

## نگاهی گذرا به آزمون های استخدامی



هرچند آزمون‌های استخدامی، یکی از مهمترین ابزار و وسایل برای تشخیص استعدادها و وجوه شخصیتی لازم برای تصدی مشاغل گوناگون هر سازمان هستند، اما اگر از این ابزار به درستی و با رعایت همه نکات علمی آن استفاده نشود، بهتر است کنار گذاشته شوند. هر آزمون استخدامی باید ویژگی‌های خاصی را دارا باشد. یکی از خصوصیات یک آزمون مناسب این است که دارای اعتبار باشد، یعنی همان خصیصه‌ای را اندازه بگیرد که برای اندازه‌گیری آن ساخته شده است. دوم اینکه دارای پایایی باشد و هر بار که آن را به آزمودنی خاصی می‌دهیم، نتیجه حاصل با اجرای همین آزمون در دفعات قبل، مشابه باشد. به دلیل اهمیت زیاد علمی بودن روش انتخاب کارکنان، لازم است وظیفه خطیر ارزیابی داوطلبان ورود به سازمان‌ها به افراد متخصص سپرده شود و موجباتی فراهم آید که در هر سازمان، بهترین و مناسب‌ترین داوطلب جهت تصدی هر شغل انتخاب شود.

در هر سازمان شغل‌های گوناگونی وجود دارد و لازمه انجام دادن هر یک از این شغل‌ها، برخورداری از توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی خاصی است. برای کسب مهارت‌های لازم در هر شغل، ابتدا باید استعداد داوطلبان ورود به هر سازمان را مشخص ساخت.

برای اطمینان از اینکه فردی را که برای یک شغل انتخاب می‌نماییم، واجد همان ویژگی‌هایی است که در شغل مورد نظر ما ضرورت دارد، روش‌های متفاوتی وجود دارد. یکی از علمی‌ترین و مناسب‌ترین شیوه‌های انتخاب افراد، آزمون استخدامی است. آزمون، عبارتست از هر نوع اندازه‌گیری که داده‌های کمی را به دست آورد. به عبارت دیگر، آزمون یعنی اندازه‌گیری کمیت‌ها یا تعیین نوع و درجه کیفیت‌ها. [۱]

هرچند آزمون‌های استخدامی، یکی از مهمترین ابزار و وسایل برای تشخیص استعدادها و وجوه شخصیتی لازم برای تصدی مشاغل گوناگون هر سازمان هستند، اما اگر از این ابزار به درستی و با رعایت همه نکات علمی آن استفاده نشود، بهتر است کنار گذاشته شوند. هر آزمون استخدامی باید ویژگی‌های خاصی را دارا باشد. یکی از خصوصیات یک آزمون مناسب این است که دارای اعتبار باشد، یعنی همان خصیصه‌ای را اندازه بگیرد که برای اندازه‌گیری آن ساخته شده است. دوم اینکه دارای پایایی باشد و هر بار که آن را به آزمودنی خاصی می‌دهیم، نتیجه حاصل با اجرای همین آزمون در دفعات قبل، مشابه باشد. به دلیل اهمیت زیاد علمی بودن روش انتخاب کارکنان، لازم است وظیفه خطیر ارزیابی داوطلبان ورود به سازمان‌ها به افراد متخصص سپرده شود و موجباتی فراهم آید که در هر سازمان، بهترین و مناسب‌ترین داوطلب جهت تصدی هر شغل انتخاب شود.[۲]

#### مدل کلاسیک تهیه و ارزیابی آزمون

در مدل کلاسیک تهیه و ارزیابی آزمون‌های استخدامی، ابتدا با استفاده از تجزیه و تحلیل شغل، خصوصیات یا صفات شخصیتی یا رفتاری مؤثر در انجام دادن موفقیت‌آمیز هر شغل خاص، مشخص می‌شوند. همچنین فهرست وظایف و اطلاعات شغلی با دقت روشن می‌شود. سپس نحوه انجام دادن وظایف شغلی به شیوه عملی آن، تعریف شده و حداقل میزان انجام کار یا مناسب‌ترین شیوه انجام کار مشخص می‌شود. در مرحله بعد، بر اساس اطلاعات به دست آمده در مورد یک شغل، آزمون مورد نظر انتخاب می‌شود. اگر در این زمینه هیچ آزمونی در دسترس نباشد، می‌توان از آزمون‌های موجود خارجی استفاده کرد یا آزمون جدیدی ساخت. در این مرحله لازم است همبستگی موجود بین سؤال‌های آزمون محاسبه شود. پس از انتخاب آزمون، تعدادی آزمودنی انتخاب می‌شوند که نماینده کاملی از گروه بزرگتری خواهند بود که بعداً آزمون به آنها داده خواهد شود. وقتی که گروه آزمایش به استخدام سازمان درآمدند و مشغول به کار شدند، باید اعتبار آزمون محاسبه شود. برای محاسبه اعتبار یک آزمون، باید اطلاعات مربوط به معیار جمع‌آوری شده و همبستگی بین نمرات حاصل از اجرای آزمون و معیار مورد نظر (مربوط به عملکرد یا نحوه انجام دادن وظایف شغلی)، تعیین شود. پس از آن آزمون با یک گروه کنترل تکرار می‌شود. در صورتی که اعتبار آزمون در گروه دوم نیز بالا باشد، می‌توانیم آن را در مجموعه آزمون‌ها قرار دهیم.[۳]

#### انواع آزمون‌های استخدامی

آزمون‌های استخدامی را می‌توان از جنبه‌های مختلف و به طرق زیر، طبقه‌بندی کرد .

• از حیث طرز اجرای آزمون (فردی یا گروهی)

• از حیث فرم و شکل (ابزاری، کتبی و شفاهی)

از حیث مدت اجرا(محدود یا نامحدود)  
از لحاظ موضوع(استعداد ذهنی، پیشرفت، اطلاعات عمومی، سنجش شخصیت و ...)  
از حیث دقت ساخت(معلم ساخته و میزان شده). [۴]

در یک برنامه آزمون با توجه به خصوصیات یا صفات شخصیتی یا رفتاری مؤثر در یک شغل، علاوه بر اطلاعات علمی، تخصصی و فنی باید در چند زمینه دیگر نیز اطلاعات کافی را به دست آورد. این زمینه‌ها عبارتند از: توانایی‌های ذهنی، توانایی‌های حرکتی و شخصیت فرد. از آنجا که پدیده هوش یا به عبارتی، توانایی‌های ذهنی، یکی از جنبه‌های تفاوت‌های فردی است که با رفتار کاری رابطه پیدا می‌کند، بخشی از آزمون‌های استخدامی کارکنان در هر سازمان به سنجش این توانایی‌ها اختصاص دارد. آزمون‌های متعددی برای سنجش هوش وجود دارد که از آن جمله می‌توان آزمون وکسلر را نام برد. این آزمون شامل دو گروه سؤال برای اندازه‌گیری استعدادهای کلامی و عملی بوده و مجموع نمرات هر گروه را با استفاده از جدول‌های خاص به هوشبهر تبدیل می‌نماید. آزمون غیرکلامی B.1NV.53 که توسط بوناردل [۱] ساخته شده نیز ابعاد عملی هوش افراد را در زمینه فعالیت‌های حرفه‌ای می‌سنجد. از دیگر مهارت‌های مؤثر در رفتار کار، می‌توان توانایی‌های حسی و حرکتی را نام برد. توانایی‌های حرکتی به دو شکل هوش مکانیکی و مهارت‌های روانی - حرکتی آشکار می‌گردند. از ابزار سنجش هوش مکانیکی می‌توان به تست مک کاری [۲] اشاره کرد. این تست علاوه بر استعداد مکانیکی، برخی از مهارت‌های روانی - حرکتی از قبیل کنترل حرکات دست و مهارت یدی در مورد دستکاری ظریف اشیاء را نیز می‌سنجد. از این آزمون برای گزینش کارگران صنعتی و مشاغل اداری و دفتری استفاده می‌شود .

برای موفقیت در یک شغل، استعدادهای ذهنی و مهارت‌های حرکتی لازمند، اما کافی نیستند. بنابراین باید در شناخت عوامل مؤثر بر رفتار کار، به دیگر متغیرهای انسانی یعنی سازگاری فرد با فعالیت‌های شغلی و محیط کار نیز توجه نمود. بدین معنی که اگر فردی واجد توانایی‌های کلامی و مهارت‌های حرکتی باشد، اما منش و شخصیت او اجازه ندهد که خود را با نوع کاری که دارد، همکاران، ارباب رجوع و سایر عوامل مربوط به محیط کار سازگار کند، باز هم به خوبی از عهده انجام وظیفه شغلی خود برنمی‌آید. امروزه مدیران سازمان‌های کار به این موضوع پی برده‌اند که برای دستیابی به کاری ثمربخش علاوه بر عوامل شناختی، روانی و اندامی، مجموعه‌ای از خصوصیات شخصیتی نیز باید مورد توجه قرار گیرند. بنابراین مسئولین در مرحله گزینش، شخصیت داوطلبان را نیز مورد بررسی قرار می‌دهند. برای ارزیابی شخصیت افراد، آزمون‌های متنوعی وجود دارد. تست چندبعدی مینه‌سوتا و پرسش‌نامه برن رویتز از جمله این آزمون‌ها هستند. [۵] برخی دیگر از آزمون‌هایی که در استخدام افراد استفاده می‌شوند عبارتند از: آزمون توانایی فضایی(مثل، آزمون جا اندازی مینه‌سوتا)، آزمون‌های قریحه هنری، آزمون‌های هوش اجتماعی و بسیاری آزمون‌های دیگر. [۶]

- [1] مقدمی پور، مرتضی؛ روان شناسی کار، تهران، مهربان، ۱۳۸۷، چاپ ششم، ص ۳۹.
- [2] ساعتچی، محمود؛ روان شناسی بهره‌وری، تهران، ویرایش، ۱۳۷۷، چاپ دوم، ص ۲۸۷.
- [3] ساعتچی، محمود؛ روان شناسی صنعتی و سازمانی، تهران، ویرایش، ۱۳۸۶، چاپ اول، ص ۸۴.
- [4] همان، ص ۷۹.
- [5] روان شناسی کار، ص ۸۶ تا ۱۱۲.
- [6] تاد، جودیت و بوهارت، آرتور؛ اصول روان شناسی بالینی و مشاوره، ترجمه مهرداد فیروزبخت، تهران، رسا، ۱۳۷۹، چاپ اول، ص ۱۷۳.