

تست های روانشناسی و کاربرد آنها

دکتر رضا شاپوریان

استاد روان شناسی دانشگاه بهلوی

سطوح سنی مختلف استفاده کرد و برای مثال میتوان کودکان باهوش و مستعد زیر شش سالگی را که طبق مقررات فعلی آموزشی کشور ماقادر نیستند بدبستان راه یابند مشخص ساخت و آن دسته را که از لحاظ فکری آمادگی شروع به تحصیل را دارند به مدارس معرفی کرد ، مسأله ای که شاید یکی از مهمترین مسائل زندگی خانوادگی افراد بیشتری باشد زیرا در بسیاری موارد کودکی بایکروز اختلاف در شناسنامه از ورود بمدرسه برای یکسال تحصیلی محروم میماند و مجبور است درخانه ویا احياناً درکودکستانهاییکه محیط آنها برای اوکسل کننده است بزندگی ادامه دهد یابدانش آموزیکه در دوره راهنمایی سرگرم تحصیل است کمک کرد که علائق و مشخصات خود را بخوبی بشناسد و جهت

همانطور که همه میدانیم کلمه تست را اولین بار روان شناس آمریکائی ، جمیز مک کین کتل در سال ۱۸۹۰ برای آزمونهای روان شناسی بکاربرد و پس از آن در سایر رشته های علمی نیز این کلمه بمعنای آزمون یا استعان مورد استفاده قرار گرفت . بطور کلی منظور از بکاربردن تست در روان شناسی متمایز ساختن افراد ، بر حسب تفاوت های فردی موجود در آنها ، از یکدیگر است ، عملی که مالا بنفع خود فرد تمام خواهد شد زیرا بکمک این روش است که آدمی میتواند نسبت با - استعدادها وقابلیت های خود ، مادام که از آنها بیخبر باشد ، آگاه گردد و بر اساس نتایج بدست آمده جهت زندگی آینده خود خط مشی مناسبی انتخاب نماید . از تست های روان شناسی میتوان در همه

انتخاب خط مشی آینده خود تصمیمات مناسب اتخاذ نماید. و با درموسسات صنعتی و بازرگانی افراد معین را جهت احراز مشاغل معین تعیین کرد و موارد دیگری از این قبیل که بعداً بتفصیل بیشتر در باره آنها صحبت خواهد شد.

بدیهی است انتخاب کرد نهائی از این قبیل تازگی ندارد زیرا نخستین فیلسوفی که بوجود تفاوتهای فردی در کودکان اشاره و تشخیص و تربیت آنها را به جاسعه توصیه کرد افلاطون است که کتاب جمهوری او بهترین شاهد این مدعاست. با همه اینها کسیکه در سالهای اول قرن بیستم بطور علمی اقدام به تعیین روشی جهت سنجش هوش واستعداد افراد کرد آلفرد بینه فرانسوی است که همه با نام و آثار او آشنائی کامل داریم. عملی که بینه بنا بدخواست شهرداری پاریس مأمور انجام آن شد جدا ساختن کودکان درس خوان از کودکان درس نخوان بود، برای اینکه بتوان وسایل تحصیل هر دسته را درخور استعداد های آنان فراهم ساخت و مآلاً از اتلاف وقت دسته دیگر ممانعت بعمل آورد.

بطور کلی در ارزیابی افراد میتوان روش سنتی ناسپرد:

اول - آزمونهای تحصیلی

دوم - مصاحبه

هدف از بکار بردن آزمونهای تحصیلی مشخص ساختن سطح معلومات و معارف اکتسابی افراد است در حالیکه از روش مصاحبه بیشتر جهت تعیین صفات مزاجی و شخصیتی فرد بهره گیری میشود. گویانکه در پاره ای موارد میتوان از روش اخیر نیز جهت تخمین معارف و قابلیت های فکری افراد استفاده

کرد.

اکنون باید دیدتست های روان شناسی از چه نقطه نظر هائی باروشهای اخیر فرق دارند. بطور کلی اهم این تفاوتها بقراریزند:

۱ - تست های روان شناسی عینی ترند و نتایج بدست آمده از طرف دویاسه آزمون کننده بیشتر یکدیگر را تأیید مینمایند.

۲ - در مصاحبه ممکن است نظر فردی دخالت داشته باشد و آزمون کننده تحت تأثیر عوامل و امکانات خارجی قرارگیرد. مضاف باینکه این امکان هم وجود دارد که نظر دو آزمون کننده بایکدیگر اختلاف فاحش داشته باشد.

۳ - پایداری و استواری تست های روان شناسی در مقام مقایسه باروش مصاحبه قاطعتر بودن نتایج حاصله ازتستها را بخوبی مدلل میسازد.

۴ - در تست های روان شناسی هدف بیشتر تعیین قابلیت ها و استعداد های ذاتی افراد و چگونگی پرورش یافتن آنها در سنین مختلف میباشد و نه مشخص ساختن معلومات اکتسابی و آموخته شده در مدرسه و دانشگاه. بعبارت دیگر در حالیکه تست روان شناسی در پی کشف نحوه و اندازه جذب معارف و انگیزه های موجود در محیط ادراکی فرد است، هدف مصاحبه کننده ارزیابی رفتار مصاحبه شونده و طرز بیان و واکنشهای اجتماعی اوست. بدیهی است عواملی از قبیل طرز بیان و تسلط کلامی یک خصیصه اکتسابی است که فرد تحت تأثیر مناسبات متقابل خود با سایر افراد اجتماع کسب میکند.

۵ - بوسیله انجام تست های روان شناسی میتوان برای هر گروه سنی معین هنجارهای مناسب مشخص ساخت و مآلاً نتایج بدست آمده

از فرد را با این هنجارهای قابل اطمینان مقایسه کرد و نتیجه‌گیری لازم را انجام داد. معنی گفته اخیر اینست که این افراد همین هستند که هنجار بودن یا نابهنجار بودن رفتار فردی را مشخص می‌سازند و نه آزمون‌کننده‌ای که ممکن است نظرش منبعت از نحوه تناسب و روابطش با آزمون‌شونده باشد.

۶ - تست‌های روان‌شناسی اغلب بهترین وسیله جهت توزیع افراد مختلف در محور هنجار نابهنجار می‌باشند و بخوبی قادرند مقام فرد را در بین گروه مورد مطالعه بر حسب شرائط و اسکانات متعنی طبیعی مشخص سازند در حالی که در مصاحبه مقایسه‌ها بیشتر اوقات بر اساس حدس و تخمین صورت می‌گیرند.

بدیهی است که توزیع صفات شخصیتی و خصوصیات مزاجی افراد باسانی توزیع خصوصیات و استعداد های هوشی آنان صورت نمی‌گیرد و تشخیص هنجار بودن شخصیت فرد بر مراتب مشکلتر و پیچیده‌تر از تشخیص قابلیت هوشی اوست.

پا همه مزیت‌هایی که تست‌های روان‌شناسی پرورش سنتی مصاحبه دارند نباید ناگفته گذاشت که در آزمونهای روانی چند جوابی، از جمله تستهای گروهی هوش سنجی «آلیس هایم» AH2/AH3AH4/AH5/AH6 که راه حل مساله تشخیص جواب صحیح پنهان شده در میان یک گروه جواب داده شده ناصحیح میباشد بهیچوجه آزمون‌شونده اسکان عرضه کردن نظرات شخصی خود را ندارد و تنها موظف است از روی حدس یا یقین یک جواب معین را مشخص سازد بی آنکه فرصت داشته باشد درباره انگیزه و یا هدف تشخیص خود به بحث و انتقاد پردازد.

پس از ذکر این مقدمه اکنون باید دید کاربرد تست‌های روان‌شناسی چیست و چه خدستی این تستها میتواند انجام دهند؟ و آیا میتوان نسبت به همه تستهای روان‌شناسی اعتماد داشت و آنها را در هر شرائطی مورد استفاده قرارداد؟ جواب این مساله نیاز بکمی تأمل دارد زیرا گرچه شماره تستهای روان‌شناسی قابل اعتماد انگشت شمار نیست ولی بهر صورت تستهایی که بهیچوجه ارزش مورد استفاده قرار گرفتن را ندارند تعدادشان اندک نیست. از این گذشته حتی ممکن است تستهای خوب هم بعامل مختلف از جمله آماده نبودن آزماییش‌شونده، بی‌اطلاع بودن آزماییش‌کننده، و فراهم نبودن موقعیت مناسب و غیره در عمل نتوانند رسالت خود را بخوبی انجام دهند. بهر حال لازم بتذکر است که رویه مرفته تستهای مربوط به استدلال، مساله‌گشائی، استعداد، و هوش بیشتر از تستهای مربوط به ارزیابی شخصیت و صفات مزاجی میتوانند مورد اعتماد و اطمینان قرار گیرند.

بطور کلی از تست‌های روان‌شناسی میتوان دره قلمرو مشخص بشرح زیر استفاده کرد:

- ۱ - قلمرو راهنمائیهای شغلی
 - ۲ - انتخاب افراد جهت بهکارگاردن در کارخانجات و صنایع
 - ۳ - انتخاب مدیران در سطح عالی اعم از کشوری یا لشکری
 - ۴ - راهنمائیهای تحصیلی
 - ۵ - مشاوره کلینکی
- همانطور که ملاحظه میشود ۳ قلمرو اول از قلمروهای پنجگانه فوق تاحد زیادی بیکدیگر ارتباط دارند و در هر سه مورد غرض انتخاب فرد معین جهت انجام وظیفه معین

میباشد منتهی در سطوح مختلف . توضیحات بعدی این مسأله را بهتر روشن میسازد که چرا ما آنها را از یکدیگر مشخص کرده ایم و بطور جداگانه مورد بحث قرار داده ایم.

۱ - راهنماییهای شغلی

مشاوره و راهنماییهای شغلی بصورت کنونی دارای دو تاریخچه کاملاً متفاوتست. نخست انتشار کتایی تحت عنوان شغلی انتخاب کنید در سال ۱۹۰۶ توسط «فرانک پارسون» است که در واقع نقطه شروع این جنبش میباشد پارسون بطور جدی تحت تأثیر نیازیکه اجتماع صنعتی قرار گرفته بود و میکوشید تا بچوانان نظر اندازهای جدیدی جهت احراز مشاغل مناسبی در دنیای صنعتی عصر خود ارائه دهد و از این تاریخ هم بود که تکنیک مشاوره و راهنمایی شغلی رایج گردید . بنظر پارسون عواملی که بهنگام انتخاب شغل میتواند بفرد کمک کنند عبارتند از :

الف . اطلاعات در باره خصوصیات مشاغل مختلف

ب . اطلاعاتی درباره حدود استعدادهای فرد .

ووظیفه مشاور یاراهنا این بود که هر دودسته این اطلاعات را گردآوری کند و در دسترس فرد بگذارد و باو یاری دهد تا از آنها تا سرحد امکان استفاده نماید . طی سالهای متمادی این روش تکامل بیشتری پیدا کرد و مطالعات علمی زیادی را در زمینه انتخاب شغلی موجب گشت که از جمله میتوان تست های مختلف روان شناسی را که بدین منظور تهیه شده اند نام برد تستهاییکه بکمک آنها مشاور میتواند استعداد های ذاتی و قابلیت های مختلف افراد را جهت احراز یک شغل معین مشخص سازد .

تاریخچه دوم مشاوره شغلی مربوط میشود بسالهای اول شروع نخستین جنگ بین الملل و بخصوص با وارد شدن دولت امریکایجنگ و اعلام بسیج عمومی . در آن زمان چون داوطلبان بشرکت در ارتش تعدادشان بیشتر از حد نصاب احتیاج بود بنابراین دولت امریکا تصمیم گرفت با ایجاد وسیله ای مستعد ترین و بهترین سربازان را جهت احراز مشاغل مختلف ارتشی انتخاب کند و در نتیجه تستهای مداد و کاغذی بوجود آمدند و استفاده از اینگونه تستها بود که بارتش امریکا امکان داد استعداد های داوطلبان را بیوته نقد و بررسی گذارند و باهوشترین افراد را از میان آنان انتخاب کنند . پس از خاتمه جنگ از همین روشها در بیشتر مؤسسات صنعتی و کارخانه ها استفاده شد و در نتیجه نقد استعداد های ذاتی فرد جنبه علمی بیشتری گرفت و مشاوره شغلی بصورت یک رشته تخصصی درآمد .

بطور کلی راهنمایی شغلی را میتوان علم یافنی بشمار آورد که بکمک آن مشخص میشود چه نوع شخصی بدر چه نوع کاری میخورد کاری که فرد بتواند هم از آن لذت برد و هم از عهده انجامش برآید . بسیاری از افراد خود بخوبی نسبت بعلاق و استعداد های خود واقفند و میدانند جهت رو برو شدن با مشکلات حیات و بوجود آوردن یک زندگی مستقل چه نوع شغلی برای خود انتخاب نمایند و اگر اندکی هم خوش شانس باشند والدین آنان نیز باشغل مورد نظر آنها روی خوش نشان میدهند و در نتیجه فرد بدون هیچ درگیری و ناراحتی بفعالیت دلخواه خود اقدام مینماید . در چنین حالتی بهیچوجه مسأله ای وجود ندارد که نیاز به راهنمایی و تست روان شناسی پیدا

شود .

افزود که تستهای روان‌شناسی تنها وسیله‌ای نیستند که در راهنمایی‌های شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرند بلکه میتوان نتایج بدست آمده از اینگونه تستها را بکمک سایر اطلاعاتیکه بوسیله روشهای دیگر از قبیل مصاحبه ، پرسشنامه ، بحث آزاد ، معرفی مدرسه وغیره بدست می‌آیند تکمیل کرد .

۲ - انتخاب افراد مناسب جهت بکارگماردن در رشته‌های مختلف صنعت و بازرگانی :

یک جامعه هنگامی با برچسب جامعه درحال رشد مشخص میشود که افراد آن فاقد رشد عاطفی - اجتماعی کافی باشند و شک نیست که نیروی انسانی هرملت مهمترین منبعی است که باید روی آن تکیه شودونه برخلاف تصور عمومی منابع زیرزمینی که در اختیار آن ملت قرارگرفته است . مثال جالبی که میتوان برای روشن ساختن این مطلب ذکر کرد کشور سوئیس است که با وصف براینکه فاقد هرگونه منابع زیرزمینی قابل ذکر است ولی افراد آن توانسته‌اند با کوشش و فعالیت‌های همه جانبه کشوری بوجود آورند که در ردیف مترقی‌ترین و ثروتمندترین کشورهای دنیا بحساب آید . برای یک جامعه در حال رشد که خواهان رسیدن بسطوح عالی رفاه اجتماعی است بهترین اصل پی بردن باستعدادهای فکری ، علمی ، فنی ، وهوشی نیروی انسانی تحت اختیارش میباشد تا بتواند بکمک آنها نیازهای روز افزون خود را سیراب سازد . در جهان امروز هرسال مقدار قابل توجهی از این نیروی انسانی هدر میرود و کشورها هم ازاین قانون کلی مستثنی نیست ، کشوریکه در شرایط اقتصادی - اجتماعی فعلی خود

ولی اقلیتی هم هستند که نمیدانند چه میخواهند ، آیا باید بتحصیلات خود ادامه دهند ، اگر بلی درچه رشته‌ای ؟ ویوالدین آنها مدام آنان را جهت احراز مشاغلی خارج از حدود استعدادهایشان وسوسه میکنند و در نتیجه موجبات سردرگمی هرچه بیشتر آنان را فراهم میسازند . اینگونه افرادند که باید مورد راهنمایی شغلی قرارگیرندوبکمک مشاورکارآزموده راه حقیقی زندگی آینده خود را مشخص سازند .

از این گذشته عدهایهم هستند که درسین بعدی زندگی ، برای مثال دره ۲ یا ۳۰ سالگی و یا حتی دیرتریناز برانمائی شغلی پیدا میکنند زیرا در انتخاب اول خود دچار اشتباه و شکست شده‌اند و اکنون میکوشند بار دیگرشانس خود را درعرصه پیکار زندگی امتحان نمایند . چنین فردی اززندگی شغلی خود ناراحت است ودرباره انتخاب شغل جدید نیز دچار سرگردانی است . در اینجاست که باید مشاور وراهنمای شغلی بکمک او شتابد و با انجام تستهای هوشی و استدلال دریابد فردسورد نظر تاچه حد منطقی فکر میکند و چه جنبه هوشی او ، کلامی ، غیر کلامی ، عددی ، تعجب فضائی وغیره او برسایر جنبه‌ها برتری دارد . بدیهی است انجام تستهای استعداد هم بدوطلبی ازاین قبیل میتواند کمک شایان توجهی نماید .

نکته قابل ذکر دراینجا اینستکه روان‌شناسی که برانمائی شغلی اقدام مینماید باید از وضع بازار کار آگاهی کامل داشته باشد و باتوجه به میزان عرضه و تقاضا پیشنهادات خود را بافراذ ارائه دهد . همچنین باید

سرگرم سازندگی است و میکوشد تا در حداقل زمان بعد اکثر درجه رشد یافتگی دست یابد. علل هدر رفتن این نیروهای انسانی هم دو اصل زیر است :

۱ - بی توجهی جوانان نسبت به نیروهای خلاقه خود و همچنین بی توجهی کسانی که مسئولیت رهبری این نوجوانان را به عهده دارند .

۲ - بی تفاوتی سیستم آموزش و پرورش نسبت به عرضه برنامه های تحصیلی در خور استعداد افراد جوان کشور و تربیت کادرهای مورد نیاز جامعه و بازار کار مملکت قبل از شروع به پیاده کردن طرحهای مختلف . عبارت دیگر اکثر اوقات طرح پیاده میشود بی آنکه نیروی انسانی لازم جهت انجام آن تربیت و آماده شده باشد . مهمترین شاهد مثال مسأله اخیر عدم وجود معلم تربیت شده کافی در دوره های راهنمایی مقارن با پیاده کردن این طرح بوده است .

نتیجه این بی توجهی ها و بی تفاوتیها هم اینست که اگر در اجتماعات صنعتی غربی داوطلب برای احراز مشاغل مختلف زیادتر از احتیاج است در کشور ما در شرائط کنونی مسأله خلاف ین مطرح است . بعبارت دیگر با وصف بر اینکه طبق اظهارات یکی از مقامات عالی رتبه مسئول مملکت هم اکنون ما میلیارد ها دلار ذخیره ارزی داریم و میتوانیم با استفاده کردن از این پول هنگفت با سانی کشور خود را در طریق صنعتی شدن با سرعت هرچه تمامتر رهبری نمائیم ولی با کمال تأسف فقدان نیروی انسانی متخصص ما را در راه عملی ساختن این نقشه مواجه با اشکال کرده است . در چنین شرائطی باید دید چگونه میتوان این مشکل عظیم را حل

کرد ؟ بنظر من آسانترین طریق جهت روبروشدن با این مسأله استمداد گرفتن از تستهای روان شناسی است . تستهایی که بتوانند قابلیت های افراد را بنحو شایسته مشخص سازند و آنها را با قالب های شغلی مورد نیاز جامعه تا سرحد امکان تطبیق دهند. در این زمینه در دو دهه اخیر مطالعات و کوششهای دانشمندی توسط «مرندا - کلارک» (۱) وسایرین صورت گرفته است که میتوان بعنوان یک الگوی موفق از آن در جامعه کنونی ایران که نیاز به نیروی انسانی متخصص و کارآزوده بطور روزافزون در آن احساس میشود استفاده کرد .

کشور ما از جمله کشورهایی است که همه شرائط و خصوصیات لازم جهت رسیدن به مراحل عالی تکامل و ترقی را داراست . از جمله وجود منابع زیرزمینی عظیم که سیل ارز خارجی را بسوی این آب و خاک جاری ساخته است، بهترین پشتوانه فعالیت هائی است که بمنظور احراز رشد یافتگی هرچه بیشتر صورت میگردد و بدیهی است که رسیدن بدین مقام لازمه اش در اختیار داشتن نیروی انسانی تربیت شده و متخصص است که امر اخیر را تسهیل نماید. اکنون باید دید چگونه میتوان در اندک زمان نیروی انسانی خلاق مورد نیاز رشته های مختلف صنعت و تجارت را تربیت کرد . یکی از الگوهاییکه در این زمینه میتواند بیا کمک کند همان روشی است که در کشورهای مشابهی از جمله در سیسیل ایتالیا تحت عنوان : *A Project Talent in Sicily*

توسط مرندا روان شناس معاصر آمریکائی که نگارنده نیز در سالهای اخیر در بعضی

(1) Merenda, P.F. and Clarke, W.V.

از تحقیقات او سهیم بوده است ، با کمال موفقیت بکار گرفته شده است .

این طرح دارای سه مرحله بقرار زیر است :

مرحله اول یا تشخیص Talent : منظور از Talent مجموعه صفات و خصوصیات شخصیتی فرد و از جمله استعدادها مهارت‌های پرورش یافته ، سطوح پیشرفت ، قابلیت‌های روانی- حرکتی ، علائق ، نگرشها ، انگیزشها ، سطوح خلاقیت ، و همچنین سازمان کلی شخصیت است . در این مرحله باید با ایجاد تستهای مختلفی اقدام کرد که بتواند خصوصیات مختلف فرد از جمله مهارت‌های کلامی ، عددی ، طراحی ، تجسم فضائی ، سرعت و دقت ، تفکر منطقی ، فراخنای حافظه ، و مهارت‌های دستی او را اندازه بگیرد و همچنین میزان علائق و انگیزش فرد را مورد سنجش قرار دهد .

مرحله دوم یا برنامه ریزیهای آموزشی . در این مرحله باید همه امکانات و شرایط موجود آموزشی مملکت را ، در همه سطوح مورد بررسی قرار داد و با استفاده از تستهای سابق الذکر فرد معین را جهت ادامه تحصیل در رشته معین و وسایل و تربیت او را از هر لحاظ فراهم ساخت . البته این مرحله باید هم نیازسنجیهای کنونی مملکت را در نظر گیرد و هم باین برنامه ریزیهای دقیق پیش بینی‌های لازم را جهت تربیت افراد در رشته‌های مختلفی که ممکن است در آینده ایجاد شوند بنماید . رشد صنعتی و اقتصادی در مملکت صورت نمیگیرد مگر اینکه ملت به پرورش استعداد های افراد مستعد اقدام نماید زیرا بدون وجود افراد صلاحیت دار و آموزش دیده چرخ صنعت مملکت از کار

خواهد ایستاد .

مرحله سوم ایجاد بانک اطلاعات درباره منابع انسانی مملکت :

وقتی که استعدادها نقد شد و وسایل تعلیم و تربیت آنها فراهم گردید هدف نهائی آنها از چنین پروژه که همانا آگاه بودن از همه استعداد های منابع انسانی تحت اختیار مملکت است خود بخود حاصل میگردد . در این بانک همه اطلاعات مربوط به خصوصیات روانی - اجتماعی فردی جوانان ، یعنی قشر خلاق و سازنده مملکت ، گردآوری میشود . همه مؤسساتی که میتوانند این جوانان را بنحو شایسته جهت خدمت بمملکت تربیت نمایند مشخص میگردند و نیازهای نیروی انسانی تربیت شده در رشته های مختلف صنعت و تجارت و سایر حرف ، چه در حال و چه در آینده ، برآورد میگردد .

بدیهی است انجام چنین طرحی بزمانی بالنسبه طولانی حدود ۸ تا ۱۰ سال نیاز دارد ولی بهرحال شاید این بهترین وسیله جهت برطرف ساختن نیازهای صنعتی و اقتصادی کشور از لحاظ نیروی انسانی باشد .

۳ - انتخاب مدیران ورزیده جهت احراز مشاغل کشوری و لشگری .

در قلمروهای شغلی گاهی اوقات از وجود تستهای روان شناسی میتوان جهت انتخاب مدیر قابل اطمینان استفاده کرد . خواه این مدیر سرکارگری باشد که باید در محیط کار فعالیت سایر افراد را زیر نظر گیرد و خواه در مقام عالیتری اعمال توده بیشتری از انسانها را در مسیر مناسبتری رهبری سازد .

مطالعات متعددی که از طرف روان شناسان صورت گرفته است مسأله قدرت

رهبری داشتن را براساس خصوصیات منشی و شخصیتی خاصی میدانند که اهم آنها عبارتند از: نیروی هوشی، قدرت اخذ تصمیم، استعداد مسأله‌گشائی، قدرت بیان، مهارتهای خاص جهت انجام وظائف بیشتر بطرز بهتر، و قاطعیت داشتن در برخورد با افراد گروه - مهمترین روشهای روانشناسی جهت انتخاب رهبر برقرار زیرند:

الف. روش سوسیومتری که با جامعه منجی که توسط سوزنو بعنوان وسیله‌ای جهت اندازه‌گیری میزان سازمان‌گروهها تعریف شده است.

ب. روش معروف به DSS که بیشتر در آمریکا مورد استفاده قرار می‌گیرد و همان روش سنجش کلی شخصیت است.

ج. بحث‌گروهی بدون رهبر. در حالیکه دوروش اول در کشور ما بسیار مشهور می‌باشند، ولی شاید بيمناسبت نباشد که در مورد روش سوم که شاید برای نخستین مرتبه در ایران در سال ۱۳۴۲ هنگام انتخاب دانشجو در دانشگاه پهلوی از طرف نگارنده و همکارانش مورد استفاده قرار گرفته است بحث شود.

بطور کلی از روش بحث‌گروهی بدون رهبر بیشتر در موردی استفاده میشود که بخواهند در اسرع وقت از میان یک‌گروه همسان که از نظر قدرتهای هوشی و سایر خصوصیات تقریباً باهم مشابه می‌باشند فرد باهوشتری را که قدرت رهبری و سازمان دهنده‌گی بهتری دارد انتخاب نمایند. در این روش منظور نقد استعدادهای مختلف فرد و بخصوص تشخیص قدرت کلاسی و نحوه تفکر منطقی و نیروی سازمان دهنده‌گی او

است. بگفته ساده‌تر روش بحث‌گروهی بدون رهبر یک نوع آزمون شفاهی است، بدین‌طریق که افراد مورد توجه بگروههای ده نفری یا کمتر تقسیم میشوند و بهرگروه یک موضوع معین جهت بحث بمدت نیم‌ساعت داده میشود بدون اینکه درگروه هیچ فردی بر فرد دیگر امتیاز و اولویتی داشته باشد و یا قدرتی خارج ازگروه بحث را رهبری نماید. ضمن ادامه بحث سه ناظر تعلیم دیده رفتار و حرکات و گفته‌های افراد گروه را مورد مطالعه قرار میدهند و هر یک از آنها نظر خود را درباره افراد مختلف یادداشت مینمایند و نظر نهائی درباره فراتر کیمی از اظهار نظرهای این افراد سه‌گانه خواهد بود. از این روش میتوان در تمام سطوح استفاده کرد خواه جهت انتخاب سفیدترین دانشجو جهت ورود بدانشگاه و یا انتخاب بهترین مدیر جهت اداره یک کارگاه عظیم صنعتی. منتهی مسأله مهم تعیین موضوعی است که افراد باید درباره آن به بحث بنشینند.

۴ - راهنمائیهای تحصیلی

استفاده از تست‌های روان‌شناسی قابل اعتماد جهت تشخیص وضع دانش‌آموزان در سطوح مختلف آموزشی از دوره کودکی تا دانشگاه در بیشتر کشورهای توسعه یافته از سالهای پیش معمول بوده است گوا اینکه ستاسفانه در کشور ما نسبت باین مسأله مهم نیز تا حدی بی‌توجهی ابراز شده است. موضوعی که شاید بلافاصله نیاز به تذکر مختصر دارد اینست که تست‌های مربوط به پیشرفتهای تحصیلی را نباید با تست‌های روان‌شناسی، تستهای هوشی، تستهای استعداد و مهارتهای مختلف اشتباه کرد زیرا منظور از انجاء

تست‌های روانشناسی

تست‌های مربوط به پیشرفت‌های تحصیلی تعیین سطح معلومات اکتسابی فرد در یک رشته بخصوص است در حالیکه منظور از تست‌های روان‌شناسی همانطور که قبلاً هم ذکر شد نقد‌های متنوع استعداد‌های ذاتی در مراحل مختلف رشدی است و مشخص ساختن افراد جهت ورود بمدارس مختلف باین‌نامه‌های آموزشی متفاوت میباشد. با کمال تأسفیباید اذعان کرد که در اکثر مدارس ماشاگرد براساس استعداد‌هایش آموزش نمی‌بیند بلکه انتخاب رشته تحصیلی از طرف او بیشتر اوقات در اثر تصادف محض و یا تحمیل والدین و سایر نزدیکان صورت می‌گیرد که نتیجه آنهم کاملاً روشن است که هدر رفتن پول و وقت سملکت و ضایع شدن یکمقدار از نیروی انسانی میباشد. در حالیکه تشخیص استعدادها و تربیت آنها بدون شک، هم بحال فرد نافع خواهد بود و هم بحال جامعه. اگر طرح تشخیص Talent های نیروی انسانی در کشور ما عملی‌گردد شاید بتوان از بسیاری هرج و مرج‌های آموزشی کنونی جلوگیری کرد.

•- مشاوره کلینیکی: تست‌های عقلی Cognitive Tests از اینجهت در مورد بیماران بکار گرفته میشود که بتوان مشخص ساخت افرادی که دارای اختلالات روانی میباشد تا چه حد قدرت استدلال و مسأله‌گشائی خود را از دست داده‌اند و یا نیروی بیان و فهم کلامی آنان تا چه اندازه دچار نارسائی شده است. از اینگونه تستها هم در مورد کودکان و هم در مورد افراد بالغ استفاده

میشود. در مورد کودکان بخصوص از تست‌های روان‌شناسی در کلینیکی‌های مشاوره و راهنمایی کودکان دشوار (Problem Children) بهره‌گیری میگردد و تست‌هایی از قبیل رورشاک و T.A.T نیز جزو آندسته از روش‌های فراکنی‌میباشند که از آنها هم نیز در مورد کودکان و هم افراد بالغ استفاده میشود. برای اولین بار یک پزشک متخصص اطفال در آلمان بدین نتیجه رسید که میتوان از نحوه بازی کودکان با عروسک‌های مختلفی که در اختیار آنان قرار می‌گیرد تا حد قابل توجهی نسبت بمشکلات عاطفی و چگونگی مناسبات او با سایر افراد خانواده اطلاع بدست آورد. این روش که بعداً نام تست منو بخود گرفت (یعنی منظره و موقعیت) بعدها از طرف دو روان‌شناس معروف دیگر آلمان موسوم به شارلوت بوهلر و هیلدا گارهرتز گسترش زیادتری پیدا کرد و بنام تست دنیا خوانده شد. باید افزود که از قضای اتفاق هر سه این روان‌شناسان زن بودند.

گذشته از این، نتایج حاصله از تست‌های علائق و تست‌های شخصیتی نیز میتواند به پزشک کمک کند تا درباره شخصیت بیمار درون‌گرایا بیرون‌گرا بودن او اطلاعات قابل توجهی بدست آورد. متأسفانه بعلت اجتناب از اطاله کلام باید سخن کوتاه کرد و بحث مفصلتر را بزمان مناسبتری موکول ساخت. درخاتمه باید متذکر شد که با همه پیشرفت‌های نسبی که در زمینه تست‌های روان‌شناسی و کار برد آنها، بخصوص در سال‌های اخیر، در کشور ما بوجود آمده است هنوز تعداد تست‌های قابل اطمینان که بتوانند در شرایط فرهنگی و اجتماعی خاص سملکت ماسورد استفاده قرار گیرند از تعداد انگشتان

دارای یک تئوری معین میباشند مانند تست ۱۶ عاملی کاتل ، در حالیکه تستهاییکه دارای کلید تجربی هستند فاقد تئوری خاص میباشند مانند تست MMIP

برای اجتناب از لغزشهای احتمالی در کاربرد تستها نیز باید نکات زیر را مورد توجه قرار داد :

۱ - یک تست را نباید کلمه بکلمه ترجمه کرد و پس از این ترجمه کار تست سازی را خاتمه یافته تلقی نمود . متأسفانه در بیشتر موارد تستهاییکه در زبان فارسی موجود میباشند ترجمه‌های کلمه بکلمه تستهای غربی هستند که بی‌هیچگونه دخل و تصرفی مورد استفاده قرار میگیرند .

۲ - نباید تفاوت‌های بین فرهنگی را از نظر دور داشت .

۳ - باید ساختمان و تکنیک تست در فرهنگ جدید از نو بوجود آید و با دقت مورد مطالعه قرار گیرد .

۴ - نباید عین همان گزارشهای بی‌اساسی را که در فرهنگ قبلی صورت گرفته تکرار کرد .

۵ - برای سنجش نتایج حاصله از تست باید تورم ملی بوجود آورد .

۶ - نباید تست را در فرهنگی مورد استفاده قرار داد که نسبت بان تسلط کافی نداریم .

دست تجاوز نمیکند . مضاف باینکه پاره‌ای از همین تستهای انگشت شماره‌م ترجمه‌ساده تستهایی است که در فرهنگ‌های دیگر تحت شرایط اجتماعی - فرهنگی دیگر غیر از محیطی که تست مجدداً مورد استعمال قرار میگیرد بوجود آمده‌اند . بطور کلی باید افزود که برای بکار بردن تستهای خاص یک فرهنگ در فرهنگ دیگر باید نکات زیر مورد توجه قرار گیرد :

۱ - باید منظور از بکار بردن تست را مشخص کرد . عبارت دیگر روشن ساخت که این تست بچه منظور ایجاد شده است و در چه شرایطی میخواهد مورد استفاده قرار گیرد .

۲ - باید ماهیت تست را مورد سنجش قرار داد و همچنین کاربرد آنرا که آیا برای آن منظور مناسب است یا نه ؟

۳ - تست‌ها را باید با شرایط فرهنگی محیطی که میخواهند از آن استفاده کنند منطبق ساخت .

۴ - برای تست مورد نظر ، اگر دارای کلید Upsatin نمیباشد تورم ملی ایجاد کرد .

۵ - اگر تست براساس یک الگوی تئوریک بوجود آمده باید باردیگر در شرایط فرهنگی جدید مورد تجزیه و تحلیل دقیق قرار گیرد و تفاوت‌های بین فرهنگی مشخص گردد ، فرهنگی که تست در آن بوجود آمده و فرهنگی که اکنون تست در آن مورد استفاده قرار میگیرد . بدیهی است که برای این منظور تجزیه عوامل اضافی لازم است . برای توضیح باید گفت معمولاً تستهاییکه دارای Homogenous Key یا کلید هسان هستند