

نقش آزمون‌های روانی در راهنمایی

و مشاوره

معرفی مقاله

نوشته: دکتر حسن پاشا شریفی

راهنمایی تحصیلی و شغلی بر این اصل استوار است که موفقیت در هر شغل یا رشته تحصیلی مستلزم برخورداری از توانایی‌ها، استعدادها، علایق و دیگر ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با آن رشته تحصیلی یا شغلی است.

بنابراین، سنجش ویژگی‌های شخص و کمک به او در شناخت قابلیت‌ها و محدودیت‌هایش یکی از گام‌های اساسی در فرآیند راهنمایی است.

نویسنده محترم در نخستین بخش این مقاله، ضمن بحث درباره اهمیت و لزوم استفاده از ابزارهای معتبر سنجش برای شناخت ویژگی‌های مراجعان، انواع آزمون‌ها، اهداف کاربردی و نقش آنها را در راهنمایی و مشاوره مورد بحث قرار داده و انواع آزمون‌های روانی شامل آزمون‌های شناختی (هوش)، استعداد، پیشرفت تحصیلی، آزمون‌های علایق شغلی و تحصیلی، آزمون‌های شخصیت (آزمون‌های عینی و فرافکنی) و برخی از آزمون‌های تشخیصی را معرفی کرده است.

بخش بعدی مقاله، شامل موارد کاربردی آزمون‌های روانی و

نقش آنها در راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی و دیگر موقعیت‌های مشاوره‌ای است. نویسنده در این بخش، ویژگی‌های اساسی آزمون‌های روانی مانند روایی، پایایی و قابلیت اجرا را که باید قبل از تصمیم‌گیری برای انتخاب و اجرای آنها درباره مراجعان مورد بررسی و ارزش‌یابی قرار گیرد، به اختصار مطرح کرده است و سرانجام، مقاله را با بحث درباره رعایت احتیاط‌های لازم در کاربرد آزمون‌ها و تفسیر نتایج آنها و همچنین برخی از عواملی که ممکن است در فرآیند سنجش روانی موجب خطاهای اندازه‌گیری شوند و نتایج آزمون‌ها را نامعتبر و تردیدآمیز نمایند، به پایان برده است.

این مقاله را آقای دکتر حسن پاشا شریفی عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی و مدیر گروه ارزش‌یابی پژوهشکده تعلیم و تربیت جهت ویژه‌نامه راهنمایی و مشاوره در اختیار فصلنامه قرار داده است که به این وسیله از ایشان قدردانی می‌شود.

فصلنامه،



بی‌تردید همه کسانی که در سطوح مختلف آموزشی به تحصیل اشتغال داشته‌اند و در امتحان‌های استخدامی یا آزمون‌های ورودی دانشگاه‌ها شرکت کرده‌اند، تا اندازه‌ای با آزمون‌ها آشنایی دارند. آزمون‌ها در عصر حاضر در زندگی مردم کشورهای جهان نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. هرگاه برای تصمیم‌گیری درباره انتخاب افراد برای شغل، ارتقای شغلی، ورود به دانشگاه، تعیین رشته‌های تحصیلی و دیگر موقعیت‌های مهم زندگی، اطلاعاتی در مورد توانایی، علایق و استعدادهای آنان مورد نیاز باشد، از آزمون‌ها استفاده می‌شود. همچنین در مواردی که مشاوران تحصیلی و شغلی می‌خواهند به مراجعان خود در تصمیم‌گیری برای انتخاب رشته‌های تحصیلی یا مشاغل آینده خویش کمک کنند، اغلب آزمون‌ها را به کار می‌برند. امروزه آزمون‌ها در مدارس، مراکز بهداشت روانی، مؤسسات صنعتی، ارتش و سازمان‌های دولتی برای شناخت مشکلات روانی، مشاوره و درمان، انتخاب، ارزش‌یابی و راهنمایی تحصیلی و شغلی به گونه گسترده‌ای به کار می‌روند.

راهنمایی تحصیلی و شغلی بر این فرض استوار است که برای موفقیت در هر شغل یا رشته تحصیلی، شخص باید از توانایی، استعداد، علاقه و دیگر ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با آن شغل با رشته تحصیلی برخوردار باشد؛ بنابراین، راهنمایی تحصیلی و شغلی مستلزم دو اقدام اساسی است: سنجش^۱ ویژگی‌های شخصی و توصیف ویژگی‌های شغل یا رشته تحصیلی (کلاین^۲، ۱۹۹۳). ما در این مقاله، فقط به سنجش شخص در فرآیند راهنمایی و مشاوره با تأکید بر آزمون‌های روانی می‌پردازیم.

آزمون‌های روانی از جمله ابزارهایی هستند که از آنها برای فراهم آوردن اطلاعاتی که جهت تصمیم‌گیری در موقعیت‌های مهم زندگی ضرورت اساسی دارند، استفاده می‌شود. این گونه تصمیم‌گیری‌ها مستلزم آن است که شخص درباره ویژگی‌های شخصیتی خود و همچنین شرایط و امکانات محیطی که می‌تواند در اختیار داشته باشد، آگاهی لازم را به دست آورد. به همین دلیل است که استون^۳ و شرتزر^۴ در تعریف راهنمایی گفته‌اند: "راهنمایی، فرآیند کمک به فرد است تا خود و محیط خود را بشناسد" (استون و شرتزر، ۱۹۷۱). در واقع، دو اقدام اساسی "سنجش شخص" و "توصیف شغل یا رشته تحصیلی" که کلاین به عنوان اصل بنیادی راهنمایی تحصیلی و شغلی از آن یاد می‌کند، با تعریفی که استون و شرتزر از فرآیند راهنمایی به دست می‌دهند، به یک مفهوم است. در فرآیند راهنمایی، سنجش شخص به مراجع کمک می‌کند تا "خود را بشناسد" و توصیف شغل یا رشته تحصیلی، او را به "شناخت محیط" رهنمون می‌شود. بدین سان، خویش‌شناسی و

شناخت امکانات محیطی دو عامل اساسی برای انتخاب، تصمیم‌گیری و سرانجام، سازگاری با خود و شرایط محیطی است و آزمون‌های روانی از جمله ابزارهایی هستند که امکان این شناخت را فراهم می‌کنند.

در فرآیند راهنمایی و مشاوره تحصیلی و روانی، ضرورت آگاهی از برخی ویژگی‌های مراجعان یا درمان‌جویان در مقایسه با دیگر ویژگی‌های آنان اهمیت بیش‌تری دارد. به عنوان مثال، برای انتخاب روش درمانی مناسب در مورد یک درمان‌جو، سنجش استعداد ریاضی وی ممکن است چندان مفید نباشد؛ در صورتی که آگاهی مشاور از این استعداد مراجعه‌کننده، هنگامی که می‌خواهد او را در انتخاب رشته تحصیلی کمک کند، ممکن است بسیار مفید واقع شود. بعضی از آزمون‌ها برای تصمیم‌گیری در موقعیت‌های خاص و برخی دیگر برای تصمیم‌گیری در موقعیت‌های کلی و گسترده‌تر مناسب‌ترند.

آزمون‌های تفاوت‌های فردی، خصایص روانی را به صورت نمونه‌هایی از رفتار و عملکرد افراد در موقعیت‌های مختلف جلوه‌گر می‌سازند. برای مثال، تفاوت‌های فردی در هوش یا توانایی کلی ذهنی، به صورت عملکرد فرد در تکالیف شناختی ظاهر می‌شود و علاقه به مشاغل و فعالیت‌ها به صورت انتخاب نوع شغل یا فعالیت و واکنش افراد نسبت به آنها بروز می‌کند. بعضی از آزمون‌های روانی، خصایص نسبتاً پایدار آدمی را اندازه‌گیری می‌کنند؛ برخی دیگر، خصایص نسبتاً متغیر و ناپایدار را مورد سنجش قرار می‌دهند. در مورد افراد بزرگسال، هوش و توانایی‌های کلی ذهنی از جمله خصایص پایدار هستند و ویژگی‌های خلقی^۵ - مانند اضطراب - نمونه‌هایی از خصایص نسبتاً ناپایدار به شمار می‌روند. به طور کلی، برای کمک کردن به افراد برای تصمیم‌گیری - به ویژه اگر تصمیم‌گیری در زندگی آینده فرد تأثیر بگذارد - سنجش خصایص پایدار بیش از خصایص کم‌تر پایدار مفید واقع می‌شود. سنجش بعضی از حوزه‌های روانی به دلیل ناپایداری و برخی دیگر، به سبب ارتباط محدودشان با ملاک‌های مهم تصمیم‌گیری، برای هدف‌های راهنمایی چندان سودبخش نیست. برای مثال، سنجش خلق به سبب ناپایداری این خصیصه و برخی استعداد‌های خاص - که به حوزه‌های بسیار محدودی مربوط می‌شوند، مانند استعداد موسیقی - برای تصمیم‌گیری در موقعیت‌های کلی زندگی مناسب‌ترند. سه دسته از ویژگی‌های روانی که در فرآیند راهنمایی و مشاوره و برای تصمیم‌گیری مراجعان از اهمیت بالایی برخوردارند، عبارتند از: توانایی‌های شناختی مانند هوش یا توانایی‌های کلی ذهنی، استعداد و پیشرفت تحصیلی، علائق و شخصیت (مورفی و شافر، ۱۹۹۱). توانایی کلی ذهنی، بر عملکرد شخص در حوزه‌های مختلف - به ویژه در عملکرد تحصیلی و تکالیفی که توانایی‌های شناختی را می‌طلبند - تأثیر قابل توجهی دارد. علاقه با

رضایت شخص از فعالیت‌ها یا واکنش وی در برابر موقعیت‌های تحصیلی یا شغلی در ارتباط است. شخصیت مستلزم ثبات و همسانی رفتار در موقعیت‌های متفاوت زندگی است. این هر سه حوزه، خصایص پایای آدمی را شامل می‌شوند و همه آنها با اهداف تصمیم‌گیرندگان و کسانی که در کانون تصمیم‌گیری‌ها قرار دارند، دارای ارتباط گسترده‌ای هستند (همان منبع).

۱- توانایی‌های شناختی

الف. هوش یا توانایی‌های کلی ذهنی

"توانایی کلی ذهنی یا هوش به وجود تفاوت‌های فردی نظامدار در عملکرد افراد در تکالیفی که مستلزم دستکاری، بازیابی، ارزش‌یابی یا پردازش اطلاعات است، اطلاق می‌شود" (مورفی و شافر، ۱۹۹۱، ص ۱۸۵). به نظر جنسن^۱ و اشترنبرگ^۲، توانایی ذهنی با فرآیند شناختی و فیزیولوژیکی رابطه‌ای تنگاتنگ دارد (همان منبع) اما در حال حاضر روان‌شناسان، توانایی ذهنی را براساس رفتار افراد - و نه بر مبنای سازه فرضی که زمینه‌ساز رفتارهای هوشمندانه است - تعریف می‌کنند؛ چون توانایی کلی ذهنی بخش جدایی‌ناپذیر عملکرد آدمی در تمامی تکالیفی است که مستلزم فرآیند شناختی هستند. بنابراین، اگر افراد از نظر توانایی‌های کلی ذهنی متفاوت باشند، این تفاوت در عملکرد آنان، در بسیاری از حوزه‌هایی که مستلزم پردازش اطلاعات است دیده می‌شود.

تفاوت عمده هوش یا توانایی کلی ذهنی و استعداد در این است که اولی حوزه وسیعی از توانایی‌های کلی و عمومی را در بر می‌گیرد - که در درجه نخست به قابلیت فرد برای یادگیری مربوطند - در حالی که استعداد به توانایی محدودتر و بالقوه آدمی برای یادگیری و کسب مهارت در زمینه‌های خاص اطلاق می‌شود. گیسون^۳ و میشل^۴ (۱۹۹۰) استعداد را چنین تعریف کرده‌اند: "استعداد خصوصیتی است که توانایی فرد را برای موفقیت در یک حوزه خاص یا کسب دانش لازم برای موفقیت در یک حوزه معین مشخص می‌کند. استعداد یک توانایی بالقوه و مادرزادی است که از راه یادگیری یا تجارب دیگر به حداکثر رشد خود می‌رسد." (ترجمه ثنائی، شریفی و همکاران، ۱۳۷۳، ص ۳۰۸)

هوش یا توانایی کلی ذهنی که "اسپیرمن" آن را عامل *g* می‌نامد، برای موفقیت در تمامی مشاغل و رشته‌های تحصیلی شرط لازم و اساسی است (شریفی، ۱۳۷۴). گرچه عامل *g* برای موفقیت در همه مشاغل و زمینه‌های تحصیلی شرط لازم است، اما شرط کافی نیست. برای موفقیت در هر زمینه، علاوه بر توانایی کلی ذهنی (هوش)، توانایی ذهنی ویژه یا استعداد مرتبط با آن زمینه نیز ضرورت اساسی دارد.

در فرآیند مشاوره تحصیلی و شغلی، علاوه بر آزمون‌های هوش یا توانایی کلی ذهنی که برای پیش‌بینی احتمال موفقیت افراد در همه زمینه‌های شغلی و رشته‌های تحصیلی به کار می‌رود، مشاوران می‌توانند آزمون‌های استعداد را نیز به کار ببرند. به نظر گیسون و میشل، مشاوران می‌توانند آزمون‌های استعداد را در موارد زیر مورد استفاده قرار دهند:

(۱) شناسایی توانایی‌های بالقوه‌ای که مراجع از آنها آگاهی ندارد؛ (۲) ایجاد انگیزه در مراجعان به منظور رشد توانایی‌های خاص یا بالقوه آنان؛ (۳) تدارک اطلاعاتی که شخص را در تصمیم‌گیری تحصیلی یا شغلی کمک می‌کند؛ (۴) پیش‌بینی موفقیت تحصیلی یا شغلی مراجعان؛ و (۵) گروه‌بندی افراد براساس استعدادهای مشابه جهت کمک به رشد آنان و تحقق هدف‌های آموزشی (ترجمه ثنایی، شریفی و همکاران، ۱۳۷۳).

ب. پیشرفت تحصیلی

در فرآیند راهنمایی و مشاوره علاوه بر آزمون‌های هوش و استعداد، آزمون‌های پیشرفت تحصیلی نیز نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. آزمون‌های پیشرفت تحصیلی برخلاف آزمون‌های هوش و استعداد به طور مستقیم همان چیزی را اندازه می‌گیرند که برای اندازه‌گیری آن ساخته شده‌اند. آزمون‌های هوش و استعداد شاخص‌های غیرمستقیم به شمار می‌روند؛ زیرا در این گونه آزمون‌ها از روی عملکرد آزمودنی‌ها سازه هوش یا استعداد آنها را استنباط می‌کنیم. در صورتی که مثلاً در آزمون پیشرفت ریاضی، از روی عملکرد دانش‌آموزان، پیشرفت آنان را در این درس به طور مستقیم مورد سنجش قرار می‌دهیم. برخی شواهد تجربی نشان داده است که آزمون‌های پیشرفت تحصیلی بهتر از آزمون‌های هوش و استعداد پیشرفت تحصیلی، آینده را پیش‌بینی می‌کنند (بلوم، ترجمه علی‌اکبر سیف، ۱۳۶۳). چنان‌که پژوهش انجام شده توسط آقای احد نویدی در سال ۱۳۷۶ نیز نشان داده است که درصد قابل ملاحظه‌ای از واریانس موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان متوسطه نظام جدید، از روی نمره‌های امتحانی سال‌های تحصیلی قبلی آنان قابل تبیین است.

"گرون لوند" هدف‌های کاربردی آزمون‌های پیشرفت تحصیلی را به تفصیل مورد بحث قرار داده است که در این جا به برخی از آنها که با اهداف راهنمایی و مشاوره تحصیلی ارتباط بیش‌تری دارند، می‌پردازیم (گرون لوند، ترجمه مهندسی، ۱۳۵۶):

۱- سنجش آمادگی دانش‌آموزان برای استفاده از تجارب آموزشی خاصی که برایشان در نظر گرفته شده است.

۲- پیش‌بینی سرعت یادگیری دانش‌آموزان در تجارب یادگیری معین که برایشان

طراحی شده است.

- ۳- طبقه‌بندی دانش‌آموزان و انطباق برنامه و روش آموزشی با توانایی هر طبقه.
- ۴- تشخیص دانش‌آموزان ضعیف و پیش‌بینی امکانات آموزش جبرانی و ترمیمی برای آنان.
- ۵- شناسایی دانش‌آموزان مستعد و پیش‌بینی امکانات خاص برای غنی کردن برنامه‌های تحصیلی آنان.
- ۶- پیش‌بینی احتمال موفقیت دانش‌آموزان در رشته‌های مختلف تحصیلی.
- ۷- هدایت دانش‌آموزان به انتخاب رشته‌های تحصیلی متناسب با توانایی آنان.
- ۸- کمک به دانش‌آموزان برای شناخت بهتر توانایی‌ها و کسب پیش در مورد استعدادها و قابلیت‌های خود.

۲- علاقه یا رغبت و ماهیت آن

"علاقه پاسخ عاطفی آموخته شده به اشیا و یا فعالیت‌هاست". (مورفی و شافر، ۱۹۹۱، ص ۱۹۷)

اموری که مورد علاقه ما هستند، احساسات مثبت را برمی‌انگیزند و اموری که به آنها علاقه‌ای نداریم، بی‌احساسی^{۱۰} یا حتی احساسی آزاردهنده را در ما ایجاد می‌کنند. علاقه با توانایی تفاوت دارد. کسی که موسیقی را دوست دارد، لزوماً موسیقی‌دان نمی‌شود اما باید دانست برخلاف متفاوت بودن ماهیت این دو ویژگی، بین آنها برخی الگوهای مشابه نیز موجود است. مردم اغلب یاد می‌گیرند اموری را که به خوبی می‌توانند انجام دهند، دوست داشته باشند و نسبت به کارهایی که انجام دادن آنها برایشان دشوار است، علاقه خود را از دست بدهند. علاقه معمولاً با احساس رضایت و توانایی با عملکرد رابطه دارد. با سنجش توانایی می‌توان احتمال عملکرد و کارآیی افراد و با سنجش علاقه و رغبت احساس رضایت آنان را از فعالیت‌ها پیش‌بینی کرد. به عنوان مثال وقتی می‌گوییم کسی به موسیقی علاقه‌مند است، لزوماً بدان معنا نیست که اگر در رشته موسیقی تحصیل کند، در آن موفق خواهد شد بلکه بدین معناست که اگر موسیقی‌دان شود، خوشحال خواهد شد و احساس رضایت خواهد کرد (اما شنوندگان آهنگ‌های وی ممکن است احساس رضایت نکنند!).

از روی علایق افراد می‌توان احتمال انتخاب‌های آنان را - در صورتی که موانع خارجی انتخاب‌ها را محدود نکند - پیش‌بینی کرد. به طور کلی، در مورد تصمیم‌هایی که پیامدهای مهمی بر آنها مترتب است - مانند انتخاب شغل - علایق نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. کسانی

که دوست ندارند با اعداد و ارقام سروکار داشته باشند، احتمالاً شغل حسابداری را - بر خلاف مزایای احتمالی آن - انتخاب نخواهند کرد.

علاقه نیز مانند استعداد و توانایی‌های ذهنی به علائق کلی و مسترده و علائق اختصاصی طبقه‌بندی می‌شوند. علائق اختصاصی به فعالیت‌های خاص مانند علاقه به نقاشی یا دندان‌پزشکی مربوط است اما علائق کلی با حوزه‌های گسترده‌تری از فعالیت‌ها پیوند دارد؛ مانند علاقه به امور علمی، کارهای فنی و مانند اینها. به نظر سوپر (۱۹۷۳) با سنجش علائق اختصاصی بهتر می‌توان انتخاب‌های آینده را پیش‌بینی کرد.

تفاوت علائق با ارزش‌ها در این است که ارزش‌ها کلی‌تر هستند و در برابر تغییر مقاوم‌ترند. به نظر سوپر، رابطه علائق با ارزش‌ها مانند رابطه وسیله با هدف است (مورفی و شافر، ۱۹۹۱، ص ۱۹۸). به اعتقاد وی، ارزش‌ها هدف‌هایی هستند که شخص آنها را جست‌وجو می‌کند تا نیازی را ارضا نماید؛ در صورتی که علائق با فعالیت‌های خاصی پیوند دارند که از طریق آنها می‌توان ارزش‌ها را تحقق بخشید.

سنجش علائق

پژوهش‌های اولیه در مورد اندازه‌گیری علائق نشان داده است که افراد نسبت به علائق واقعی خود آگاهی عمیقی ندارند یا نمی‌توانند آنها را بیان کنند.

همچنین تحقیق نشان داده است که پرسش‌نامه‌های استاندارد شده سنجش علائق و رغبت‌های شغلی، بهتر از علائق بیان شده در برابر پرسش‌های مستقیم، رضایت از مشاغل آینده را پیش‌بینی می‌کنند.

رواج آزمون‌های رغبت از پژوهش‌هایی سرچشمه گرفت که نتایج آنها نشان داد صاحبان یک شغل معین دارای مجموعه خصایصی هستند که آنان را از دارندگان سایر مشاغل متمایز می‌کند.

به عنوان مثال، پژوهش‌های هالند^{۱۱} نشان داده است که بین ویژگی‌های شخصیتی و علائق شغلی رابطه وجود دارد. وی افراد را از نظر خصایص شخصیتی به شش نوع تقسیم کرده و نشان داده است که افراد هر نوع به مشاغل خاصی علاقه دارند. در جدول زیر، این شش نوع شخصیت و ویژگی‌های آنها به اختصار بیان شده است.

ویژگی‌های شخصیتی	نوع
جدیدت در کار، واقع‌بینی، مهارت‌های مکانیکی، تفکر عملی، علاقه‌مند بودن به یافتن راه‌حل‌های عملی برای حل مسائل، علاقه‌مندی به کارهای فنی.	واقع‌بین (R) ^{۱۲}
تفکر، سازمان‌دهی، قدرت استدلال، خلاقیت، کم‌رویی، دوراندیشی.	جست‌وجوگر (I) ^{۱۳}
داشتن مهارت در برقراری روابط اجتماعی، علاقه‌مندی به سرنوشت دیگران، بی‌علاقه بودن به کارهای بدنی.	اجتماعی (S) ^{۱۴}
احترام‌گذاشتن به مقررات اجتماعی، علاقه‌مندی به نظم و ترتیب، پیروی از سنت‌ها و مقررات موجود در جامعه.	سستی یا قراردادی (C) ^{۱۵}
ماجراجویی، گرایش به اجتماعی بودن، در جست‌وجوی قدرت و رهبری بودن، داشتن مهارت در فعالیت‌های تجاری.	خطر جو (E) ^{۱۶}
داشتن مهارت در بیان خصایص فردی خود، برقراری روابط حسنه با دیگران، دوری از نظم و ترتیب، حساسیت در روابط خود با دیگران، ناتوانی در کنترل هیجان‌های خود، گرایش به صفات زنانه.	هنری (A) ^{۱۷}

نقل از اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی، نگارش شریفی، ۱۳۷۳، ص ۳۹۷.

هالند برای سنجش علایق شغلی، پرسش‌نامه‌ای را تدوین و هنجاریابی کرده است که به "پرسش‌نامهٔ رجحان شغلی هالند" معروف است. با توجه به الگوهای مختلف، براساس نمره‌های بالا در این شش نوع شخصیتی، علایق شغلی آزمودنی در گروه‌های شغلی مختلف درجه‌بندی و مشخص می‌شود. برای مثال، کسانی که در مقیاس‌های C، E و S نمره‌های بالا می‌گیرند، به مشاغل مانند تبلیغات تجاری و امور فروشندگی علاقه‌مندند.

اکنون ترجمهٔ فارسی این آزمون بی‌آن‌که پژوهشی در جهت انطباق و هنجاریابی آن صورت گرفته باشد، توسط مشاوران دبیرستان‌های نظام جدید همه ساله در مورد دانش‌آموزان اجرا می‌شود و به عنوان یکی از ملاک‌های هدایت تحصیلی و انتخاب رشته تحصیلی مورد استفاده قرار می‌گیرد. متأسفانه تلاش‌های گروه پژوهشی اندازه‌گیری و ارزش‌یابی پژوهشکدهٔ تعلیم و تربیت برای هنجاریابی این آزمون عقیم مانده است.

از دیگر پرسش‌نامه‌های رغبت‌های شغلی می‌توان به پرسش‌نامهٔ رغبت شغلی استرانگ - کمبل^{۱۸}، زمینه‌یاب رغبت عمومی کودر^{۱۹} و زمینه‌یاب رغبت شغلی کودر^{۲۰} اشاره کرد.

این پرسش‌نامه‌ها، قدیمی‌ترین و در عین حال متداول‌ترین پرسش‌نامه‌های رغبت سنج شغلی هستند که در امریکا و برخی از دیگر کشورهای جهان به عنوان ابزارهایی برای

راهنمایی شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرند.^{۲۱} متأسفانه هیچ یک از این ابزارها در جامعه ما به شیوه علمی هنجاریابی نشده است.

استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد رغبت شغلی و تحصیلی مزایایی دارد که لازم است مشاوران و دیگر کسانی که به نوجوانان و بزرگسالان در انتخاب شغل و تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن کمک می‌کنند، از آنها آگاه باشند. به نظر گیسون و میشل (ترجمه ثنائی، شریفی و همکاران، ۱۳۷۳) برخی از این مزایا عبارتند از:

- ۱- تهیه فهرست تطبیقی و مقایسه‌ای علائق شخص؛
- ۲- تأیید علائق اظهار شده یا انتخاب‌های آزمایشی شخص؛
- ۳- شناسایی علائقی که قبلاً ناشناخته بوده‌اند؛
- ۴- شناسایی میزان احتمالی علاقه به فعالیت‌ها و مشاغل مختلف؛
- ۵- مقایسه علاقه با توانایی و پیشرفت؛
- ۶- شناسایی مشکلات مربوط به تصمیم‌گیری شغلی؛
- ۷- ایجاد انگیزه برای کاوش در مشاغل یا مشاوره پیشگانی.

۳- سنجش شخصیت

در تعریف شخصیت باید چند نکته اساسی را در نظر داشت؛ نخست، هر شخصی یگانه و بی‌همتاست و هیچ دو فردی از نظر خصایص شخصیتی یکسان نیستند. دوم، افراد در همه موقعیت‌ها رفتار مشابه از خود نشان نمی‌دهند. رفتار شخص در محیط کار، اغلب با رفتار او در جمع دوستان متفاوت است. سوم، گرچه هر فرد یگانه و بی‌همتاست و در موقعیت‌های مختلف یکسان رفتار نمی‌کند اما در رفتار آدمی وجوه اشتراک قابل ملاحظه‌ای وجود دارد؛ به عبارت دیگر، گرچه در جزئیات رفتار افراد تفاوت‌های قابل توجهی وجود دارد اما بسیاری از مردم از الگوهای رفتاری کم و بیش ثابت و یکسانی پیروی می‌کنند؛ بنابراین، توصیف سنخ‌های شخصیتی گسترده به ما امکان می‌دهد که افراد را به شیوه‌ای معنادار طبقه‌بندی کنیم و الگوهای رفتاری مهم هر سنخ را به دقت توصیف نماییم.

به طور نظری، برای توصیف رفتار و خصایص شخصیتی دو دیدگاه کاملاً متفاوت وجود دارد؛ دیدگاه صفت‌گرای^{۲۲} و دیدگاه موقعیت‌گرای^{۲۳} که در توصیف شخصیت، اولی بر شخص و دومی بر محیط تأکید می‌ورزد. باید دانست تأکید بیش از اندازه بر شخص یا محیط به تنهایی نمی‌تواند شخصیت آدمی را به دقت توصیف کند. یک تعریف جامع‌تر در مورد شخصیت که این هر دو عامل - یعنی شخص و محیط - را مد نظر دارد، توسط پروین^{۲۴} (۱۹۸۰) پیشنهاد شده است: "شخصیت شامل مجموعه‌ای از خصایص شخص یا

افراد است که الگوهای پاسخ همسان به موقعیت‌ها را تبیین می‌کند" (مورفی و شافر، ۱۹۹۱، ص ۲۰۲).

از تعریف ذکر شده چنین استنباط می‌شود که رفتار آدمی در موقعیت‌های مختلف از ثبات نسبی برخوردار است. الگوهای کلی و نسبتاً ثابت رفتار آدمی با برچسب "صفت" توصیف می‌شود. همین ثبات و پایایی نسبی رفتار یا صفات آدمی است که به روان‌سنج امکان می‌دهد خصایص شخصیتی را در محدوده خطای معیار اندازه‌گیری با ابزارهای نسبتاً پایا مورد سنجش قرار دهد.

سنجش شخصیت و توصیف خصایص شخصیتی از دیرباز مورد توجه روان‌شناسان بوده است. در عصر کنونی، شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت‌های زندگی ضرورت پیدا می‌کند. مشاوران تحصیلی و روان‌شناسان بالینی برای راهنمایی مراجعان و درمان‌جویان و کمک کردن به آنها لازم است ویژگی‌های شخصیتی آنان را مورد ارزش‌یابی قرار دهند. سنجش خصایص شخصیتی برای بسیاری از هدف‌ها مانند استخدام، گزینش دانشجو برای رشته‌های مختلف تحصیلی در دانشگاه، راهنمایی تحصیلی و شغلی و مشاوره روانی امری اساسی است؛ زیرا کارآیی افراد در شغل، موفقیت آنان در تحصیل، اثربخشی مشاوره‌های روانی و به طور کلی سازگاری انسان در همه موقعیت‌های زندگی با خصایص شخصیتی رابطه دارد.

یکی از ویژگی‌های شخصیتی آدمی که مورد سنجش قرار می‌گیرد، "سازگاری" اوست. سازگاری فرآیند الگوهای مختلف پاسخ‌دهی شخص به تغییرات محیطی است (کاتل ۲۵ و داوونی ۲۶، ۱۹۷۰). اشخاص همواره باید خود را با شرایط مختلف فیزیکی، اجتماعی و روانی محیط خویش سازگار کنند. بر اثر فرآیند سازگاری، تنش کاهش می‌یابد و شخص حالت تعادل پیدا می‌کند. البته باید دانست که سازگاری امری نسبی است. رفتاری که در یک فرهنگ، سازگارانه به شمار می‌رود، ممکن است در فرهنگی دیگر رفتاری ناسازگار تلقی شود. به همین دلیل، شاید بتوان رفتار بهنجار را چنین تعریف کرد: "رفتار بهنجار رفتاری است که در یک فرهنگ معین، در زمان خاص و با معیارهای پذیرفته شده اجتماعی هماهنگ باشد" (شریفی، ۱۳۷۶).

یکی از هدف‌های سنجش شخصیت، تشخیص سطح سازگاری افراد برای مقاصد راهنمایی است. روش‌های سنجش شخصیت براساس مکاتب مختلف روان‌شناسی و تبیین آنها از شخصیت آدمی متفاوت است. به نظر روان‌شناسان رفتارگرا، رفتار آدمی را می‌توان براساس رویدادهای پیش‌بیند و پیامدهای رفتار تبیین کرد. بر این اساس، رفتار شخص با توجه به عوامل محیطی و تعیین‌کننده‌های موقعیتی سنجیده می‌شود که براساس رفتارهای

قابل مشاهده و آشکار صورت می‌گیرد. روان‌شناسان رفتارگرا برای سنجش شخصیت از روش‌هایی مانند مشاهده رفتار، مصاحبه سنجشی و انواع پرسش‌نامه‌های خودسنجی استفاده می‌کنند (مارنات، ترجمه شریفی و نیکخو، ۱۳۷۳).

در مکتب روان‌شناسی پدیدارنگر^{۲۷}، چگونگی ادراکی که شخص از جهان خود دارد، مورد توجه است. در سنجش شخصیت، بر این مطلب که جهان در چشم شخص چگونه جلوه گر می‌گردد و او جهان شخصی را چگونه ادراک می‌کند، تأکید می‌شود. اصطلاح‌هایی مانند خودپنداره^{۲۸}، خصومت، پرخاشگری، نگرش نسبت به مقام، قدرت و مانند اینها به ادراک‌ها و واکنش‌های درونی شخص به جهان بیرون اطلاق می‌شود. بر این اساس، گفته می‌شود که بحران‌های سازگاری بیش‌تر به ادراک فرد از رویدادها بستگی دارد تا به خود رویدادها (کرانباخ، ۱۹۷۰).

طرفداران مکتب صفات شخصیت عقیده دارند که هر فرد، ترکیب وحدت یافته‌ای از صفات بدنی و روانی است. آنان ضمن تأکید بر تفاوت‌های فردی در صفات شخصیت، به طبقه‌بندی افراد براساس برخی از صفات مشترک معتقدند. به نظر این دسته از روان‌شناسان، هرچند الگوی صفات شخصیت هر فرد متمایز از دیگران است، وجوه اشتراک مقایسه‌پذیر در شخصیت افراد وجود دارد. به نظر آنان، تفاوت‌های فردی را می‌توان پراکندگی یا تغییرپذیری صفات یا خصایص اساسی شخصیت تلقی کرد.

گروه دیگری از روان‌شناسان - از جمله روان‌شناسان تحلیل‌گرا - فرضیه فراقکنی را در سنجش شخصیت مطرح می‌کنند. فرانک^{۲۹} مفهوم فراقکنی را چنین بیان می‌کند: "هنگامی که اشخاص می‌کوشند تا محرک‌های مبهم را درک کنند، تفسیر آنان از این محرک‌ها بازتابی از احساسات، نیازها، تجارب، رفتارهای شرطی شده پیشین و فرآیند تفکر خود آنهاست". (شریفی، ۱۳۷۴، ص ۳۷۳).

طرفداران هر یک از مکاتب شخصیت، برحسب این‌که ماهیت شخصیت آدمی را چگونه تبیین می‌کنند، برای سنجش آن ابزارها و آزمون‌های خاص خود را به کار می‌گیرند. آزمون‌هایی که در سنجش شخصیت به کار می‌روند، به دو دسته بزرگ طبقه‌بندی می‌شوند: آزمون‌های عینی و آزمون‌های فراقکنی. آزمون‌های عینی به صورت پرسش‌نامه‌هایی با پرسش‌های بسته تهیه می‌شوند و آزمودنی، پاسخ خود را به پرسش‌ها به صورت "آری" یا "نه" مشخص می‌کند. از بین آزمون‌های شخصیتی عینی می‌توان به پرسش‌نامه شخصیتی ۱۶ عاملی کتل، فهرست ترجیح شخصی ادواردز^{۳۰} و پرسش‌نامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا^{۳۱} (MMPI) اشاره کرد. فرم جدیدی از پرسش‌نامه MMPI با عنوان MMPI-2 تدوین و منتشر شده است که امروزه مشاوران و روان‌شناسان بالینی از آن به عنوان یکی از

آزمون‌های معتبر برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی و تشخیص اختلال‌های روانی استفاده می‌کنند.^{۳۲}

از بین آزمون‌های شخصیتی که براساس نظریهٔ فرافکنی تدوین شده و در موقعیت‌های بالینی و مشاوره‌های روانی و تحصیلی از آنها استفاده می‌شود، می‌توان به آزمون‌های وورشاخ، C.A.T.، T.A.T.، جمله‌های ناتمام ساکس وراتر و انواع آزمون‌های نقاشی فرافکنی اشاره کرد. از جمله نقاشی‌های فرافکنی، می‌توان آزمون نقاشی آدم^{۳۳} (DAP)، نقاشی خانواده^{۳۴} (DAF)، و خانه - درخت - شخص^{۳۵} (HTP) را نام برد.^{۳۶}

کاربرد آزمون‌ها در مشاورهٔ تحصیلی و روانی

یکی از صلاحیت‌های لازم برای مشاوران تحصیلی و روانی، برخورداری از دانش نظری و مهارت‌های عملی در مورد آزمون‌های روانی و استفادهٔ مؤثر از آنها در موقعیت‌های مشاوره‌ای است. مشاوران تحصیلی و روان‌شناسان می‌توانند از آزمون‌ها به عنوان یکی از ابزارهای مهم برای هدف‌های مشاوره‌ای و بالینی استفاده کنند. در فرآیند راهنمایی و مشاورهٔ تحصیلی و روانی، آزمون‌ها را می‌توان برای دست یافتن به هدف‌های زیر به کار برد.

۱- مشاوران تحصیلی و روانی، آزمون‌ها را برای به دست آوردن اطلاعات دقیق و معتبر دربارهٔ توانایی‌ها، استعدادها، علایق و دیگر خصایص شخصیتی و مشکلات شخصی منظور کمک به خودشناسی مراجعان به کار می‌برند. روان‌شناس بالینی و مشاور با شناخت نقاط قوت و محدودیت‌های مراجعان خود، می‌توانند به آنان در کسب سازگاری و حل مشکلاتشان کمک کنند. ارزیابی عینی خصایص اندازه‌گیری شدهٔ فرد در مقایسه با عملکرد دیگران، خودشناسی و فرآیند تصمیم‌گیری او را تسهیل می‌کند. هنگامی که مراجع مسئلهٔ تصمیم‌گیری رو به روست، نتایج آزمون‌ها او را به شناخت بهتر استعدادها، توانایی‌ها، علایق واقعی و محدودیت‌هایش رهنمون می‌شود و فرآیند تصمیم‌گیری را رایش آسان می‌کند.

۲- مشاوران تحصیلی و روانی برای کمک به مراجعان خود برای پیش‌بینی احتمال موفقیت آینده در رشته‌های تحصیلی و شغلی، می‌توانند از آزمون‌های روانی استفاده کنند. نتایج حاصل از اجرای آزمون‌های مختلف را می‌توان به عنوان ملاک‌هایی برای پیش‌بینی موفقیت در امور تحصیلی و شغلی به کار بست. در مشاورهٔ تحصیلی و شغلی، پیش‌بینی رفتار، موفقیت و رضایت آیندهٔ مراجع حائز اهمیت فراوان است. بسیاری از آزمون‌های استاندارد شدهٔ معتبر می‌توانند آیندهٔ مراجعان را به خوبی و با دقت کافی پیش‌بینی کنند.

۳- از دیگر موارد استفاده متداول آزمون‌ها در فرآیند راهنمایی و مشاوره، واریسی و تأیید تشخیص‌ها، قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌هاست. به عنوان مثال، فرض کنید دانش‌آموزی از طرف معلم به عنوان فردی که دارای نارسایی ویژه یادگیری است، تشخیص داده شده باشد. مشاور ممکن است با اجرای یک آزمون هوش و سپس یک آزمون سنجش نارسایی ویژه یادگیری - مثلاً آزمون روانی، زبانی ایلی‌نویز^{۳۷} (ITPA) - ضمن واریسی تشخیص معلم، آن را تأیید یا رد کند. به عنوان مثالی دیگر، دانش‌آموزی ممکن است تصمیم گرفته باشد که در یکی از رشته‌های فنی مانند اتومکانیک تحصیل کند. نتایج حاصل از اجرای یک آزمون علایق شغلی و تحصیلی و یک آزمون استعداد فنی می‌تواند احتمال موفقیت و رضایت تحصیلی و شغلی آینده این دانش‌آموز را پیش‌بینی کرده و درستی یا تردیدآمیز بودن تصمیم او را مشخص کند.

۴- مشاوران و روان‌شناسان بالینی از آزمون‌های مختلف برای تشخیص مشکلات مراجعان یا درمان‌جویان استفاده می‌کنند. مشکلاتی مانند دشواری یا ناتوانی در سازگاری با شرایط محیطی، مسائل مربوط به رشد و تکامل، نارسایی‌ها و مشکلات تحصیلی و یادگیری و دیگر مسائل شخصی و روانی را می‌توان با استفاده از آزمون‌های تشخیصی و بالینی، شناسایی کرد و برای کمک به درمان‌جویان در حل این مسائل، روش‌های درمانی مناسب را برنامه‌ریزی نمود. تشخیص دقیق نه تنها مستلزم شناخت علایم ناسازگاری، بلکه همچنین نیازمند شناخت عوامل پویای مؤثر بر آن است و تشخیص درست و به موقع، شرط لازم و اساسی درمان تلقی می‌شود.

۵- گاهی مشاور می‌خواهد درباره مراجع خود اطلاعاتی به دست آورد که به دست آوردن این اطلاعات، تنها از طریق اجرای آزمون امکان‌پذیر است. به عنوان مثال، در مواردی که مشاور می‌خواهد میزان علاقه مراجع را به کارهای فنی با متوسط علاقه‌دارندگان مشاغل فنی در آن جامعه مقایسه کند؛ زیرا این مقایسه به مراجع امکان می‌دهد که برای انتخاب شغل، تصمیم منطقی‌تری بگیرد. استفاده از آزمون علایق شغلی می‌تواند اطلاعات لازم را در این مورد فراهم کند. همچنین ممکن است درباره سوابق تحصیلی و نمره‌های درسی مراجع اطلاعات لازم در دسترس نباشد. در این صورت، مشاور می‌تواند با اجرای مجموعه‌ای از آزمون‌های پیشرفت تحصیلی یا استعداد تحصیلی اطلاعات موردنیاز را به دست آورد.

۶- یکی دیگر از موارد کاربردی آزمون‌ها موقعی است که مشاور می‌خواهد مراجع را به متخصصان دیگر ارجاع دهد و لازم است با ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و وضعیت روانی وی گزارشی تهیه کند. در چنین مواردی، آزمون‌ها برای فراهم کردن اطلاعات

مورد نیاز به کار گرفته می‌شوند.

۷- سرانجام، مشاوران تحصیلی و روان‌شناسان بالینی می‌توانند آزمون‌ها را برای ارزش‌یابی اثر فرآیند راهنمایی و روش‌های درمانی‌ای که در مورد مراجعان خود به کار بسته‌اند، مورد استفاده قرار دهند.

بسیاری از مشاوران و روان‌شناسان برای ارزش‌یابی بازده کار خود، از نتایج آزمون‌های روانی استفاده می‌کنند. تفاوت بین نتایج آزمون‌هایی که پیش از شروع درمان یا راهنمایی اجرا شده است، با نتایج آزمون‌هایی که پس از آن اجرا می‌شود، بازده کار مشاور یا روان‌شناس را در فرآیند راهنمایی و درمان نشان می‌دهد.

ارزش‌یابی آزمون‌های روانی

مشاوران و متخصصان بالینی پیش از استفاده از آزمون روانی باید آن را با توجه به مبانی نظری ساختار آزمون، ملاحظات عملی، استاندارد بودن آزمون و بسندگی روایی^{۳۸} و اعتبار^{۳۹} (پایایی) مورد ارزش‌یابی قرار دهند.

۱- مبانی نظری. مشاوران و دیگر متخصصان مصرف‌کننده آزمون‌های روانی باید سازه‌ای^{۴۰} را که آزمون باید اندازه‌گیری کند، مورد پژوهش قرار دهند و سپس شیوه‌ای را که آزمون برای اندازه‌گیری این سازه به کار می‌بندد، بیازمایند. این اطلاعات را اغلب می‌توان در راهنمای اجرای آزمون پیدا کرد. گاهی از روی محتوای ماده‌ها^{۴۱} یا سؤال‌های آزمون نیز می‌توان سازه یا صفتی را که به وسیله آزمون اندازه‌گیری می‌شود، تعیین کرد.

۲- ملاحظات عملی. اجراکننده آزمون باید بررسی کند که آیا سطح توانایی خواندن آزمودنی با سطح مورد انتظار آزمون، هماهنگی دارد یا نه. به عبارت دیگر، آزمودنی باید بتواند آزمون را بخواند، بفهمد و به پرسش‌های آن پاسخ بدهد. دومین مسأله‌ای که باید به آن توجه شود، طول آزمون و مدت زمان اجرای آن است. آزمون‌هایی که اجرای آنها به زمان طولانی نیاز دارد، برای بعضی از آزمودنی‌ها مناسب نیستند. گرچه فرم کوتاه شده‌ای برای بعضی از آزمون‌ها تدوین می‌شود اما باید در تفسیر نتایج به دلیل نابسندگی احتمالی روایی و پایایی آنها جانب احتیاط را رعایت کرد. یکی دیگر از ملاحظات عملی، تجربه و مهارت خود آزمایش‌کننده در اجرا و تفسیر آزمون است. بدین معنا که مصرف‌کننده آزمون باید برای اجرا و تفسیر نتایج آزمون از دانش نظری و مهارت عملی لازم برخوردار بوده و دوره‌های کارآموزی لازم را گذرانیده باشد.

۳- استاندارد بودن آزمون. اجراکننده آزمون باید اطمینان حاصل کند که جامعه مراجعانی که آزمون درباره آنان اجرا می‌شود، به جامعه‌ای که آزمون در آن استاندارد شده است،

شبهت دارد. علاوه بر این، لازم است مطمئن شود که حجم هنجاریابی به اندازه کافی بزرگ بوده است که معرف جامعه باشد. در ضمن برای اجرا، نمره گذاری و تفسیر نتایج آزمون نیز باید روش استاندارد و وجود داشته باشد. دستور عمل استاندارد اجرای آزمون باید به آزمایش کننده امکان دهد تا آزمون را به همان روشی اجرا کند که آزمایش کنندگان دیگر اجرا می کنند. این نکته باید در مورد روش نمره گذاری و تفسیر نتایج نیز صادق باشد. پژوهش نشان داده است که تغییر در دستور عمل اجرای آزمون، در نوع و کیفیت پاسخ های آزمودنی و عملکرد وی تأثیر می گذارد و اعتبار و روایی نتایج را خدشه دار می سازد (مارنات، ترجمه شریفی و نیکخو، ۱۳۷۵).

۴- اعتبار و پایایی آزمون. اعتبار به درجه ثبات و پایایی^{۴۲}، همسانی^{۴۳}، قابلیت پیش بینی و دقت نمره های آزمون اطلاق می شود (همان منبع). اعتبار نشان می دهد که اگر شخص در موقعیت دیگری با همان آزمون مورد آزمایش قرار گیرد، تا چه اندازه نمره او ثابت می ماند. اعتبار آزمون با خطای اندازه گیری آن رابطه دارد؛ هر اندازه اعتبار آزمون بیش تر باشد، خطای اندازه گیری یا نوسان های تصادفی نمره ها کم تر خواهد بود.

نوسان های تصادفی نمره ها در آزمون های هوش و استعداد های شناختی کم تر از ویژگی های عاطفی و خلق است که اغلب از عواملی مانند اضطراب تأثیر می پذیرد؛ بنابراین، می توان انتظار داشت که اعتبار آزمون های شناختی بالاتر از آزمون های شخصیتی باشد. ضرایب اعتبار آزمون هایی که برای هدف های تشخیصی یا تصمیم گیری های فردی به کار می روند، باید ۹۰ درصد یا بالاتر باشد. در مورد آزمون هایی که برای مقاصد پژوهشی به کار می روند، ضرایب اعتبار ۷۰ درصد کفایت می کند (همان منبع).

۵- روایی. در ارزش یابی آزمون، اهمیت روایی از اعتبار و پایایی نیز بیش تر است. در حالی که اعتبار به دقت و ثبات اندازه گیری معطوف است، روایی نشان می دهد که آزمون واقعاً چه خصیصه یا سازه ای را اندازه گیری می کند. برآورد روایی آزمون های روانی امری دشوار و پیچیده است و به پژوهش های گسترده نیاز دارد. دلیل این امر آن است که متغیر های روانی مفاهیمی انتزاعی هستند که به طور مستقیم نمی توان آنها را مشاهده کرد. روایی آزمون های روانی از روی هم بستگی نمره های آنها با ملاک ها یا متغیر هایی که همان سازه را اندازه گیری می کنند، برآورد می شود.

به طور کلی، مصرف کنندگان آزمون ها لازم است قبل از اجرای آزمون های روانی در مورد آزمودنی ها، ملاحظات یاد شده را درباره آزمون ها مورد توجه قرار دهند و با ارزش یابی دقیق آزمون ها بر اساس ملاک های پنج گانه ذکر شده، آنها را به کار ببرند.

احتیاط‌های لازم در کاربرد آزمون‌های روانی

در کاربرد آزمون‌های روانی رعایت برخی ملاحظات احتیاطی دارای اهمیت خاصی است. استفاده از آزمون‌هایی که فاقد روایی و پایایی کافی هستند یا استفاده نابجا از آنها به تشخیص‌های گمراه‌کننده و تصمیم‌گیری‌های نادرست می‌انجامد. چگونگی ارتباط بین آزماینده و آزمودنی ممکن است بر عملکرد آزمودنی تأثیر بگذارد. ایجاد ارتباط و تفاهم^{۴۴} میان آزماینده با مراجع و رعایت کامل دستورعمل اجرای آزمون، امری ضروری و اساسی است. عدم توجه آزماینده به این ارتباط و رعایت نکردن دستورعمل استاندارد اجرا و نمره‌گذاری آزمون، اغلب به نتایج نادقیق و نامعتبر منجر خواهد شد.

یکی دیگر از نکات مهمی که در کاربرد و تفسیر آزمون‌ها باید مورد توجه قرار گیرد، صلاحیت علمی و تجربه عملی آزماینده است. مشاور و روان‌شناس، برای اجرا و تفسیر نتایج آزمون باید دوره‌های آموزشی لازم را گذرانیده باشد. علاوه بر آشنایی با روش اجرا و تفسیر آزمون، اجراکنندگان باید از چگونگی انتخاب آزمون‌های مناسب، ارزیابی مشخصات روان‌سنجی آزمون‌ها، پژوهش‌های انجام شده در مورد روایی و پایایی آزمون‌ها، محدودیت‌های آزمون و عواملی که روایی نتایج آزمون‌ها را تهدید می‌کنند، آگاه باشند.

یکی از کاربردهای نابجای آزمون‌های روانی این است که یک آزمون معتبر و روا برای مقاصدی سواى هدف‌هایی که برای دستیابی به آنها تدوین شده است، مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای مثال، آزماینده ممکن است آزمون اندریافت موضوع (TAT) یا آزمون ورشاک را برای سنجش هوش یا آزمون MMPI را که برای سنجش آسیب‌های روانی تدوین شده است، برای سنجش برخی از ویژگی‌های شخصیتی - مانند نگرش یا علائق منفی - به کار ببرد. گرچه ممکن است با استفاده از آزمون MMPI برخی از ویژگی‌های شخصیتی و از روی نتایج آزمون‌های فرافکنی، سطح هوشی افراد را تا اندازه‌ای تخمین زد ما باید دانست که این‌گونه استنباط‌ها باید با احتیاط به کار گرفته شوند.

یکی از محدودیت‌های عمده آزمون‌ها، خطای اندازه‌گیری است. نمره‌های آزمودنی‌ها در انواع آزمون‌های روانی با تعدادی خطا همراه است. این خطا ممکن است از سه منبع ناشی شود:

- ۱) خطای مربوط به ابزار سنجش یا آزمون که معمولاً به پایین بودن ضریب پایایی آن مربوط است. آزمون‌هایی که ضرایب پایایی آنها از ۹۰ درصد کم‌تر است، دارای خطای اندازه‌گیری نسبتاً بالایی هستند.
- ۲) خطای مربوط به آزمودنی که از عواملی مانند اضطراب امتحان، بی‌علاقگی به

آزمایش، بی‌اعتمادی به آزمایش‌کننده و در آزمون‌های شخصیت از گرایش به وانمود خوب یا وانمود بد ناشی می‌شود. در وانمود خوب، آزمودنی سعی می‌کند خود را بهتر از آنچه که هست نشان دهد. برعکس، در وانمود بد، آزمودنی می‌کوشد تا تصویر نامطلوبی از خود ارائه دهد.

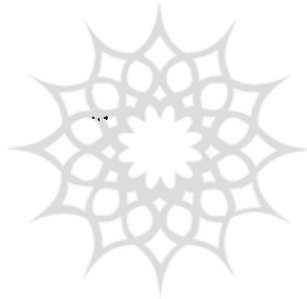
۳) سومین منبع خطای اندازه‌گیری، به خود ارزش‌یاب یا آزمایش‌کننده مربوط است. این خطا معمولاً در آزمون‌های فرافکنی و آزمون‌هایی که نمره‌گذاری آنها عینی نیست، رخ می‌دهد. تحقیق نشان داده است که گاهی آزمایش‌کننده هنگام تفسیر آزمون رورشاخ یا TAT نیازها و انگیزه‌های ناهشیار خود را به آزمودنی، فرافکنی می‌کند (مارنات، ترجمه شریفی، ۱۳۷۵).

محدودیت دیگری که در تفسیر آزمون‌ها وجود دارد، این است که ارزش‌پیش‌بینی رفتار آزمودنی‌ها براساس نمره‌های پایین‌کم‌تر از نمره‌های بالاست. به عنوان مثال، احتمال موفقیت تحصیلی دانش‌آموزی را که در یک تست استاندارد استعداد تحصیلی رتبه ۹۰ درصدی گرفته است، با اطمینان بیش‌تری می‌توان پیش‌بینی کرد تا احتمال شکست یا عدم موفقیت تحصیلی دانش‌آموزی را که در همان تست رتبه ۲۵ درصدی کسب کرده است. این امر، عمدتاً به خطاهای اندازه‌گیری که پیش از این به آنها اشاره شد، مربوط است. یکی از راه‌های کاهش خطاهای پیش‌بینی، ترکیب و یک‌پارچه کردن اطلاعاتی است که از منابع مختلف دربارهٔ آزمودنی جمع‌آوری می‌شود. هر اندازه این اطلاعات گسترده‌تر و دقت آنها بیش‌تر باشد، احتمال خطای پیش‌بینی کم‌تر خواهد بود.

یکی دیگر از مسائل مهم که باید در اجرا و کاربرد آزمون‌ها مورد توجه قرار گیرد، ملاحظات اخلاقی است. در اصل سیزدهم ضوابط اخلاقی روان‌شناسان گفته شده است: "دسترسی به این ابزارها محدود به متخصصان حرفه‌ای است که ضوابط حفظ این ابزارها را رعایت می‌کنند." در اصل چهاردهم نیز چنین آمده است: "نمره‌های آزمون‌ها نیز مانند مواد آزمون‌ها فقط در اختیار کسانی باید قرار گیرند که از صلاحیت لازم برای تفسیر و استفاده از آنها برخوردارند" (آناستازی، ترجمه براهنی، ۱۳۶۱، ص ۵۰).

مسئله دیگری که به ضوابط اخلاقی کاربرد آزمون‌های روانی مربوط می‌شود، حفظ حریم خصوصی و امور شخصی و محرمانه مراجعان است. با اجرای برخی از آزمون‌ها - به ویژه آزمون‌های شخصیت - پاره‌ای از ویژگی‌های شخصی و محرمانه آزمودنی‌ها در اختیار روان‌شناس قرار می‌گیرد. مشاور یا روان‌شناس باید در محرمانه نگاه داشتن این اطلاعات بکوشد و این نتایج را جز در راه کمک به آزمودنی‌ها و بهبود زندگی آنان، به کار نبرد.

آخرین نکته‌ای که یادآوری آن ضروری به نظر می‌رسد، این است که آزمون‌ها وسایل منحصر به فرد شناخت افراد نیستند. روش‌های دیگری مانند مصاحبه، گرفتن شرح حال، مطالعه سوابق تحصیلی و خانوادگی و... وجود دارند که می‌توان از آنها نیز برای ارزش‌یابی خصایص مراجعان استفاده کرد. مشاوران راهنمایی باید نتایج حاصل از اجرای آزمون‌های روانی را با دیگر اطلاعاتی که از سایر روش‌ها در مورد مراجعان خود به دست می‌آورند، ترکیب و یک پارچه کنند و براساس مجموعه این اطلاعات و با در نظر گرفتن محدودیت‌های آنها، تصویری نسبتاً جامع از خصایص آزمودنی به دست آورند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پی‌نوشت‌ها

1. assessment
2. Cline
3. Stone
4. Shertzer
5. mood
6. Jensen
7. Esternberg
8. Gibson
9. Mitchell
10. apathy
11. Halland
12. Realistic
13. Investigative
14. Social
15. Conventional
16. Enterprising
17. Artistic
18. Strong - Compbell Interest Inventory (SCII)
19. Kuder General Interest suvey
20. Kuder Occupational Interest Survey
21. خوانندگان برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد این پرسش‌نامه‌ها می‌توانند به فصل چهاردهم کتاب "اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی" نوشته حسن پاشا شریفی رجوع کنند.
22. Trait - Oriented
23. Situational - Oriented
24. Pervin
25. Cottel



- 26. Downie
- 27. Phenomenological Psychology
- 28. Self - Concept
- 29. Frank
- 30. Edwards Personal Preference Schedule
- 31. Minscota Multiphasic Personality Inventory

۳۲. راهنمای تفسیر MMPI و MMPI-2 توسط نگارنده این مقاله با همکاری آقای دکتر نیکخواه به فارسی ترجمه شده و هم‌اکنون در مرحله چاپ است و به زودی در دسترس مشاوران و روان‌شناسان بالینی قرار خواهد گرفت.

- 33. Draw - A - Person
- 34. Draw - A - Family
- 35. House - Tree - Person

۳۳. خوانندگان محترم برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد آزمون‌های فرافکنی می‌توانند به کتاب راهنمای سنجش روانی، "جلد دوم، ترجمه شریفی و نیکخواه مراجعه کنند.

- 37. Illinois Test of Psycholinguistic Ability
- 38. Validity
- 39. reliability
- 40. Construct
- 41. item
- 42. Stability
- 43. Consistency
- 44. rapport

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



منابع و مآخذ

۱. آناستازی، آن؛ روان آزمایی، ترجمه محمدتقی براهنی، ۱۳۶۱، دانشگاه تهران.
۲. بلوم، بنجامین؛ ویژگی‌های آدمی و یادگیری‌های آموزشی، ترجمه علی‌اکبر سیف، ۱۳۶۳، دانشگاه تهران.
۳. شریفی، حسن‌پاشا؛ ۱۳۷۷، اصول روان‌سنجی و روان آزمایی، انتشارات رشد، تهران.
۴. شریفی، حسن‌پاشا؛ ۱۳۷۶، نظریه و کاربرد آزمون‌های هوش و شخصیت، انتشارات سخن، تهران.
۵. شریفی، حسن‌پاشا؛ ۱۳۷۴، روان‌شناسی هوش و سنجش آن، دانشگاه پیام نور.
۶. گیسون، رابرت ال. و میشل، ماریان اچ؛ مبانی مشاوره و راهنمایی، ترجمه باقر ثنایی، شیلا علاقتند، سیداحمد احمدی و حسن‌پاشا شریفی، ۱۳۷۳، تهران.
۷. مارنات - گری - گراث؛ راهنمای سنجش روانی، جلد اول، ترجمه حسن‌پاشا شریفی و محمدرضا نیکخو، ۱۳۷۵، انتشارات رشد، تهران.
۸. مارنات - گری - گراث؛ راهنمای سنجش روانی، جلد دوم، ترجمه حسن‌پاشا شریفی و محمدرضا نیکخو، ۱۳۷۵، انتشارات رشد، تهران.
۹. گرون لوند، نورمن ای؛ آزمون‌های پیشرفت تحصیلی، ترجمه خسرو مهندسی، ۱۳۵۶، سازمان سنجش آموزش کشور.
۱۰. نویدی، احد؛ بررسی سهم هر یک از ملاک‌های هدایت تحصیلی در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نظام جدید متوسطه، پژوهشکده تعلیم و تربیت، ۱۳۷۶.

1. Cottel, William C., Downie, N.M., 1970, *Preparing for Counselling*, U.S.A. Prentice Hall.
2. Kline, Paul, 1991, *Intelligence, Psychometric View*, London Routledge.
3. Kline, Paul, 1993, *The Handbook of Psychological Testing*, London and New York, Routledge.
4. Cronbach, Lee, J., 1970, *Essentials of Psychological Testing*, Harper & Row, New York.
5. Murphy, Kevin R. & Davidshoffer, Charles O, 1991 *Psychological Testing, Principles and Applications*, 2nd Ed., Prentice - Hall International Editions.
6. Shertzer, Bruce, & Stone, Shelley c. 1971, *Fundamentals of Guidance* New York, Houghton Mifflin. Comp.