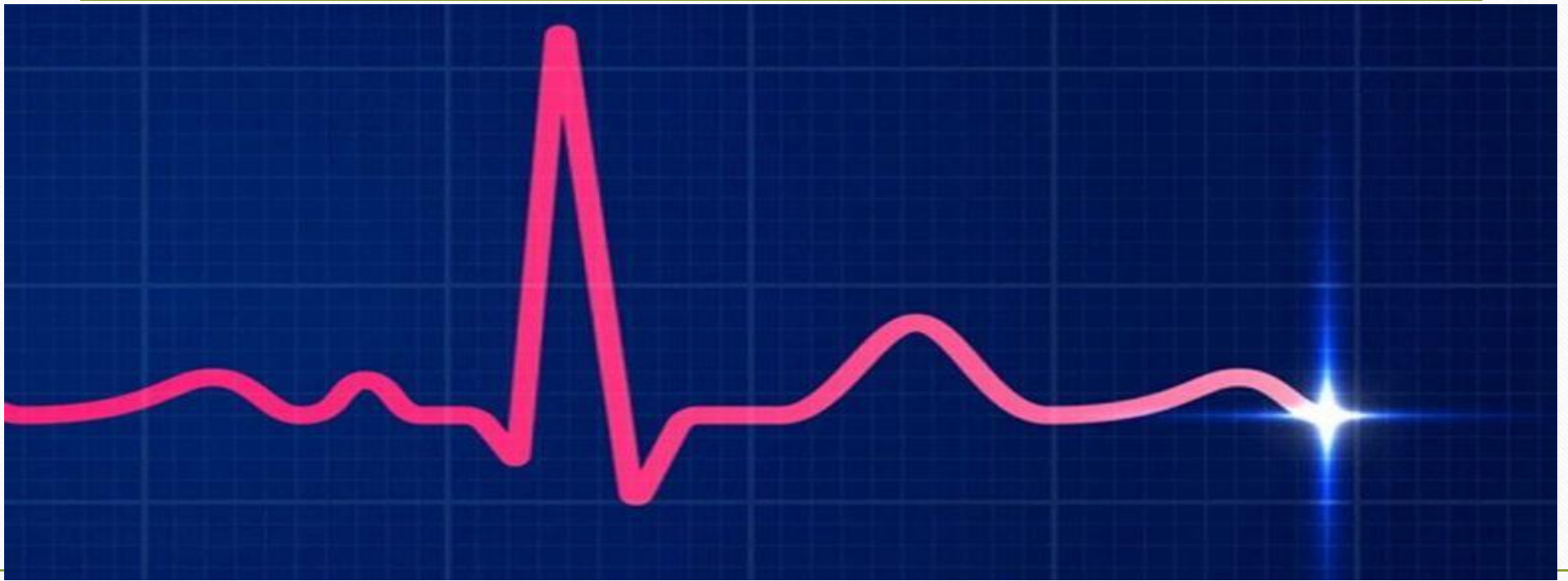


رویکردی نو به آزمون و مصاحبه رفتاری

دکتر مژگان آقامحمدی
دی ۱۴۰۰

چرا اینجا هستیم ؟



APA چي ميگه ؟

مراحل استخدام و جذب

۱- دریافت فرم نیاز به نیروی انسانی

۲- آگهی استخدام

۳- جمع آوری رزومه

۴- بررسی رزومه

۵- مصاحبه تلفنی

۶- آزمون های HR

۷- مصاحبه شایستگی محور

۸- مصاحبه تخصصی

۹- تایید صلاحیت از سوی معرفین

۱۰- انتخاب نهایی

۱۱- عقد قرارداد استخدامی

روش های ارزیابی برای جذب و استخدام

- آزمونها : شخصیت ، هوش هیجانی ، نقش فرد در گروه ، سبک رهبری ، هوش
- مصاحبه رفتاری
- مصاحبه شایستگی محور
- مصاحبه تخصصی
- مشاهده

ویژگی های اصلی آزمون

• در شرایطی می توان گفت که یک آزمون روانشناختی خوب داریم که حداقل دارای سه ویژگی زیر باشد:

1. اعتبار

2. روایی

3. حساسیت (یا ظرافت تشخیص)

تعریف اعتبار (پایایی)

- بیانگر آن است که اگر ابزار تهیه شده را در شرایط مشابه چند بار اجرا کنیم، نتایج نسبتاً یکسان و مشابهی بدست آید.
- **به عبارتی دیگر :** یک آزمون در صورتی دارای اعتبار است که اگر آن را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار به گروه واحدی از افراد بدهیم نمرات حاصل از این چندین بار اجرا نزدیک به هم باشند.
- **اعتبار آزمون،** بیانگر پایداری و ثبات نتایج یک آزمون در اجراهای متعدد است.

مثالی برای روایی

- یک آزمون هوشی روا ، آزمونی است که تنها هوش افراد را اندازه گیری میکند و نه چیز دیگری را.

رابطه بین اعتبار و روایی

- برای اینکه یک آزمون روا باشد باید اعتبار داشته باشد
- اعتبار شرط روایی است اما روایی برای اعتبار ضروری نیست

حساسیت یا ظرافت تشخیص

- افراد در ویژگی های مختلف، تفاوت دارند، و یک آزمون خوب باید بتواند این تفاوت ها را تمیز دهد. هر چه قدر که آزمون توانایی بیشتری برای تمیز تفاوت های شخصی داشته باشد از حساسیت بیشتری برخوردار است
- آزمونی حساس است که بتواند کوچکترین تفاوت بین دو فرد را تمیز دهد.
- هر چه قدر آزمون حساسیت بیشتری داشته باشد، بهتر می تواند توانایی های فرد را، نسبت به هم، تمیز دهد

تفاوت اندازه گیری و ارزشیابی

- ارزشیابی از اندازه گیری جامع تر است، ارزشیابی داوری درباره مطلوب بودن یا نبودن نتایج اندازه گیری ما است. ولی اندازه گیری پایه و اساس ارزشیابی درست را تشکیل می دهد.

- پس: **اندازه گیری = ابزار**

ارزشیابی = آزمونگر

personality



*personality is an individual's unique
and relatively consistent pattern of
thinking, feeling and behaving.*

• شخصیت عبارت است از یک الگوی منحصر به
فرد و نسبتاً ثابت در **تفکر**، **احساس** و **رفتار**

انواع آزمون های شخصیت

MMPI •

DISC •

NEO •

MBTI •

کتل •

سایر آزمون های شخصیت

1. پرسشنامه برن رویتز
2. پرسشنامه گیلفورد – زیمرمن
3. پرسشنامه های سازگاری مانند: پرسشنامه بل
4. سیاهه روانشناختی کالیفرنیا

پرسشنامه برون رویتزر

- مشتمل بر ۱۲۵ پرسش است.
- پرسشنامه ای چند جنبه ای است.
- جنبه های مورد اندازه گیری عبارتند از : تمایل به نورویتیک بودن ، درون گرایی – برون گرایی ، تسلط یا تسلیم در روابط شخصی ، اعتماد به نفس ، اجتماعی بودن

پرسشنامه چند جنبه ای M.M.P.I

- مشهورترین پرسشنامه شخصیتی است.
- از ۳۷۰ پرسش تشکیل شده است.
- آزمودنی با انتخاب یکی از گزینه های: "صحیح"، "غلط" و "نمیدانم" به پرسش ها پاسخ می دهد
- صفات مختلف شخصیت را اندازه می گیرد، از جمله: افسردگی، هیستری، ویژگیهای مردانه - زنانه، خستگی روانی، هیپوکندری، انحراف اجتماعی-روانی، پارانویا، اسکیزوفرنی

پرسشنامه ۵ عاملی نئو

- از معتبرترین و پرکاربردترین تست های شخصیت شناسی است.
- فرم بلند آن 240 و کوتاه 60 سوال دارد.
- آزمودنی بر روی یک طیف به پرسشها پاسخ می گوید.
- پنج عامل اصلی شخصیت شامل روان رنجوری یا نوروتیک بودن N ، برون گرایی E ، گشودگی به تجربیات جدید O ، موافق بودن A و وظیفه شناسی C هستند، که هر عامل، شش زیرمجموعه دارد.

پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل

- پرسشنامه ایی قدیمی اما همچنان پر کاربرد است.
- دارای ۱۸۷ سوال است
- این آزمون برای پیش بینی رفتار واقعی فرد در شرایط معین، همچنین در نشست های مشاوره ای، بالینی، پیشرفت تحصیلی، سازمانی-صنعتی، مشاوره ازدواج، خانواده درمانی و پژوهشی کاربرد فراوانی داشته و دارد. ویژگی مهم و منحصر به فرد این آزمون شخصیتی، توانایی آن در زمینه سنجش میزان هوش به عنوان یکی از عوامل تاثیر گذار در چگونگی پاسخ فرد به محرک های بیرونی و درونی در شرایط گوناگون افزون بر شناسایی ویژگی های شخصیتی، است. این آزمون هم چنین برای بررسی میزان کشمکش و هماهنگی هیجانی میان همسران به کار برده شده است

تست شخصیت شناسی MBTI

- شناخته شده ترین تست شخصیت شناسی است.
- این آزمون در نسخه های ۶۰ ، ۸۰ ، ۸۸ ، ... سوالی موجود است.
- آزمودنی با انتخاب یکی از ترجیحات خود به پرسشها پاسخ می گوید
- این آزمون نوع برقراری ارتباط با دیگران، ترجیحات شما در محل کار و تمایلات شما در گذراندن اوقات فراغت را نشان می دهد.

- I / E

T / F

- S / N

J / P

۱۶ تپ شخصیت

ISTJ Doing what should be done	ISFJ Doing what should be done	INFJ An inspiration to others	INTJ Everything has room for improvement
ISTP ready to try anything once	ISFP See much but shares little	INFJ Performing noble service to aid society	INTP A love of problem solving
ESTP The ultimate realists	ESFP You only go around once in life	ENFP Giving life an extra squeeze	ENTP One exciting challenge after another
ESTJ life's administrator	ESFJ Host and hostesses of the world	ENFJ smooth talking persuaders	ENTJ Life's natural leaders

آزمون رفتار شناسی DISC

- چهار رفتار :
- **Dominance** (برتری طلبی)
- **Influence** (تاثیر گذاری)
- **Steadiness** (ثبات)
- **Compliance** (تطابق)

بلیین : نقش های فرد در گروه

- نقش های کار محور
- نقش های مردم محور
- نقش های فکر محور

نقش فرد در تیم		نقش های اصلی بلبین
Shaper (SH)	شکل دهنده	نقش های کار محور Action Oriented Roles
Implementer (MP)	مجری	
Completer-Finisher (CF)	کامل کننده	
Coordinator (CO)	هماهنگ کننده	نقش های مردم محور People Oriented Roles
Team Worker (TW)	کارگر تیم	
Resource Investigator (RI)	منبع یابان	
Plant-Implant (PL)	برنامه ریز / ایده پرداز	نقش های فکر محور Thought Oriented Roles
Monitor-Evaluator (ME)	ارزیاب / مراقب	
Specialist (SP)	کارشناس / متخصص	

آزمون بلانچارد

- سبک اول: (S1) دستوری (آمرانه) - Telling
- سبک دوم: (S2) قبولانندگی - Selling
- سبک سوم: (S3) مشارکتی - Participation
- سبک چهارم: (S4) تفویض اختیار - Delegation

هوش هیجانی

- هوش هیجانی مجموعه توانایی هایی است که به ما کمک می کند هیجانات را در خود و دیگران تشخیص داده و تنظیم کنیم
- هیجان چیست ؟
- هیجان: حالت مرکب احساسی همراه با اجزای جسمانی و رفتاری
- هیجان از حالت های شناختی و ارادی متمایز است
- ابعاد هیجان: ۱- عاطفه (بیرونی) ۲- خلق (درونی)

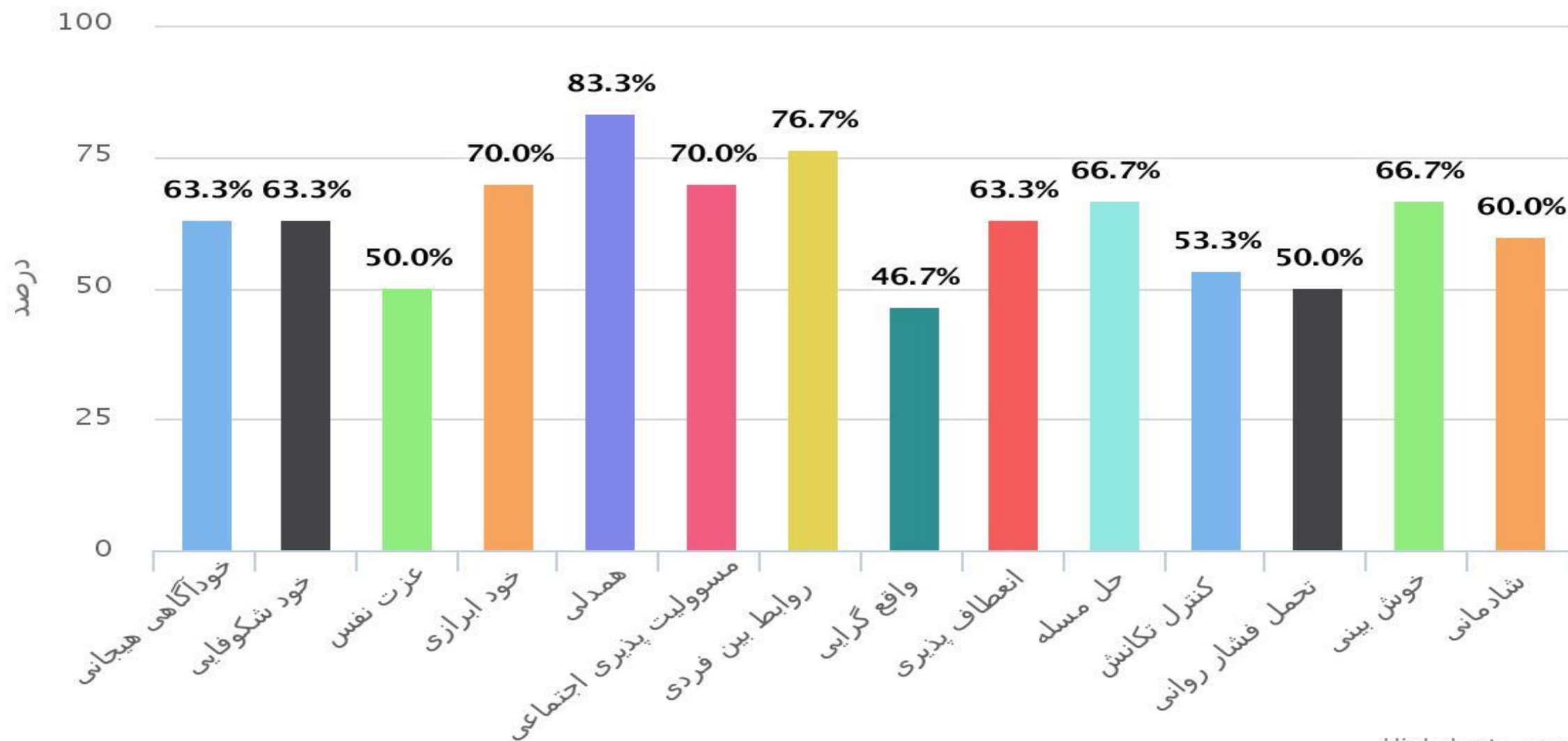
تفاوت IQ و EQ

- IQ به ما می‌گوید که چه کار می‌توانیم انجام دهیم در حالیکه هوش هیجانی به ما می‌گوید که چه کاری باید انجام دهیم.
- هوش هیجانی به ما می‌گوید که چگونه از IQ در جهت موفقیت در زندگی استفاده کنیم.

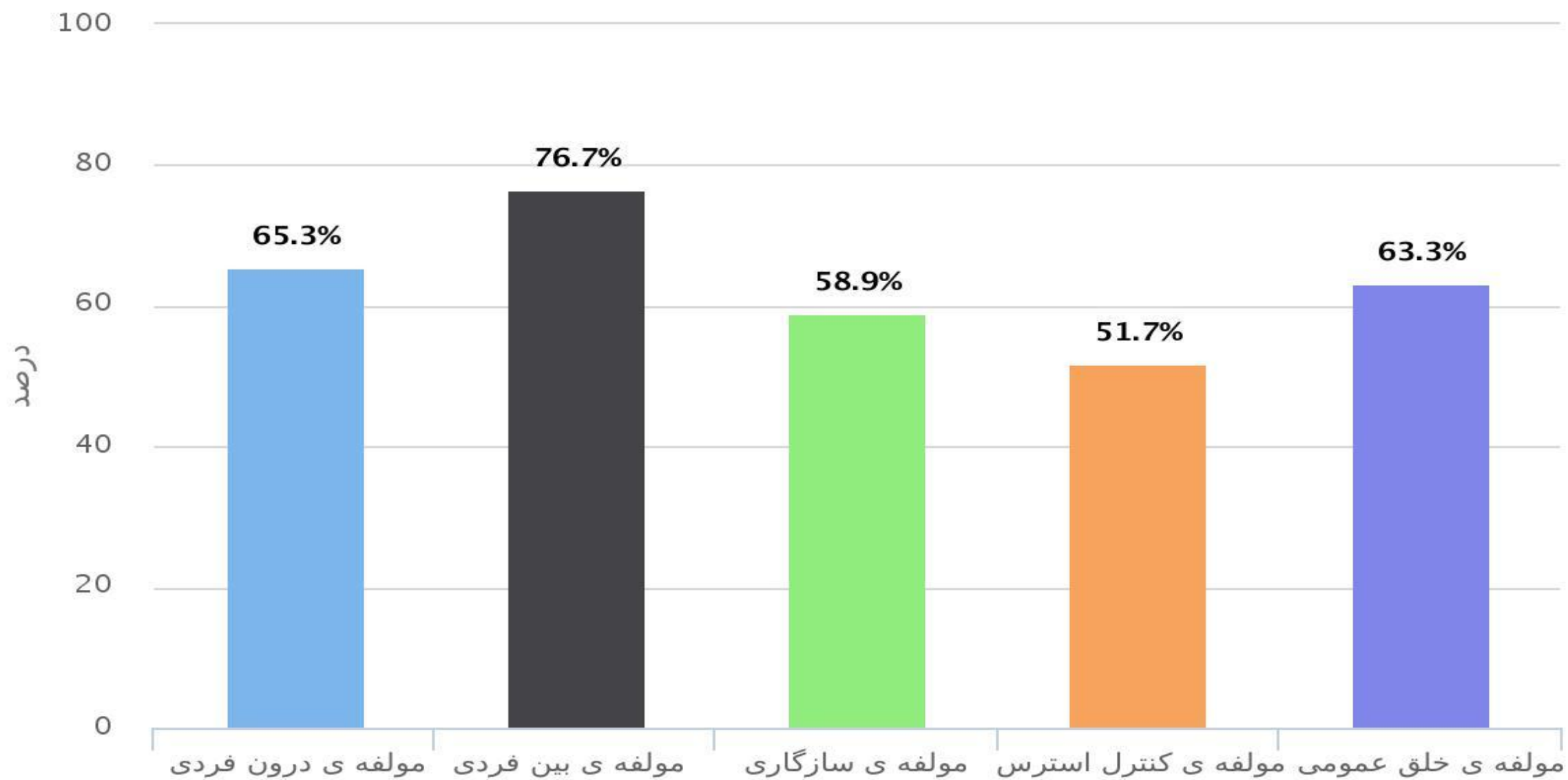
- IQ در مواقع بروز بحران و گرفتاری های زندگی، عملاً هیچ نوع آمادگی در افراد پدید نمی‌آورد.
- هوش شناختی یا IQ قابل افزایش نیست. IQ در ۱۵ سالگی ثابت می‌شود یا دست کم ثبات نسبی دارد.



نمودار دسته بندی های اولیه



نمودار دسته بندی های ثانویه



DISC و ...

مثال High D :

سبک غالب Telling ، سبک ثانویه Selling
کامل کننده – نقش های فکر محور
مدیریت استرس
نتیجه گرایی

سبک رهبری ؟
نقش در گروه ؟
نقاط قابل توسعه در هوش هیجانی ؟
نقاط قوت در شایستگی ها ؟

MBTI و هوش هیجانی

- ISTJ
- ENFP



NEO و هوش هیجانی

EQ



- N بالا
- A3 بالا
- C بالا

مصاحبه شایستگی محور

- مدل S.T.A.R
- مدل P.A.R

Company Competencies	Job Level	Employee Level
Effective Communication	5	3
Creativity & Innovation	4	3
Result Orientation	5	4
Flexibility	4	3
Team Work	5	5
Customer care	5	5
Managing & Developing Other	5	4
Networking	5	4
Decision Making & Problem Solving	4	4
Strategic Working & Thinking	4	4

Case اول خانم شیرین

نتیجه MBTI : ENFP

E 80%

N 82%

F 67 %

P 70%

I 20%

S 18%

T 33%

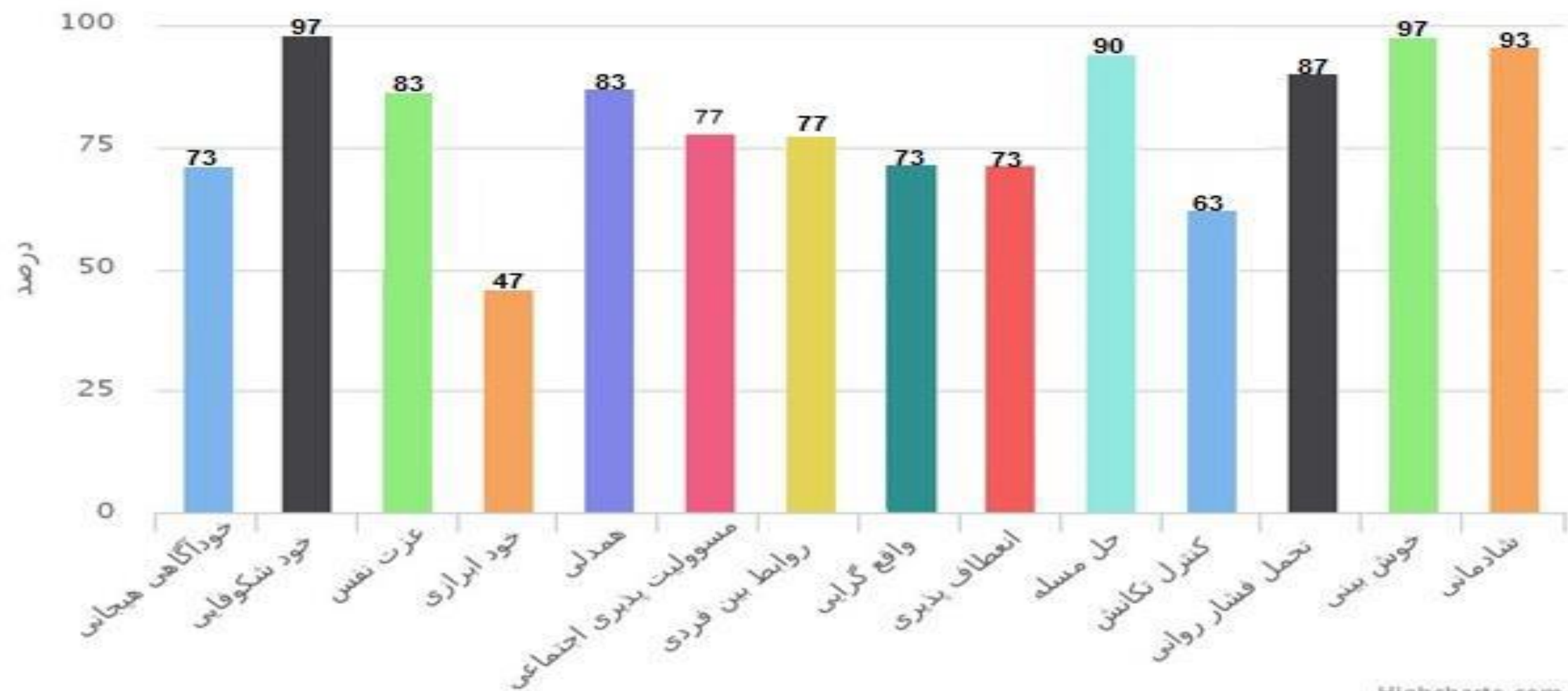
J 30%

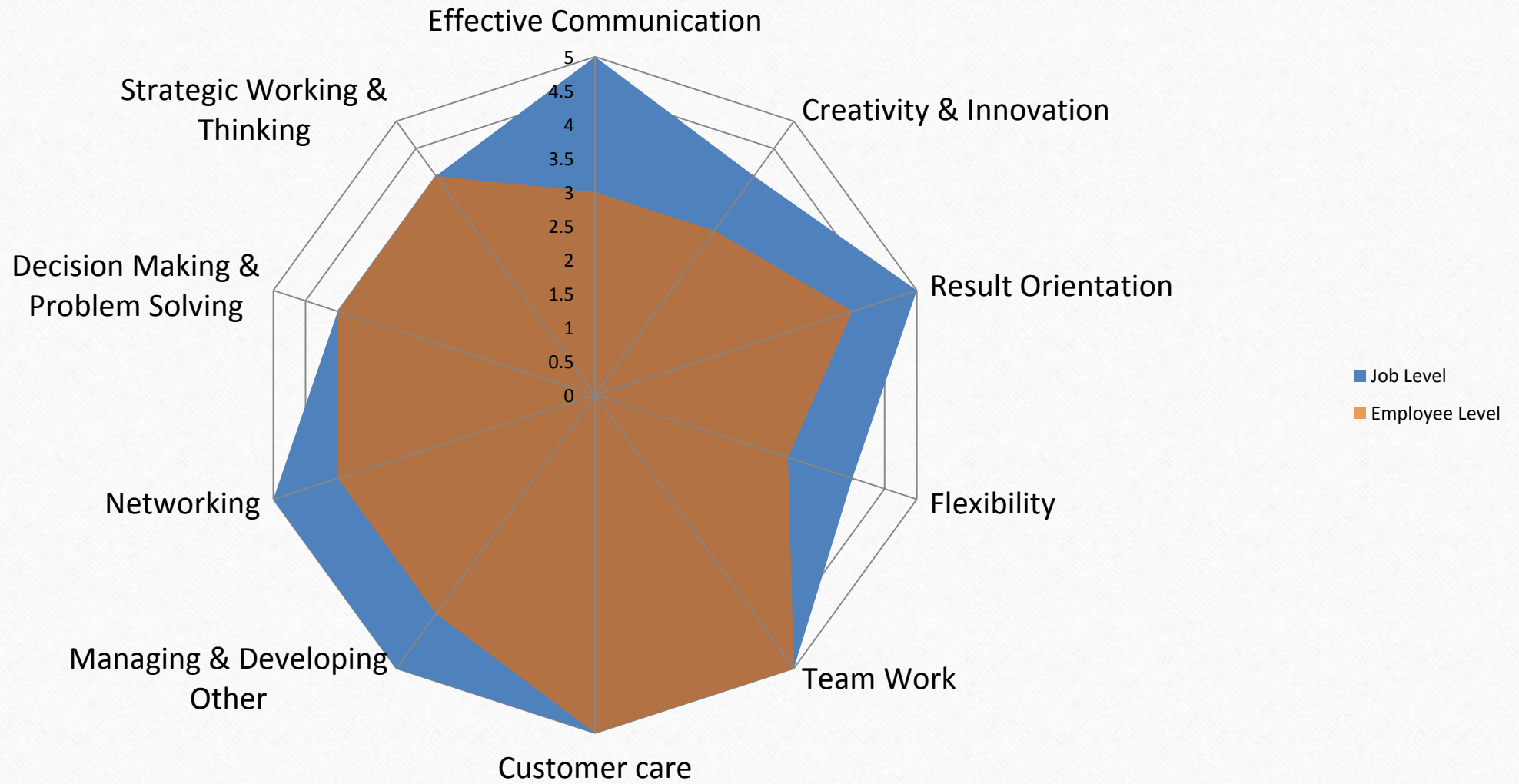
نتیجه نقش های بلین :

- Specialist : اهل تفکر، خلاق و مبتکر .
- Implementer : منظم، قابل تکیه، محافظه کار و کارآ

نتیجه بلانچارد : سبک غالب S4 (Delegation) ، سبک ثانویه S3 (participation)

نمودار دسته بندی های اولیه





Case دوم آقای فرهاد

E

برونگرا 7%

I

درونگرا 93%

T

فکری 87%

F

احساسی 13%

S

87 % حسی

N

13% شهودی

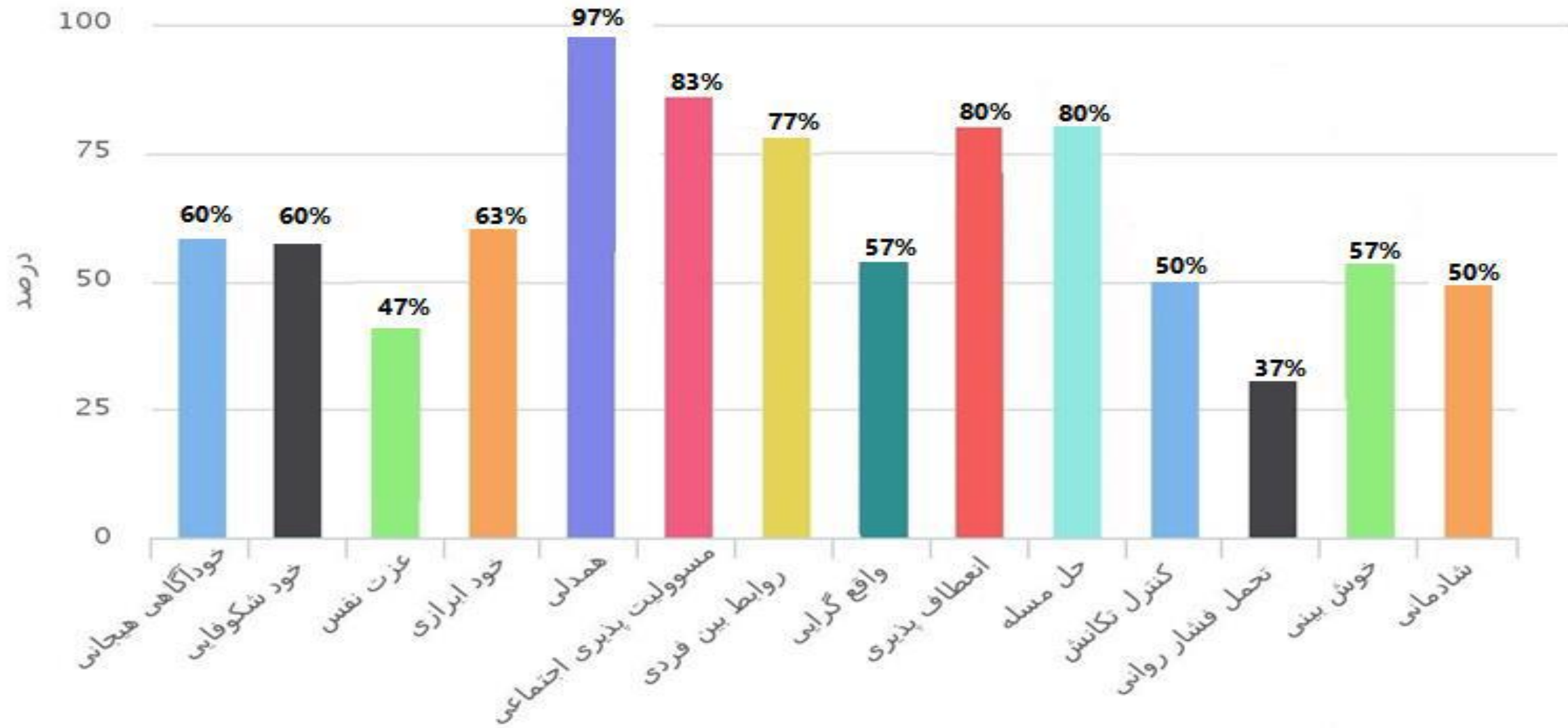
J

100% ساختارگرا

P

0% منعطف

نمودار دسته بندی های اولیه



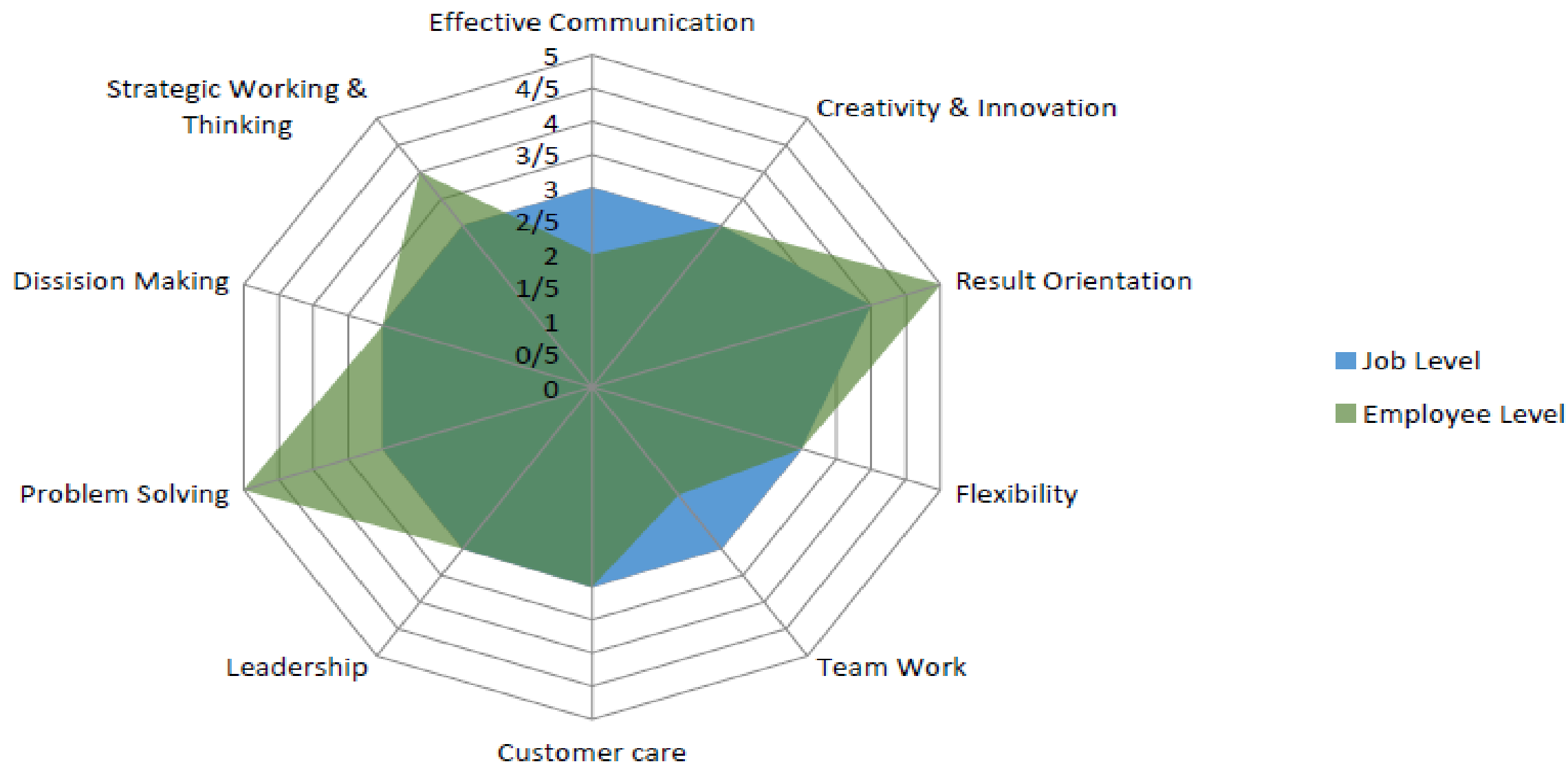
نتیجه بلین آقای فرهاد

- تمام کننده : سخت کوش، منظم
- Completer-Finisher (CF)
- ارزیاب-ناظر : هوشیار، استراتژیک، با قدرت تشخیص
- Monitor Evaluator (ME)
- رئیس / هماهنگ - کننده : آرام، مطمئن
- Coordinator (CO)
- شکل دهنده : چالش برانگیز. پویا.
- Shaper (SH)

نتیجه بلانچارد آقای فرهاد

- سبک غالب : Telling (دستوری) با عدد ۳۰

- سبک ثانویه : selling (فروش) با عدد ۲۸



شادی های روزگار
میهمان سفره تان

