سوء التوافق في الحياة المنزلية بينما تدل الدرجة المنخفضة على التوافق الحسن في الحياة المنزلية.

2- التوافق الصحي"ب" : يدور حول المشكلات الصحية التي تواجه الشخص .وتعطي الدرجة المرتفعة على هذا المقياس مؤشر على سوء التوافق الصحي في حين تبين الدرجة المنخفضة التوافق الصحي الجيد.

3- التوافق الاجتماعي "ج" : يدور حول النضج الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية ،وتدل الدرجة العالية على الخضوع والانسحاب الاجتماعي كما تدل الدرجة المنخفضة السيطرة والعدوان في الاتصالات الاجتماعية ،أي أن التوافق الاجتماعي يوصف به من يحصل على درجة متوسطة في هذا المقياس.

4- التوافق الانفعالي"د" : يدور حول النضج الانفعالي ،وتدل الدرجة المرتفعة على الاتزان وتحقيق التوافق في حين أن الدرجة المنخفضة على المقياس تشير إلى القدرة على الاتزان وتحقيق التوافق الانفعالي .(نجاتي ، ب.س ،ص5)

ومن خلال مجموع المقاييس الأربعة السابقة يتم الحصول على درجة التوافق العام وللاختبار معايير مستمدة من نتائج تطبيقه على طلاب وطالبات بعض المدارس والجامعات الأمريكية (المرجع السابق،ص5)

#### 2.2.2.4. صدق الاختبار في بيئته الاصلية:

استخدم (هيوم .م .بل) مجموعة من الطرق للتأكد من صدق الاختبار صدق الاختبار كالتالي:

أ - اختيرت أسئلة كل مقياس على أساس درجة تمييزها بين أعلى 15 % أدنى 15 % من الأفراد في توزيع الدرجات وقد أقيمت في الاختبار فقط الأسئلة التي ميزت بين المجموعتين اللتين تعان على طرفي التوزيع.

ب - فحصت درجة المقاييس المختلفة للاختبار أثناء مقابلة ( 400 ) طالب جامعي لمدة سنتين واتضح أنها ذات قدرة تمييزه عالية.

ج - قورنت درجات مقياس التوافق الاجتماعي بدرجات مقياس (السيطرة والخنوع) في اختبار الشخصية لبرنويتز وكان معامل الصدق 0.90 , كما قورنت درجات اختبار السيطرة والخنوع (لألبرت وكان معامل الصدق في عينة الطالبات 0.81 , وفي عينة الطلاب كان معامل الصدق 0.72 , كما قورنت درجات المقياس (التوافق الانفعالي) بدرجات اختبار الشخصية " لثرستون" وكان معامل الصدق 0.93 , كما قورنت الدرجة الكلية في الاختبار بدرجات اختبار الشخصية " لثرستون " وكان معامل الصدق 0.94

د - قام بعض المرشدين النفسيين ومدراء المدارس بتطبيق الاختبار على مجموعتين من سيئة التوافق جدا لمعرفة درجة ( الطلاب إحداهما) حسنة التوافق جدا والآخر تمييزه بينهم وقد أوضحت المتوسطات فروقا كبيرة بين المجموعتين ففي التوافق المنزلي كان متوسط المجموعة حسنة التوافق ( 4.65 ) في حين كان متوسط المجموعة سيئة التوافق ( 10.72 ) وفي التوافق الصحي كان متوسط المجموعة حسنة التوافق (5.04) بينما كان متوسط المجموعة سيئة التوافق (11.53) وفي التوافق الاجتماعي كان متوسط متوسط المجموعة حسنة التوافق (8.04) وفي المقابل كان متوسط المجموعة سيئة التوافق ( 16.08 ) وفي التوافق الانفعالي كان متوسط المجموعة حسنة التوافق (8.82) .بينما كان متوسط المجموعة سيئة التوافق (15.78)

#### 3.2.2.4. صدق الاختبار في البيئة العربية:

قد أجريت دراسات عديدة للتأكد من صدق الاختبار ,حيث قامت رشا علي(1984م) بعرض العبارات على (6) من طالبات جامعة الملك سعود(السعودية)كل منهن من منطقة مختلفة من المملكة للوصول إلى لفظ تفهمه الطالبة سواء كانت من جنوب أو شمال أو شرق أو غرب المملكة وقد تم تعديل بعض العبارات ومن ثم عرضها على ثلاثة من أساتذة علم النفس بمركز الطالبات في جامعة الملك سعود وقد تمت الموافقة على عبارات الاختبار المعدلة.

كما قام الغنيمي (1988)بتعديل بعض عبارات الاختبار وعرضها على خمسة من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس بكلية التربية في جامعة الملك سعود وقد أبقى على كل الأسئلة الريمح ( 1418هـ) بحساب قيمة معامل التي كان الاتفاق عليها بنسبة 80 % كما قامت ند الارتباط لكل بعد من أبعاد التوافق مع الدرجة الكلية للمقياس وقد كانت قيمة ارتباط أبعاد التوافق العام كالتالي :التوافق المنزلي0.68 ( التوافق الصحي ) 0.67 ( التوافق الاجتماعي)0.86 , ( التوافق الانفعالي ) 0.86 وقد كانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.01

#### 4.2.2.4. ثبات الاختبار في بيئته الاصلية:

قام معد الاختبار (هيوم. م .بل) بحساب معاملات الثبات باستخدام طريقة التقسيم الفردي - الزوجي، وباستخدام معادلة التصحيح (لسبيرمان براون) على عينة قدرها 256، وقد بلغت معاملات الثبات كالتالي: (التوافق المنزلي ) 0.98 (التوافق الصحي) 0.80 ( التوافق الاجتماعي ) 0.98 (التوافق الانفعالي ) 0.58، الدرجة الكلية(التوافق العام) 0.93 (نجاتي،ص6)

#### 5.2.2.4. ثبات الاختبار في البيئة العربية:

لقد أجريت دراسات عديدة للتأكد من ثبات الاختبار ،فقد قام الطواب(1974) بتطبيق الاختبار مرتين بفارق زمني أسبوعين بين الإجراء الأول والإجراء الثاني ،وكان معامل الارتباط بينهما في التوافق الصحي (0.81) التوافق المنزلي(0.78) وفي التوافق الاجتماعي (0.91) ( وفي التوافق الانفعالي ) 0.67 ، كما قامت رشا علي(1984م)

بحساب معامل الثبات عن طريق إعادة الاختبار على 60 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود ، بعد مضي 15 يوماً من التطبيق الأول ، باستخدام معادلة "بيرسون" ، وقد كان معامل الثبات 0.92 ، كذلك قام الغنيمي (1989) بالتأكد من ثبات اختبار (هيوم.م. بل) للتوافق عن طريق إعادة التطبيق على 38 طالب من طلاب كلية التربية في جامعة الملك سعود بعد مرور 19 يوم من الرميح (2002) بالتأكد التطبيق الأول ، وقد كان معامل الثبات 0.68 ، كما قامت ند من ثبات اختبار) هيوم. م. بل. (للتوافق باستخدام معامل تعديل سبيرمان براون ، وألفا لكرونباخ ، وجتمان ، على عينة مكونة من 118 طالبة من طالبات المرحلة المتوسطة والثانوية في مدينة 0.91 وهي جميعاً قيماً مرتفعة و مرضية و دالة .

ولقد حدد ليرد و ليرد (1958) اعراض لدى العامل الذي يعاني من سوء التوافق في العمل ، قد تجنبنا هذه الاعراض ان تعرفنا عليها مبكراً تضييع الوقت والمباشرة بإيجاد برامج واساليب تساعد الموظف على التكيف ، ومن هذه الاعراض حسب السيد او النيل (1985) الخصومة ، العداة ، العزلة ، كثرة الحوادث ..وقد لا تكون هذه الاعراض ظاهرة احياناً بسبب تغير سلوك العامل او الموظف امام رؤوسه لكن المقاييس النفسية تكشف عنها ، خاصة اذا كانت صادقة ومكيفة على البيئة التي تستخدمها .

ويعدد جيلفورد (1986) اساليب تقدير اداء العامل والموظفين بعد انتقائهم : المناهج النسبية ، منهج المقارنة المزدوجة ، منهج التقويم او التقدير المطلق ، تقويم رجال القوات المسلحة .(انظر ، عبد الرحمن العيسوي ، سيكولوجية العمل والعمال).

### 3.4. كيفية توظيف القياس النفسي في خدمة مؤسسات الاقتصادية والاجتماعية؟ (الانتقاء والمتابعة)

ان ما يجعل المؤسسات في الريادة ، ويجنبها الخسائر ، ويحقق لها اهدافها هم طاقمها البشري ، وذلك يكون من خلال ان يتعرف هذا الطاقم عن ماهو المطلوب منه ، ما الذي يجب ان يطوره في نفسه لتحقيق هذا المطلوب ، هل لديه قدرات تتوافق وهذه المتطلبات ؟ إذا اول خطوة سليمة موضوعية مطلوب من ارباب العمل واصحاب المؤسسات هو تحليل العمل ، لان الخطوة النهائية في تحليل العامل تلخص لنا قائمة وصف العمل حيث تحدد ماهي العمليات المتضمنة لهذا العمل ؟ ماهي طبيعته ؟ وماهي اهميته في المؤسسة؟ وبعد وصف العمل تحدد مواصفات العامل .

مثلاً : عمل الكاتبة الادارية :

يتضمن الواجبات التالية : 1- الاستقبال ، كتابة التقارير ، تصنيف الوثائق. ويمكن تحليل كل واجب الى عناصر او عدة عمليات ، فمثلاً التصنيف الوثائق: يمكن تحليله الى : وضع البطاقات ، رسم الجداول ، تصنيف البارد الصادر ، والوارد ، ممكن عمليات حسابية بسيطة...وبناء على وصف العمل تحدد مواصفات العامل : الطلاقة اللغوية (للاستقبال)، البشاشة ، القدرة الكتابية لتحضير التقارير، سرعة البديهة ، روح المساعدة.. من خلال هذا يتضح ان تحليل العمل يساعد على اعداد الفقرات المناسبة لقياس القدرات المستخرجة (مقدم عبد الحفيظ ، 2003).

خاتمة :

بناء على النتائج المستخلصة من هذه الدراسة بالإمكان تقديم بعض الاقتراحات التي نوجزها في العناصر التالية : لا بد على اصحاب القرار ان يسعوا جاهدين لتوظيف القياس النفسي في انتقاء موظفيهم وعمالهم ، وكذا في متابعة مدى توافقهم ورضاهم عن عملهم وعن زملائهم وعن رؤوسهم ، لا بد على صاحب كل مؤسسة ان يعرف ان رأس المال البشري والاستثمار فيه وتقديره واحترامه ، ووضعه في المكان المناسب هو الذي سيضاعف رأس المال المادي ، لكن العكس غير صحيح وتثبت الكثير من الدراسات الحديثة ذلك ، كما علينا الاشارة الى ضرورة



استخدام المعايير جماعية المحك في انتقاء العمال والموظفين وبخاصة اذا كانت عدد المناصب كثيرة وعدد المترشحين كبير .

وليتجنب اصحاب القرار الكثير من الخطأ وعدم الموضوعية في الانتقاء لا بد اولاً من تحليل العمل ليتمكن الباحثين في القياس بناء اختبارات تتناسب ومطالبهم .

#### قائمة المراجع:

- (1).أحمدي خولة ، صحراوي نزيهة ( 2013): دور المعايير جماعية المحك (التكثير والانحرافية) في التنبؤ بمدى نجاح الطالب الأستاذ طيلة مساره التكويني ، ورقة بحث غير منشور ، جامعة الجزائر .
- (2). صلاح الدين محمود علام(1995): الاختبارات التشخيصية مرجعية المحك، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة.
- (3).صلاح الدين محمود علام (2000): القياس والتقويم النفسي والتربوي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- (4). صلاح الدين محمود علام(2006): الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، دار الفكر، ط1، عمان
- (5).الغنيمي ،عبد الرحمن سليمان(1984):علاقة مستوى التوكيدية لدى طلاب جامعة الملك سعود ،رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض :كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- (6).الطواب ،سيد محمود(1974): السلوك التوافقي وعلاقته بنجاح طلاب دور المعلمين ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ، جامعة عين شمس.
- (7).علي ،رشا محمد (1984): دراسة للعلاقات بين التوافق الانفعالي ومستوى التطلع لدى طالبات الملك سعود ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الرياض :كلية التربية ،جامعة الملك سعود.
- (8).مرسي ،سيد عبدالحميد ( 1975): الإرشاد النفسي ،القاهرة :مكتبة الخانجي.
- (9).محمود السيد ابو النيل (1985):علم النفس الصناعي ،،ط1 بيروت: دار النهضة العربية.
- (10).مقدم عبد الحفيظ(2003): الاحصاء والقياس النفسي والتربوي، ط2،الجزائر : درا المطبوعات الجامعية.
- (11). نجاتي ،محمد عثمان (د.ت): (كراسة تعليمات اختبار) هيوم. م .بل (للتوافق) القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

#### المراجع باللغة الأجنبية:

- (12).Guilford ;j.Ped by fields of psychology D.Van Nostrand. N.Delhi.1986.
- (13).Laird and laird .Practical Business Psychology .McGraw HillComp