|  |
| --- |
| **المحاضرة السابعة: أساليب جمع البيانات في تحليل العمل )تابع(** |

|  |
| --- |
| * 1. **الاختبارات والمقاييس النفسية:**

**1.1.7. الاختبارات النفسية:** الاختبارات النفسية تعبر عن مواقف مصطنعة تنظم بطريقة خاصة وتعرض على الفرد لكي تؤخذ استجاباته عنها أساسا لتقدير استعداداته وخصائصه المختلفة، أي لقياس الفروق بين الأفراد على الاستعداد أو الخاصية المراد تقييمها، إذ من المسلم به وجود الفروق بين الأفراد فيما بينهم في كافة الاستعدادات والخصائص النفسية. وتمتاز الاختبارات النفسية عن غيرها من وسائل تحليل العمل الأخرى في غالب الأحيان بميزتين أساسيتين: )فرج عبد الله طه، 1988( 1. إعطائها للاستعداد أو الخاصية التي يقيسها الاختبار درجة كمية تحدد مدى توافر الاستعداد أو الخاصية لدى الفرد، فهذا نسبة ذكائه 120 وهذا 125، ولا يكون التعبير كيفي فقط مثلا هذا ذكي وهذا متوسط الذكاء.2. توافر درجة أعلى من الموضوعية، بمعنى أن الدرجة التي يحصل عليها الفرد في اختبار للذكاء تتأثر بذاتية الأخصائي الذي يطبق الاختبار أو يصححه، لان طريقة التقييم والتصحيح للاختبار هي محددة وفقا لمعايير معينة. **ا. تصنيف الاختبارات النفسية:** تصنف الاختبارات النفسية إلى عدة أنواع، كل منها على حسب الأساس الذي تأخذه في عين الاعتبار أثناء عملية التصنيف، ولعل أهم هذه التصنيفات هي ما يلي: )المرجع السابق (1. حسب طبيعة الاستعداد أو الخاصية النفسية التي يقيسها الاختبار: وتقسم هذه الاختبارات إلى عدة أنواع مثلا هي: اختبار الذكاء، اختبار الاستعداد اللفظي، اختبار الاستعداد الحسابي، اختبار الاستعداد الكتابي، اختبار الاستعداد الميكانيكي والمكاني، واختبار مهارة الأصابع والتآزر بين اليدين والقدمين، وكذا اختبارات الشخصية.2. على حسب طبيعة الاستجابة للاختبار: وتعتبر هذه الاختبارات أدائية، حيث في محتواها هي اختبارات تقيس مدى استجابة الفرد الأدائية لتلك الأنشطة التي يقوم بها، مثل قياس مهارات الأصابع لدى الفرد في أدائه لأنشطة العمل الذي يتطلب تلك المهارة الأدائية.3. على حسب تحديد زمن الاختبار: وتقسم هذا الاختبارات على أساس السرعة في أدائها، وهي اختبارات المحددة بالزمن، وهي اختبارات يعطى فيها الفرد وقتا محددا ويطلب منه ان يحل اكبر عدد من أسئلة الاختبار في حدود ذلك الوقت. 4. على حسب طريقة التطبيق: وهي اختبارات تقسم إلى نوعين: اختبارات فردية، واختبارات جماعية، حيث أن الاختبارات الفردية لا يمكن تطبيقها إلا على فرد واحد أثناء وقت تطبيقها، بين الاختبارات الجماعية يمكن تطبيقها على مجموعة من الأفراد أثناء عملية تطبيقها. **ب. تقنين الاختبار النفسي:**لما كان الاستعداد أو الخاصية النفسية شيئا معنويا بالدرجة الأولى، بحيث لا نستطيع أن نحدده تحديدا كميا ملموسا كما هو الحال بالنسبة للطول أو الوزن مثلا، فإننا نضطر إلى قياسهم بطريقة غير مباشرة عن طريق دراسة المظاهر التي تدل على وجود الاستعداد أو الخاصية، فمثلا إذا علمنا أن طفلا في الثالثة من عمره يستطيع أن يجمع 1+2 أو 3+1 جمعا صحيحا، فان هذا يدل على ارتفاع ذكائه، على حين نعلم جيدا أن الذكاء ليس جمع 1+2 أو 3+1، وإنما فقط تكون مثل هذه العمليات العقلية من مظاهر الذكاء التي تدل على توافره في مثل هذه السن.ويمر الاختبار النفسي بالكثير من التجارب أثناء إعداده لأننا لا نستطيع استخدامه لا بعد التأكد من مدى صلاحيته للاستخدام، ويطلق على هذه الدراسات والتجارب عينة تقنين الاختبار، ويشترط أن تجرى تلك الدراسات والتجارب على عينة تمثل المجتمع الأصلي الذي يطبق فيه الاختبار، ويجب أن تكون عينة التقنين وكأنها صورة فوتوغرافية مصغرة للمجتمع الأصلي تحمل جميع ملامحه، حيث إذا قررنا أن نطبق نفس الاختبار على عينة أخرى من نفس المجتمع الأصلي ستكون النتائج المتحصل عليها هي نفسها التي تحصلنا عليها عند تطبيقها على العينة الأخرى، وهذا يدل على دقة عملية التقنيين للاختبار وصلاحيته للتطبيق على مجمل العينات المتشابهة في المجتمع الأصلي، واهم عمليات تقنين الاختبار النفسي هي كما يلي: )فرج عبد الله طه، 1988(**1. تحليل الوحدات:** الاختبار النفسي يتكون من وحدات تمثل أجزاءه الصغيرة أو المسائل التي يتكون منها الاختبار، ولاشك أن حسن اختيار هذه الوحدات وصلاحيتها لتمثيل المظاهر التي تقيس الاستعدادات والخصائص الفردية وهذا هو أساس صلاحية الاختبار كله. **2. ثبات الاختبار:** بعد الانتهاء من تحليل الوحدات التي يتكون منها الاختبار، ننتقل إلى دراسة ثبات الاختبار، ونقصد بثبات الاختبار مدى إعطاء الاختبار نفس الدرجات لنفس الأفراد عند تكرار الاختبار عليهم، فالاختبار الثابت هو الذي إذا طبق على فرد ثم أعدنا تطبيقه على نفس الفرد بعد فترة معينة يعطينا تقريبا نفس الدرجة التي أعطاها لنا في المرة الأولى، فثبات الاختبار هي صفة لازمة للمدى موضوعيته وكذا دقة وصحة المعلومات والبيانات المراد جمعها عن تحليل العمل.**3. صدق الاختبار:** نعني بصدق الاختبار مدى قياسه فعلا للاستعداد او الخاصية التي وضع لقياسها، فإذا وضعنا اختبارا بقصد قياس الذكاء فإلى أي حد يقيس هذا الاختبار فعلا خاصية الذكاء وليس شيئا أخر، لهذا فصدق الاختبار صفة أساسية يجب توفرها في الاختبار وإلا فقد الاختبار قيمته كوسيلة لقياس الاستعداد أو الخاصية المقصود به قياسها، وهكذا تصبح دراسة صدق الاختبار خطوة هامة من خطوات تقنينه لا يمكن الاستغناء عنها مهما كانت درجة ثبات الاختبار التي حصلنا عليها سابقا، ذلك أن الاختبار قد يكون ثابتا إلى درجة عالية جدا ومع ذلك قد لا يكون صادقا وبالتالي قد لا يصلح لقياس الاستعداد والخاصية المطلوبة، ومن هنا كانت ضرورة دراسة مدى صدق الاختبار النفسي حتى نتأكد مدى صلاحيته في جمع المعلومات المتعلقة بمجال تحليل العمل. **2.1.7. المقاييس النفسية:** يمكن استخدام المقاييس النفسية لتخفيض عبء كبير بالنسبة لشاغلي الوظائف وكذا المختصين في مجال تحليل العمل، وهذا من خلال تطوير المعلومات المتعلقة بتحليل الوظائف، حيث بدلا من الانطلاق من الصفر في الحصول على المعلومات يمكن اعتماد المعلومات السابقة للوظائف التي قام المختصين بتحليلها في السابق وتطويرها حاليا، ويكون ذلك من خلال مشاركة العاملين في الإجابة عن أسئلة المقياس والمتعلقة بمنصب العمل، وبعدها يأتي دور المحلل للقيام بتحليل المعلومات وتفسيرها بما يتناسب وطبيعة العمل، والخطوة الموالية في هذا المستوى هو تحديد قائمة الاحتياجات الأساسية لأداء العمل، ولتحديدها يجب استخدام مقياس التصنيف الوظيفي، والقيام بهذا الإجراء ليس فقط من منطلق تسهيل المهمة بالنسبة للعاملين المشاركين في جمع المعلومات عن العمل، ولكن أيضا لتسهيل مهمة المحللين في جمع المعلومات الضرورية المتعلقة بالوظيفة وكذا سهولة القيام بعملية الوصف الوظيفي.ويمكن تصنيف المقاييس النفسية إلى قسمين نتناولهما فيما يلي: (Erich P. Prien, et al, 2009)1. **مقياس تحليل الوظيفة:** هذه المقاييس مصممة خصيصا للمسئولين المهنيين في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث أن المقياس يطور أساسا من خلال المعلومات المتحصل عيها من شاغل الوظيفة ذاتيا أو من قبل الأفراد المشرفين على الوظيفة وحتى الخبراء في مجال التحليل الوظيفي يقدمون البيانات والمعلومات المتعلقة ببناء وتطوير تلك المقاييس الخاصة بتحليل العمل حيث نجد في المقاييس العادية أن الخبراء يقومون باستخدام التحليل الإحصائي لتحليل النتائج الكمية المتحصل عليها، في حين أن هذا المقياس هو مصمم خصيصا بصورة خاصة لتحليل الوظيفة والتي هي قيد التحقيق في معرفة أكثر لمتطلباتها وخصائصها وهي تتطلب كثير من الوقت والجهد وقدر كبير من المهارة، لكي نستطيع أن نقدم في الأخير مقياس عالي الجودة في مجال تحليل الوظيفة والتي نعتمد عليها فعلا في الحصول على المعلومات الدقيقة المتعلقة بالوظيفة.

**2. مقياس تحقيق أهداف التحليل الوظيفي:** هذه المقاييس في الأصل كانت مصممة خصيصا من اجل تحليل الوظيفة، ولكن طورت من قبل الخبراء المختصين في تحليل العمل حيث أصبحت مصممة بصفة اشمل وهي موضوعة خصيصا من اجل تحقيق أهداف الوظيفة، حيث تصبح في المستقبل كأداة أساسية لجمع المعلومات الدقيقة عن الوظيفة وكذا التغيرات التي حصلت فيها، ونجد في مضمونها حتى الخطوات المنهجية التي يجب اعتمادها في عملية التحليل الوظيفي، ومن أمثلة هذه المقاييس المسحية: مقياس فليشمان للتحليل الوظيفي Fleishman Job Analysis Survey (Fleishman, 1996). ومقياس تحليل منصب العمل Position Analysis Questionnaireالذي قدمه كل من: (McCormick et al, 1988).وخلاصة القول إن الاختبارات والمقاييس النفسية هي من أهم الطرق والأساليب الفعلية للقيام بعملية التحليل الوظيفي وهي تعمل بشكل واضح من اجل تطوير عملية تحليل العمل من خلال البيانات والمعلومات التي تقدمها في هذا الصدد، والاعتماد عليها كوسيلة مهمة في تحليل العمل يعتمد كذلك على المهارة والخبرة العالية من طرف المختصين في هذا المجال، لكي يستطيع هؤلاء أن يحسنوا من أداء الموارد البشرية في مجال أعمالهم يحب أن يقوموا بالتحليل الموضوعي الدقيق للوظائف من خلال الوصف الوظيفي بالاعتماد على المعلومات والبيانات المحصل عليها. |