



تطبيق الاختبارات النفسية في عملية الاختيار والتوظيف في الجزائر

أ/د نعموني مراد

أ/د براق محمد

مقدمة

في إطار الانفتاح على مجموعات السوق العالمية وازدياد شعور المؤسسات الجزائرية بضرورة التحضير للدخول في منافسة المجموعات العالمية، خاصة في ظل سعي الجزائر إلى الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة، يفترض أن يزداد الاهتمام بالبحث عن استقطاب وتوظيف الكفاءات العالية القادرة على رفع التحدي في وجه المنافسة الداخلية والخارجية. ولعل أحد الأساليب لتحقيق ذلك هو اعتماد معايير علمية موضوعية للكشف عن كفاءات المترشحين للمناصب المختلفة. ومن هنا، تظهر الحاجة لبناء وتكييف مختلف اختبارات القدرات والشخصية والتحصيل والاتجاهات وغيرها لاستعمالها في مجال الاختيار والتوظيف.

وكغيرها من الدول العربية، فقد بدأ المختصون في الجزائر باستعارة أدوات التقويم وقياس مختلف أبعاد القدرات والشخصية المطورة في بلدان غربية لاعتمادها في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. ولعل من أسباب هذا الاعتماد الكلي على الغرب في مجال الاختبارات النفسية، قلة الخبراء والمراكز المختصة في بناء هذه الاختبارات النفسية وارتفاع تكاليف البناء وكذا غياب ثقافة اعتماد المعايير الموضوعية في التوظيف وعدم إدراك، قلة الخبراء والمراكز المختصة في بناء هذه الاختبارات النفسية وارتفاع تكاليف البناء وكذا غياب

المدرسة العليا للتجارة البليدة 2

ثقافة اعتماد المعايير الموضوعية في التوظيف وعدم إدراك أهمية بناء مثل هذه الاختبارات من طرف العيادي من الاطارات في المؤسسات.

وانطلاقاً من هذا، تم نقل هذه الاختبارات من الدول الغربية لتستخدم في عمليات الاختيار في بعض المؤسسات الجزائرية، مع القيام بترجمتها من اللغة الأصلية إلى اللغة العربية في أحسن الأحوال. وهذا ما جعل أغلب الاختبارات النفسية التي تحتويها المكتبة الجزائرية غريبة المنشأ محلية التطبيق، وهو ما قد يؤثر على مصداقية نتائجها بحيث تؤخذ بنوع من الحيط والحذر بسبب التباين الثقافي بين المجتمعات التي صممت فيها هذه الاختبارات والمجتمع الذي تطبق فيه.

وعلى الرغم من المجهودات التي قام بها الباحثون في مجال تعريب الاختبارات النفسية، غير أن العديد منهم لازال يشير لضرورة الانتباه للاختلافات الثقافية التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تعديل أو تغيير بنود الاختبار المنقول من ثقافة أخرى إلى البيئة الجزائرية، وهو ما يتطلب الاهتمام بإعادة القياس والمعايرة وتكافؤ درجات بنود الاختبار عند نقله للبيئة الجزائرية.

وانطلاقاً مما سبق، فإن الأسئلة التي تطرح في هذا المجال تتمثل في الآتي:

- ما هو واقع تطبيق الاختبارات النفسية في المؤسسات الجزائرية؟
- ما هي الإجراءات التي ينبغي اتخاذها في عملية نقل الاختبارات النفسية غريبة المنشأ لاستعمالها في عمليات الاختيار والتوظيف في المؤسسات الجزائرية؟
- كيف يمكن التأكد من صلاحية الاختبارات النفسية المكيفة للبيئة الجزائرية؟
- وللإجابة على هذه الأسئلة، يتم تقسيم هذا المقال إلى المحاور أدناه:

- تطبيق الاختبارات النفسية في عمليات الاختيار المهني؛

- تكيف الاختبارات النفسية للبيئة الجزائرية؛

- التأكد من صلاحية الاختبارات المكيفة للبيئة الجزائرية.

أولاً: تطبيق الاختبارات النفسية في عمليات الاختيار المهني

سيتم خلال هذا المحور عرض واقع تطبيق الاختبارات النفسية في عملية الاختيار والتوظيف مع عرض بعض نماذج الاختبارات المطبقة في المؤسسات الجزائرية.

1- تعريف الاختبار النفسي وواقع تطبيقه في المؤسسات

الاختبار النفسي هو مجموعة من الظروف المقننة أو المضبوطة، تقدم بنظام معين للحصول على عينة ممثلة للسلوك في ظروف أو متطلبات بيئية معينة، أو في مواجهة تحديات تتطلب بذل أقصى الجهد أو الطاقة، وغالباً ما تأخذ هذه الظروف أو التحديات شكل أسئلة أو فقرات¹.

التطور الذي عرفه القياس النفسي وعلم نفس العمل والإعلام الآلي، أحدث ثورة في مجال التوظيف وأدى إلى إنعاش استعمال الاختبارات النفسية في مجال الانتقاء المهني، حيث أصبحت كبرى الشركات العالمية اليوم تعتمد على هذه الاختبارات في عمليات التوظيف. ويرجع سابين ديهامل وآخرون Sabine Duhamel et autres ذلك للأسباب الآتية:

2

- كل عملية توظيف تحمل نسبة من الخطأ تتمثل في عدم انتقاء أكفأ المترشحين، ولهذا تتدخل الاختبارات النفسية لتقليل نسبة هذه الأخطاء، ومن ثم تقليل تكاليف عملية الاختيار المهني.

- الاختبارات النفسية تعتبر أدوات أكثر موضوعية، مقارنة ببعض المقابلات العشوائية التي لا تحقق العدالة بين المترشحين.

- تطبيق الاختبارات النفسية تحول إلى ثقافة في بعض المؤسسات الكبرى التي أصبحت تعتبرها ضرورية في كل عمليات الاختيار المهني، وهذا من شأنه أن يطمئن المترشحين ويجعلهم يقبلون على الترشح للمناصب المعروضة.

وعلى الرغم من التطور والانتعاش الذي عرفه استعمال الاختبارات النفسية في عمليات التوظيف في الدول الغربية، غير أن الملاحظ هو غياب ثقافة استعمال مثل هذه

الاختبارات في عمليات الاختيار المهني في العديد من المؤسسات الجزائرية. ولعل أسباب ذلك متعددة يمكن ذكر بعضها في النقاط أدناه:

- العديد من المؤسسات الجزائرية لا تعيش وضعاً تنافسياً يحدث لديها الحاجة لتوظيف الكفاءات العالية القادرة على الأداء والإبداع ورفع التحدي.

- رغبة بعض المسيرين في تبني الطرق الذاتية في عمليات التوظيف جعلت استعمال الاختبارات النفسية يتحول إلى مجرد إجراء إداري لتبرير عملية التوظيف، باعتبار أن هذه العملية تحكمها عوامل المحسوية والذاتية.

- عدم توفر الاختبارات المكيفة للبيئة الجزائرية، جعل بعض المؤسسات تقتني اختبارات نفسية من دول غربية ثم تطبقها دون التأكد من صلاحيتها. وعلى الرغم من أن بعض المراكز حالياً تقوم بمحاولة ترجمة هذه الاختبارات إلى اللغة العربية، غير أن الترجمة لا تعني التكيف ولا تجعل الاختبار صالحاً للاستعمال في البيئة المحلية.

- ضعف تكوين المختصين في تسيير الموارد البشرية في مجال التعامل واستخدام هذه الاختبارات وكذا التحلي بالدقة والموضوعية أثناء تحليل نتائجها.

مجمل العوامل السابقة، جعلت استعمال الاختبارات النفسية ينحصر في كبرى الشركات الوطنية كشركة سوناطرك وسونالغاز وكذا سلك الدفاع والأمن الوطنيين.

2- نماذج الاختبارات النفسية المطبقة في عملية الاختيار والتوظيف في بعض المؤسسات

اختيار الاختبار النفسي المعتمد في عملية الاختيار المهني يسبقه تحليل منصب العمل وتحديد الملمح، بغرض التعرف على الكفاءات التي ينبغي كشفها عند المترشحين. ولهذا، فإن الاختبارات المستعملة في عملية الاختيار المهني تختلف باختلاف المناصب المعروضة للتوظيف. ومن أهم الاختبارات النفسية المعتمدة في عملية الاختيار المهني في بعض المؤسسات الجزائرية نجد الآتي:

2-1-اختبارات الذكاء والقدرات

وهي اختبارات رقمية لتقييم قدرات المترشحين تتضمن سلما ثابتا يتحصلون عبره على درجات تسمح بترتيبهم. العديد من هذه الاختبارات اكتسب ثقة المستعملين في الدول الغربية. ومن اختبارات القدرات المستعملة في بعض المؤسسات الجزائرية اختبار الذكاء سلسلة الدومينو Tests de dominos، الذي توجد له عدة صور، من بينها:

- D48 من إعداد بيشو P.Pichot سنة 1959

- D70 وهي نسخة مطورة للنسخة السابقة، وهي من إعداد فوروفسكي وران F.Kourovsky et P.Rennes سنة 1970.

- D2000 وهي النسخة الأحدث تم إعدادها سنة 2000.

الهدف الأساسي من هذا الاختبار هو قياس الذكاء وقدرة التفكير المنطقي للمترشح، يعرض في شكل كراسة تتضمن 44 بطاقة دومينو (مرقمة من 0 إلى 6)، الأربع بطاقات الأولى عبارة عن أمثلة حتى يتمكن المترشح من فهم المطلوب منه في الصفحات اللاحقة. إذ ينبغي على المترشح إيجاد أرقام آخر قطعة للدومينو، وتكون فترة الاختبار عشرين (20) دقيقة كأقصى حد، كما يتم منح نقطة لكل إجابة صحيحة مهما كانت درجة صعوبتها.³

2-2-اختبارات الشخصية

يوجد العديد من الاختبارات التي تقيس أبعاد الشخصية المختلفة، مثل القدرة على مواجهة الضغوط وتسيير الجماعات والعلاقاتية والقيادة وغيرها. ومن بين اختبارات الشخصية المطبقة في بعض المؤسسات الجزائرية يمكن ذكر الاختبارات الآتية:

2-2-1-اختبار الشخصية متعدد الأوجه

Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) هو أحد مقاييس التقدير الذاتي، تتمثل الصورة المبكرة منه في صحيفة البيانات الشخصية التي أعدها وودورث Woodworth في الحرب العالمية الأولى للفرز السريع لمن لا يصلحون للخدمة

العسكرية بسبب عصبيتهم. وهذا الاختبار من إعداد كل من هاثاوى وماكنلي McKinley&Hathaway من جامعة مينسوتا نشره عام 1940، حيث قاما بجمع عدد كبير من الفقرات التي تتناول مختلف أوجه السلوك معتمدين في ذلك على مراجع الطب واختبارات الشخصية الأخرى، وكذا على خبرتهما الإكلينيكية، ثم أعدا سلسلة من المقاييس الكمية يمكن استخدامها في تشخيص السلوك اللاسوي على أساس إمبريقي.

يضم الاختبار في صورته الفردية 550 فقرة أضيفت إليها 16 فقرة مكررة في الصورة الجمعية وفي ورقة الإجابة. وتعطي فقرات الاختبار مدى واسعا من الموضوعات تتناول جوانب مختلفة للشخصية مثل الصحة العامة والنواحي الصحية بما فيها أجهزة الجسم المختلفة، العادات، العائلة، الزواج، المهنة، التعليم، الاتجاهات الجنسية والاجتماعية والدينية والسياسية، والنزعات السادية والمازوشية، الهواجس والهلوس والمخاوف المرضية، الحالات الانفعالية المختلفة بما فيها حالات الاكتئاب، الحالات الوسواسية والقهريّة، الروح المعنوية وما يتصل بالذكورة والأنوثة واتجاه المفحوص نحو الاختبار.

وقد تم تصنيف فقرات هذا الاختبار إلى: أربعة (4) مقاييس صدق هي مع رموزها: عدم الاجابة (؟)، الكذب (ل)، الخطأ أو التوتر (ف)، والتصحيح (ك)، وعشرة (10) مقاييس إكلينيكية هي مع رموزها: توهم المرض (ه س)، الاكتئاب (د)، الهستيريا (ه ي)، الانحراف السيكوباتي (ب د)، الذكورة والأنوثة (م ف)، البرانويا (ب أ)، السكاثينيا (ب ت)، الفصام (س ك)، الهوس الخفيف (م أ) والانطواء الاجتماعي (س ي).
وقام بترجمته للبيئة العربية عدة باحثين منهم عطية محمود هنا، ومحمد عماد الدين إسماعيل، ولويس كامل مليكه⁴.

2-2-2- قائمة استراتيجيات المواجهة للوضعية الضاغطة

(CISS) Coping Inventory for Stressful Situation

يرمي هذا المقياس إلى معرفة ردود أفعال الأفراد إزاء المواقف المجهدة، أي كيف يكون رد فعل المفحوص في حالات الضغط النفسي، هل يفعل أو يتجنب أو ماذا يفعل؟ حيث قام

نورمان أندلار وجيمس باركر 1990 Nomans Endler & James D.A Parker
بقياس أنواع استراتيجيات المقاومة في الوضعيات الضاغطة والذي يحتوي على 48 بنداً موزعة كالآتي:

- الاستراتيجية الموجهة نحو المهمة، وتحتوي على 16 بنداً تصف الجهود المبذولة الموجهة نحو المهمة لحل المشكلة أو إعادة بنائه على المستوى المعرفي أو لمحاولة تغيير الوضعية، حيث يكون الاهتمام هنا متمركزاً حول المهمة، التنظيم ومحاولة حل المشكلة.

- الاستراتيجية الموجهة نحو الانفعال، وتحتوي أيضاً على 16 بنداً، تصف ردود الأفعال الانفعالية الموجهة نحو الأنا بغرض التخفيض من الضغط، إذ تنظم ردود الأفعال هذه كلاً من الاستجابات الانفعالية والاهتمامات الشخصية والأحلام.

- الاستراتيجية الموجهة نحو التجنب، ويحتوي كذلك على 16 بنداً، تصف العمليات والتغيرات المعرفية التي ترمي إلى تجنب الوضعية الضاغطة. وفي هذا الصدد، قد يستعمل الفرد إحدى الطريقتين الأساسيتين المتمثلتين في السلمين التحتيين وهما:

* سلم المقاومة الموجهة نحو الإلهاء وتعني تعويض وضعية بوضعية أخرى ويحوي على خمسة (5) بنود.

* سلم المقاومة الموجهة نحو التحويل الاجتماعي، وذلك باستعمال العلاقات الاجتماعية وتحتوي على ثمانية (8) بنود.

أما البنود الباقية في سلم الاجتناب فهي غير منقطة في السلمين التحتيين.

2-3- اختبار كيلفورد وزيمرمان للشخصية

(Test GZTS) Guilford - Zimmerman

تم إعداد هذا الاختبار من طرف الباحثين الأمريكيين كيلفورد مع زيمرمان سنة 1949، وهو عبارة عن قائمة يكون الهدف منها تقييم مزاج وشخصية المترشحين، حيث يستخدم في عملية الاختيار والتوظيف بكثرة لأنه يسمح بما يلي:

- قياس الخصائص المتعلقة بالشخصية والتي تجعل الفرد قادرا أو لا على النجاح والتكيف في منصب العمل.
- تقييم أمزجة الأفراد لكشف المترشحين الذين يمكن أن يكونوا مصدرا لبعض المشاكل العلائقية في مجال العمل.
- يعطي معلومات موضوعية عن الشخصية، وجمعها مع معلومات من مصادر أخرى يمكن التنبؤ بنجاح تكيف وتطور المترشح في مهنته.

يتكون الاختبار من 300 سؤالاً غير محدد الزمن، وتتم الإجابة عليها بنعم أو لا أو لست أدري. ويقس عشر (10) خصائص للشخصية هي: سمة النشاط العام، سمة القمع، سمة السيطرة، الروح الاجتماعية وعدم الانطواء، الاتزان الانفعالي، الموضوعية، الصداقة والتعاطف، التأمل، التعاون والعلاقات، الذكورة.

ثانيا-تكييف الاختبارات النفسية للبيئة الجزائرية

سيتم خلال هذا المحور تناول مفهوم التكيف الثقافي للاختبارات النفسية مع ذكر أهم الصعوبات التي تواجه هذه العملية.

1-تعريف تكيف الثقافي للاختبارات النفسية وصعوباته

لعل أهم مشكل يطرح بالنسبة للاختبارات النفسية في المؤسسات الجزائرية هو أنها صممت في بيئات غربية تختلف ثقافيا عن البيئة الجزائرية فهي منحازة ثقافيا. وبعض المراكز الخاصة والقليلة التي تمون المؤسسات الوطنية بمثل هذه الاختبارات تقوم في أحسن الأحوال بمحاولة ترجمتها، ولهذا ينبغي التفكير الجاد في تكيف هذه الاختبارات النفسية المهنية للبيئة الجزائرية.

ويتضمن تكيف هذه الاختبارات إدخال التغييرات اللازمة التي تجعلها تتوافق مع ثقافة الوسط الجديد الذي ستطبق فيه ألا وهو الواقع الجزائري. وبهذا، فإن عملية التكيف لا تعني فقط عملية ترجمة محتواها في رمز لغوي جديد، ولكن الأمر يتعلق بإبداع جديد، يضم مختلف عمليات التحرير والتعبير والإبدال والإضافات، يضاف إليها مختلف التبريرات النظرية والعمليات الإحصائية والتطبيقية.⁵

كما هو معلوم، فإن عملية التكييف الثقافي للاختبارات عملية صعبة تتطلب مجهودات كبيرة إلى درجة أنه قيل عن التكييف أنه قد يكون أكثر أنواع العمليات تعقيدا.⁶ ولعل من الأسباب التي تجعل من عملية التكييف هذه عملية صعبة ما يلي:⁷

- عدم وضوح التصور النظري الذي يكمن خلف بعض الاختبارات خاصة تلك التي يستخدمها باحثون غير واعين بدرجة كافية بأهمية المنطلقات النظرية في بناء الاختبارات.
- قلة الدعم الإمبريقي والتقنين العلمي لبعض الاختبارات، وعدم إجراء الدراسات الميدانية التي تؤكد تحقق الخصائص السيكومترية لهذه الاختبارات وصلاحياتها للتطبيق في البيئة الجزائرية.
- بعض الدراسات العلمية والأكاديمية لازالت تستخدم الطريقة الحرفية في الترجمة دون الأخذ بعين الاعتبار أخطار المقارنة الثقافية.

ومهما كانت أسباب صعوبة تكييف الاختبارات للواقع المحلي، فإن استعمال اختبارات غير صالحة للمرشحين الجزائريين، قد يجعل المختصين يصنفون بعضهم على أنهم موهوبون أو ذوو كفاءات، وأهلا للمنصب وهم ليسوا كذلك. وفي المقابل، يصنفون آخرين على أنهم غير موهوبين أو ليسوا أكفاء في حين أنهم أهلا لتولي هذا المنصب. كما يجعل الأفراد المستجوبين لا يشعرون بأنهم معنيون بنود هذه الاختبارات وهذا ما يجعل إجاباتهم تتسم بقلّة الدقة والموضوعية، بل قد تتسم باللامبالاة والاستهزاء، ومن ثم، فإن بعض نتائجها قد تكون مضللة ولا تعكس الواقع.

2- إجراءات التكييف الثقافي للاختبارات النفسية وأخطاؤه

سيتم خلال هذا العنصر عرض إجراءات التكييف الثقافي للاختبارات النفسية مع ذكر أهم مصادر أخطائه.

2-1- إجراءات التكييف الثقافي للاختبارات النفسية

يتطلب التكييف الثقافي للاختبارات مراعاة العديد من الإجراءات، واتباع عدة مراحل يوجزها روبرت فاليراند Robert.J.Vallerand, 1989 فيما يلي:⁸

- ينبغي الأخذ بعين الاعتبار الأدوات والتقنيات والوسائل المناسبة للتكييف، ويجب أن يتضمن هذا الرأي تقويماً موضوعياً لصدق مواصفات القياس للمعايير في ثقافة المنشأ، ولا يجب الافتراض بأن الأداة صادقة لمجرد استخدامها بشكل موسع.
- قبل البدء في خطوة الترجمة، ينبغي مراجعة البنود واستمارات الإجابة لاختبار طرق المجموعات الثقافية المحددة أو المجموعات الدولية.
- في خطوة الترجمة (الترجمة الأولية والترجمة الراجعة أو العكسية)، ينبغي التأكد من أن المترجمين خبراء في اللغتين ويعملون بشكل منفرد في مرحلتَي الترجمة (مرحلة الترجمة من اللغة المصدر إلى اللغة الهدف والعكس). وينبغي هنا الانتباه إلى صدق ترجمة المتغيرات في اللهجات لتأثيرها على الترجمة من حيث المفهوم والمعنى.
- ينبغي دراسة إمكانية تكييف كل بند للثقافة المتلقية، إذ يمكن أن تستعصي بعض البنود عن النقل المباشر، فيتم القيام بتعديلها وإصلاحها أو إهمالها ووضع بدائل لها.
- القيام بدراسة استطلاعية، حيث يجري استخدام النسخة التجريبية حسب الأعراف الثقافية والممارسات والعادات، وما إلى هنالك للحصول على نموذج تتطابق فيه النسخة الأصلية مع النسخة المكيفة.
- عند تحليل المعطيات التي تم الحصول عليها عند تطبيق النموذج التجريبي، يجب دراسة بنية وعينة الأداة ومقارنتها مع بنية الأداة الأصلية. وفي هذه المرحلة، يمكن أن يقرر الباحث ضرورة إعادة بعض الخطوات السابقة قبل الاستمرار.
- تقييم صدق تحليل البناء السيكولوجي يمكن الباحث من البرهنة على أن الاختبار صيغ بطريقة احترم فيها الإطار النظري للمقياس الأصلي عن طريق الرجوع للأبعاد والأبعاد الفرعية التي تقترحها النظرية والمتضمنة في المقياس. والمستوى الآخر من صدق تحليل البناء السيكولوجي للمقياس، يتمثل في تقييم ما إذا كان الاختبار ينتج آثاراً متوافقة مع الفرضيات المستمدة من النظرية، ويتم هذا عن طريق إجراء دراسات تستعمل فيها الصورة الجديدة للاختبار إما بإعادة نفس الدراسات المنجزة اعتماداً على الصورة الأصلية أو إنجاز دراسات جديدة.

- القيام بالتحليل الإحصائي الضروري لإثبات خصائص القياس السيكولوجي للأداة المكيّفة ثقافيا، فالأدنى المقبول في هذه المرحلة هو حساب درجة الثبات الداخلية للبنود وصدق الدرجات والمعايير. فبدون المعايير، الدرجة الخام لا تعني شيئا في الاختبار النفسي. لذا، ينبغي استعمال الأدوات الإحصائية المناسبة التي تسمح بالمقارنة بين الفرد والجماعة المعيارية.
- القيام بدراسات للبيئة ولصدق المعايير، تنسجم مع الأغراض الأخرى المرجوة من استخدام الأداة في الثقافة المتلقية.

2-2- مصادر أخطاء التكيف الثقافي للاختبارات النفسية

هناك العديد من مصادر الأخطاء في التكيف الثقافي للاختبارات، والتي تتطلب من المختصين الانتباه لها، ويمكن إيجاز هذه المصادر في العناصر الموالية:

2-2-1- الاختلافات اللغوية الثقافية التي تؤثر على النتائج

فالبنية غير المتكافئة للثقافة الجزائرية مع الثقافات الغربية، قد تكون مصدرا لأخطاء التكيف. لهذا، يجب اختيار أخصائيين مطلعين على ثقافة المقياس الأصلي وثقافة البيئة الجزائرية لكي يتمكنوا من إيجاد المعاني الموازية في الثقافات التي تجري مقارنتها.

ويدخل في هذا الإطار كذلك، شكل الاختبار فيما يتعلق بطريقة الإجابة، فمثلا لا يمكن الجزم بأن كل المتقدمين للاختبار متحكمون في «أسلوب الإجابات المتعددة» بنفس المستوى. فبعض الدول عودت الممتحنين على طريقة المقالات، ومن ثم يصبح من غير العدل مقارنتهم مع ممتحنين آخرين تعودوا على التعامل مع الأسئلة ذات الإجابات المتعددة، وهذا ما يؤكد أهمية الترجمة الصحيحة والواضحة لتعليمات الاختبارات التي لا تقل أهمية على ترجمة الاختبار نفسه.

كما يدخل ضمن هذا الإطار كذلك مسألة السرعة، فالسرعة في الإجابة هي مهارة تختلف باختلاف الثقافات. وهكذا، فقد يوضع الممتحن الذي لديه خبرة في التعامل مع مقاييس تعتمد على السرعة في وضع مريح مقارنة بغيره. ولهذا من الضروري أن يوضح لكل الممتحنين ضرورة العمل السريع إن تطلب الاختبار ذلك.

2-2-2-عملية الترجمة

يجمع دارسو الترجمة وممارسوها على أن من أعظم مشاكل الترجمة هي عجز المترجم في توصيل المعنى الدقيق لأية مفردة في النص الذي يريد نقله إلى لغة أخرى، وترجع هذه المشكلة إلى عدة عوامل، أهمها:

- كل لغة تحمل في طياتها العديد من المرادفات التي تختلف في معانيها اختلافا طفيفا عن بعضها البعض.
- اللغة هي وسيلة اتصال عبر نظام من الإشارات اللفظية كل منها يسوق ثقافة معينة.⁹ وبالتالي، فإن المترجم قد ينقل الكلمة إلى لغة أخرى ولكنه لن يستطيع أن ينقل ثقافة هذه الكلمة بشكل فعال، بحيث ينقل تصور صاحب الكلمة الأصلية إلى اللغة المستهدفة في الترجمة. وقد تؤدي هذه الاختلافات اللغوية على مستوى المفردة إلى إشكاليات كبيرة.
- كل لغة لها طابع خاص في تركيب الجملة وترتيب مفرداتها، فمثلا توجد في اللغة العربية كل من الجملة الاسمية والجملة الفعلية، بينما لا توجد الجملة الاسمية في اللغة الإنكليزية، فكل الجمل الإنكليزية هي جمل فعلية. وبالتالي، فإن اختلاف التراكيب القواعدية للغات يؤدي إلى عدم وجود مقاييس واضحة لنقل التراكيب.¹⁰

2-2-3-الموضوعات التقنية إذا كان الباحث يعرف أنه سيستخدم اختبارا تم تصميمه في بيئة أخرى، فإنه ينبغي عليه التنبيه للأسئلة ذات العلاقة بثقافة بعينها وغير المألوفة في البيئة الجزائرية مثل الموضوعات المتعلقة بالعملات أو الرياضات التي تشتهر في دول دون غيرها «كالهوكي» مثلا، أو بعض أنواع السلوك الذي يعتبر عاديا في الدول الغربية ولها معنى مغاير في ثقافات أخرى، ويستعيز عنها بموضوعات ونشاطات لها معنى في البيئة المحلية.

ثالثا-التأكد من صلاحية الاختبارات النفسية المكيفة للبيئة الجزائرية

بعد تكييف الاختبارات النفسية من البيئة الأصلية للبيئة المحلية ينبغي على الأخصائيين التحقق من صلاحية الاختبارات المكيفة وملاءمتها للبيئة الجديدة. وفي سبيل ذلك، تستعمل عدة طرق يمكن ذكر أهمها فيما يلي:

1-استطلاع رأي المحكمين

ويدخله البعض ضمن صدق المحتوى نظرا لاعتماد هذا الأخير على مبدأ التحكيم.¹¹ يتم اللجوء خلاله لمجموعة من الخبراء لطلب رأيهم في الحكم على بنود الاختبار والتمييز بين البنود الجيدة وغير الجيدة بناء على مدى ملاءمتها للسمة المقاسة. وفي مجال التكييف الثقافي للاختبارات، يمكن استشارة الخبراء في أبعاد متعلقة بوضوح التعليم، سلامة الترجمة، ضآلة الفروق الثقافية الكامنة في البنود، قدرة المكاشفة لدى المفحوص، ضآلة انطباع الغربة في التطبيق، تكافؤ الدلالة السيكلوجية لمفاهيم المقياس، التوافق المعياري للسلوك السوي أو الشاذ، وضوح وألفة طريقة الإجابة.¹²

ويفضل في هذا المجال أن يكون الخبراء مختصين مؤهلين ينتمون للغة والثقافة الجزائرية حتى يتم تقدير درجة تكافؤ وتشابه المعاني لأزواج الأسئلة المستخدمة في الاختبار.

وفي هذا الإطار، يمكن لهذا النوع من الإجراء الذي يعتمد على الخبراء ثنائي اللغة لتقدير درجة التشابه في الأسئلة أن يؤدي إلى الاطلاع على مختلف أنواع الانحياز في الاختبار النفسي، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (1) يبين أنواع التحيز في الاختبارات النفسية

مصدر الانحياز	الوصف
الانحياز في المفهوم	-المفهوم غير وثيق الصلة في جميع الثقافات (تكافؤ مفاهيمي). -المفهوم غير محدد عمليا بصورة منسجمة عبر الثقافات. -المفهوم غير منسجم عبر الثقافات.
الانحياز في الطريقة	-انحياز في ظروف إدارة الاختبار. -عدم الإلمام بأشكال الاختبار في ثقافة أو أكثر. -أساليب إجابة تفضلية (مثلا الرغبة الاجتماعية). -عدم القدرة على مقارنة العينات (انحياز في الانتقاء). -تأثير مجرى المقابلة (مثلا تأثير التعميم).

الانحياز في السؤال	- ترجمة خاطئة. - وثيقة الصلة التفاضلية للأسئلة عبر الثقافات. - عوامل الإزعاج.
--------------------	---

مصدر: رونالد ك هاميلتون، بيتر ف ميريندا، وتشارلز د. سيلبرغر، مرجع سابق،

2006، ص: 144.

2- المستجوبون ثنائيي اللغة

في إطار تقييم الاختبار المكيف للبيئة الجزائرية، يمكن للمستجوبين ثنائيي اللغة أن يزودوا الباحث بمعلومات قيمة فيما يتعلق بتعادل نسختي الاختبار ومقارنة الدرجات. وفي هذا الإطار، يمكن أن توجد عدة تصاميم للتأكد من سلامة التكييف، ومن بينها ما ذكره رونالد ك هاميلتون، بيتر ف ميريندا، وتشارلز د. سيلبرغر، فيما يلي:¹³

2-1- تصميم أحادي المجموعة

يتطلب هذا التصميم مجموعة واحدة ثنائية اللغة، أي أن أفرادها يتقنون اللغة الأصلية واللغة المستهدفة بالتكييف. هذه المجموعة تقسم إلى نصفين، تقدم النسخة الأصلية مثلا باللغة الإنكليزية للمجموعة الأولى. بينما تخضع المجموعة الثانية للنسخة المكيفة باللغة العربية، ثم يقوم الباحث بالعملية العكسية أي أنه يطلب من المجموعة الأولى الإجابة على النسخة العربية المكيفة ويطلب من المجموعة الثانية الإجابة على النسخة الإنكليزية الأصلية، ويقاس مدى سلامة التكييف بضآلة تباين نتائج الصورتين في درجات الصدق والصعوبة والتمييز.

هناك ثلاث نقاط ضعف في هذا التصميم هي:

- التصميم لا يفسر وجود أنماط مختلفة من ثنائيي اللغة من الخاضعين للاختبار، فإذا تم مثلا إجراء الدراسة على عينة من ثنائيي اللغة الذين يتقنون أكثر اللغة الإنكليزية، فإن النتائج قد لا تعمم للحالة التي يستخدم فيها عينة من ثنائيي اللغة الذين يتقنون أكثر اللغة العربية.

- وجود أثر الممارسة، لأن الممتحنين يجيبون على كل سؤال في كلا اللغتين. فإن الإحاطة بالسؤال في نموذج الاختبار الأول قد يؤثر على إجابات الممتحنين في السؤال المماثل في نموذج

الاختبار الثاني. ومن هنا، فإن النتائج قد تختلف عما يمكن ملاحظته في حال إجابة الممتحنين على نموذج اختبار واحد فقط.

- هذه الطريقة غير اقتصادية، فاختبار مجموعة واحدة من الخاضعين لاختبار ذي نموذجين يضاعف من الوقت اللازم للاختبار. يضاف إلى كل هذا أن الممتحنين قد يفقدون الحافز أو يصبحون أكثر إرهاقا عند إخضاعهم للإجابة على نموذجين للاختبار، الأول بلغة والآخر بلغة ثانية.

2-2- تصميم ثنائي المجموعة

يستخدم هذا التصميم مجموعتين متعادلتين من ثنائيي اللغة يتم اختيارهما اختيارا عشوائيا، ثم تخضع كلا المجموعتين في نفس الوقت للاختبار النفسي. فتقوم المجموعة الأولى بالإجابة على نسخة الاختبار أ وهي صورة مختلطة تحتوي على أسئلة فردية باللغة الإنكليزية للاختبار، وأسئلة زوجية مصاغة باللغة المستهدفة وهي اللغة العربية.

أما المجموعة الثانية، فتقوم بالإجابة على نسخة الاختبار ب وهي كذلك نسخة مختلطة تحتوي على أسئلة فردية مصاغة باللغة المكيفة للاختبار أي اللغة العربية، وأسئلة زوجية صيغت باللغة الأصلية أي اللغة الإنكليزية في المثال السابق.

هذا التصميم يتجاوز العديد من الانتقادات الموجهة في تصميم المجموعة الواحدة. فبما أن المجموعتين تم اختيارهما بشكل عشوائي، فإن الباحث سيضمن تعادلا وعدم أفضلية إحدى المجموعتين على الأخرى في التحكم في إحدى اللغتين. كما أن هذا التصميم اقتصادي لأن المجموعتين تقومان بالإجابة على الاختبار في نفس الوقت، وبالإضافة إلى أن هذا التصميم مفيد في تحديد الأسئلة التي لم تكن متعادلة عبر اللغات، فإنها كذلك تلغي أثر الخبرة والممارسة الناتجة عن الإجابة على الاختبار مرتين بلغتين مختلفتين.

2-3- تصميم متعدد المجموعات

يمكن للتصميمات أن تتخذ أشكالا رباعية أو متعددة المجموعات بناء على درجة تحكم كل مجموعة من الممتحنين في لغة المقياس الأصلي ولغة المقياس المكيف، مثال ذلك أن تشمل المجموعة الأولى ثنائيي اللغة متمكنين من اللغة العربية أكثر من الإنكليزية، وتشمل المجموعة

الثانية ثنائيي اللغة متمكنين من اللغة الإنكليزية أكثر من العربية، وتشمل المجموعة الثالثة مجموعة تتقن اللغتين معا بشكل جيد وهكذا.

بالإضافة إلى تمتع هذا التصميم بكل مزايا تصميم المجموعتين، فإنه يعطي معلومات أدق حول درجة تكافؤ البنود في اللغتين. وإذا تم التوصل إلى أن سؤالا ما متعادل إحصائيا عند كل المجموعات، فيمكن الاستدلال بذلك على أن هذا السؤال هو نفسه في اللغتين من دون أدنى شك.

3- حساب صدق الاختبار

صدق الاختبار هو أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه. وتوجد عدة أنواع من الصدق، إلا أن الجمعية الأمريكية لعلم النفس صنف الصدق إلى ثلاثة أنواع رئيسية هي صدق المحتوى وصدق المحك وصدق التكوين.

وبما أنه لا يمكن العرض المفصل لكل طرق حساب صدق الاختبارات لأنه ليس موضوع هذا المقال، فهذا لا يمنع من الإشارة إلى بعض الطرق الأكثر استعمالا في هذا المجال، ومن بينها ما يلي:

- صدق المحك، ويعتمد على حساب معامل الارتباط بين درجات الاختبار ودرجات محك خارجي. ويستخدم أكثر لإيجاد معامل الصدق المرتبط بالمحك أو الصدق العاملي.¹⁴

- صدق الاتساق الداخلي، وتعتمد هذه الطريقة على حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للاختبار (أو الأبعاد ذات العلاقة بالبند)، لأن اتساق البنود من خلال معاملات الارتباط الدالة إحصائيا بينها وبين الدرجة الكلية يشير إلى أن بنود الاختبار متماسكة ومتراصة ومتسقة فيما بينها، وبالتالي كلها تقيس متغيرا واحدا، وهذا مؤشر معقول على صدق الاختبار.¹⁵

- صدق المقارنة الطرفية، وتقوم هذه الطريقة على أحد مفاهيم الصدق وهو قدرة الاختبار على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، حيث يقوم الباحث بترتيب درجات أفراد العينة ثم تقسيمها إلى قسمين، القسم العلوي يتألف من 27 % من أعلى الدرجات والقسم

السفلي ويتألف من 27 % من أدنى الدرجات ويتم استبعاد 46 % الوسطى، ثم يقارن بينهما بصفتهما مجموعتين متناقضتين تقعان على طرفي الخاصية إحداها يطلق عليها المجموعة العليا والأخرى المجموعة الدنيا، ويستعمل أسلوبا إحصائيا ملائما وهو اختبار ت لدلالة الفروق بين متوسطين حسابيين.¹⁶

خاتمة

على الرغم من انتشار استعمال الطرق الموضوعية واستخدام الاختبارات النفسية في المؤسسات الاقتصادية الغربية، غير أنها لا زالت تلقى الكثير من المشاكل في المؤسسات الجزائرية وذلك للعديد من الأسباب من بينها عدم توفر اختبارات نفسية يتفق محتواها مع الخصوصية الثقافية للمجتمع الجزائري.

تتطلب عملية التكيف الثقافي للاختبارات النفسية توفير العديد من الشروط والإجراءات، والتي من بينها ما يلي:

- وضع خطة مناسبة لعملية تكيف الاختبارات للبيئة الجزائرية تتضمن احترام خطوات التكيف، ويمكن تكليف باحثين أو فرق بحث متخصصة للقيام بهذه العملية، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة التي تسمح بكشف البنود التي ينبغي تعديلها أو حذفها وللتأكد من تكافؤ بنود الاختبار عبر الثقافات المختلفة.

- إعطاء أهمية أكبر لعملية الترجمة التي يستحسن أن يقوم مترجمون مؤهلون ومتألفون مع اللغات المستخدمة ويعرفون الثقافة الجزائرية المترجم لها والثقافة المترجم منها، وهذا حتى يتم احترام المعنى المقصود عبر اللغات، فالكلمة والجملة والنص يجب أن تحتفظ بمعانيها المتضمنة في النص الأصلي.

- الطلبة والممتحنون مزدوجو اللغة قد يشكلون مصدرا حقيقيا لكشف أخطاء التكيف الثقافي للاختبار. ومن ثم، فإن إجاباتهم على صورتى الاختبار وإجراء مقابلات معهم قد يساهم في تحقيق تكافؤ البنود في الثقافتين. ومن ثم، التأكد من سلامة عملية التكيف ومنه صلاحية الاختبارات.

- العمل قدر الإمكان على جعل الأسلوب والشكل العام والخطوات المتبعة في الاختبار وطريقة الإجابة مألوفة للمرشحين الجزائريين. ولهذا، يجب أن يتم الاهتمام بوضوح التعليمات مثلما يتم الاهتمام ببند الاختبار.
- إعطاء أهمية أكبر لتخصص الخبراء المحكمين للاختبارات سواء من حيث تخصصهم أو علاقاتهم بموضوع القياس أو إطلاعهم على ثقافة المجتمع الجزائري.
- استعمال الأدوات الإحصائية المناسبة للكشف على الخصائص السيكمترية للاختبارات النفسية والتأكد من مدى تساوي بنود النسخة الأصلية المكيفة، خاصة من حيث التماثل السيكلوجي الذي يشير إلى التكافؤ واكتساب الأسئلة لنفس المعنى في ثقافتين مختلفتين. وعلى الرغم من الاعتقاد السائد عند بعض الباحثين أن تكييف الاختبارات الموجودة حتى ولو كانت غربية يعتبر أفضل من بناء اختبارات جديدة مكلفة وباهظة الثمن وتستغرق وقتاً أطول. غير أن بقاء المؤسسات الجزائرية عالية على ما ينتج في الغرب من اختبارات نفسية لن ينزع الشكوك والنظر بعين من الريبة للاختبارات التي تم تكييفها وخاصة في مجال الاختيار والتوظيف. ولهذا، قد يكون من بين المزايا التي يمكن للباحثين استخلاصها من التجارب السابقة في هذا المجال هو ضرورة التحرر والانطلاق في المحاولات الجادة لبناء الاختبارات التي تتفق مع الثقافة الجزائرية.

الهوامش والمراجع:

- 1- بشير معمري: القياس النفسي وتصميم أدواته، منشورات الخبر، الجزائر، 2007، ص ص: 130-185.
- 2 -Sabine Duhamel, Pascal Roi et Gérard Roudaut, Le grand livre des tests de recrutement, Studyrma, Paris, 2^{ème} édition, 2014, p : 12
- 3- Idem, p : 48.
- 4 - لويس كامل مليكة، اختبار الشخصية المتعدد الأوجه: دليل الاختبار، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، الطبعة السادسة، 2000.
- 5-Mohamed Riadh Ben Rejeb, Développement intellectuel et facteurs culturels : Essai d'adaptation des échelles différentielles d'efficacités intellectuelles aux enfants tunisiens âgés de 3 à 11 ans, Thèse de doctorat d'état Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Université de Tunis, 1997.p:145
- 6-رونالد ك هاميلتون، بيتر ف ميريندا، وتشارلز د. سيلبرغر، ترجمة هالة برمدا مراجعة عشوي مصطفى، تكيف الاختبارات التربوية والنفسية للتقييم عبر الثقافات، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية، 2006، ص: 365.
- 7-محمد غازي الدسوقي سيد أحمد، "طيف الاختبارات النفسية وإشكالية القياس في الوطن العربي"، مجلة دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة- الجزائر، العدد الأول، 2008.
- 8 -Robert.J.Vallerand : "Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : implication pour la recherche française", Psychologie canadienne, Vol 30(4), Oct 1989, pp : 662-680.
- 9 -Dubois, J., Giacomo, M., Guespin, L., Marcellesi, C., Marcellesi, J-B., Mével, J-P. Le dictionnaire de linguistique et des sciences du langage. Edition Larousse. Paris. 2012.
- 10-رونالد ك هاميلتون، بيتر ف ميريندا، وتشارلز د. سيلبرغر، مرجع سابق، 2006، ص ص: 25-32.
- 11-عبد الله علي القاطعي: "علاقة صدق المحكمين بالمفهوم الإحصائي لصدق البنود"، دراسات نفسية، مجلة جامعة الملك سعود، يناير 1993، مجلد3، العدد1 ص: 45.
- 12- عبد العزيز حداد: الاكتئاب وعلاقته باختلال التفكير السني والتحكم المدرك من منظور الاتجاه المعرفي، رسالة دكتوراه دولة غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006، ص: 362.

- 13-رونالد ك هاميلتون، بيتر ف ميريندا، وتشارلز د. سبيلبرغر، مرجع سابق، 2006، ص ص 182-192.
- 14 -مقدم عبد الحفيظ، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003، ص: 151.
- 15 -بشير معمريّة، مرجع سابق، 2007، ص ص: 130-185.
- 16-المرجع نفسه، ص ص: 130-185.