**تست شخصیت برای مشاغل (بخش دوم)**

****

با گذراندن مراحل استخدام، برخی از کارفرمایان ممکن است از شما بخواهند که تست شخصیت بدهید. کارفرمایان برای این نوع تست ها ارزش قائل هستند زیرا معتقدند که بینشی از رفتار شما و تناسب بالقوه شما برای شرکتشان به آنها می‌دهد. در این مقاله قبل، در مورد اینکه تست شخصیت برای مشاغل چیست، و چرا کارفرمایان از آن استفاده می‌کنند صحبت کردیم و با تست مایرز – بریگز، نئو و دیسک آشنا شدیم در این مقاله با چند تست دیگر آشنا می‌شویم.

[تست های شخصیت پرکاربرد برای کارفرمایان](https://sanjeman.com/blog/%d8%aa%d8%b3%d8%aa-%d8%b4%d8%ae%d8%b5%db%8c%d8%aa/) برای خواندن این مقاله کلیک کنید.

[برای انجام تست آنلاین مایرز - بریگز MBTI کلیک کنید](https://sanjeman.com/public/test/MBTI/434933d410e5bd3b0a4d21847d7a6e00)

[برای انجام تست شخصیت شناسی دیسک به صورت آنلاین کلیک کنید](https://sanjeman.com/public/test/DISC/d732298bbf5e266565d7d888fb4551b4)

[برای انجام آزمون نئو به صورت آنلاین کلیک کنید.](https://sanjeman.com/public/test/NEO_PI-R/e0f16c3b99a13e1221f993d690efeff9)

**پرسشنامه شخصیت شغلی SHL**

پرسشنامه شخصیت شغلی SHL،می‌تواند تصویری از چگونگی تأثیر برخی رفتارها بر عملکرد کاری شما در اختیار کارفرمایان قرار دهد. OPQ سه سبک رفتاری را اندازه‌گیری می‌کند: عواطف، روابط با مردم و سبک تفکر و احساسات. در این سبک‌ها، این آزمون شما را در 32 بعد شخصیت ارزیابی می‌کند.

در اینجا 32 ویژگی وجود دارد که در سبک‌های شخصیت قرار می‌گیرند:

**روابط با مردم**

این دسته عمده شامل:

جامعه پذیری: وابسته، برونگرا، از نظر اجتماعی با اعتماد به نفس

نفوذ: کنترل کننده، صریح، متقاعد کننده، مستقل

همدلی: دلسوز، متواضع، دموکراتیک

**سبک تفکر**

این دسته عمده شامل:

ساختار: جزئی‌نگر، وظیفه‌شناس، آینده‌نگر، پیرو قانون

ایجاد و تغییر: مفهومی، سازگار، نوآورانه، متعارف، تنوع طلب

تجزیه و تحلیل: رفتاری، دادههای منطقی، ارزشیابی

**عواطف و احساس**

این دسته عمده شامل:

پویایی: رقابتی، قاطع، قوی، موفق

احساسات: سرسخت، نگران کننده، قابل اعتماد، آرام، از نظر عاطفی کنترل شده، خوش بین

این آزمون دارای 104 سوال با چهار عبارت است. شما انتخاب می‌کنید که کدام عبارت شما را بهتر توصیف می‌کند و کدام عبارت کمتر شما را توصیف می‌کند. OPQ32 برای اطمینان از مناسب بودن مقیاس‌های آن برای محل کار استفاده می‌شود و یک گزارش سفارشی از امتیازات ایجاد می‌کند که هم نقاط ضعف و هم نقاط قوت شما را توصیف می‌کند. این گزارش‌ها خلاصه‌ای گرافیکی از عملکرد شما را در اختیار کارفرمایان قرار می‌دهند که مستقیماً با سایر متقاضیانی که با آنها رقابت می‌کنید قابل مقایسه است.

**پرسشنامه شخصیت هوگان (HPI)**

HPI که در ابتدا در زمینه اجتماعی-تحلیلی استفاده می‌شد، اکنون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی استفاده می‌شود. کارشناسان آن را در بیش از 200 شغل تایید کرده‌اند و استانداردهای آن را بر اساس پاسخ‌های بیش از نیم میلیون نامزد قرار داده‌اند. آنها HPI را بر اساس مدل پنج عاملی قرار می‌دهند و شامل 206 سؤال درست یا غلط است که باید در حدود 15-20 دقیقه تکمیل کنید. شخصیت نرمال شما را در هفت مقیاس زیر می سنجد:

رویکرد یادگیری: این مقیاس میزان لذت شما را با جاه طلبی شما برای یادگیری همگام شدن با دانش فعلی اندازه‌گیری می‌کند.

کنجکاو: این مقیاس استعداد شما را برای تخیل، کنجکاوی و خلاقیت می‌سنجد.

احتیاط: این مقیاس میزان دقت، انضباط شخصی و مسئولیت پذیری شما را می‌سنجد.

حساسیت بین فردی: این مقیاس درایت، دوست داشتن و توانایی حفظ رابطه شما را می‌سنجد.

جامعه پذیری: این مقیاس نیاز شما به برون‌گرایی و تعامل اجتماعی را می‌سنجد.

جاه طلبی: این مقیاس به سطح رقابت، تمایل به رهبری و ابتکار شما اشاره دارد.

سازگاری: این مقیاس عزت نفس، اعتماد به نفس و توانایی شما برای کار تحت فشار را ارزیابی می‌کند.

HPI همچنین عملکرد کاری شما را با ارزیابی مقیاس‌های شغلی زیر پیش‌بینی می‌کند:

پتانسیل مدیریتی، پتانسیل فروش، پتانسیل کار دفتری، قابلیت اطمینان، تحمل استرس، جهت‌گیری خدمات

**پرسشنامه 16 عامل شخصیت (16PF)**

16PF که توسط کتل و همکارانش در سال 1949 ساخته شد، پرسشنامه‌ای است که بر اساس 4000 ویژگی شخصیتی پیشنهادی گوردون آلپورت روانشناس است که کتل برای طراحی ابزار آن را به 16 ویژگی کاهش داده است.

16PF ارزیابی جامعی از شخصیت شما ارائه می‌دهد و عملکرد، ارتباطات و رفتار شغلی شما را پیش بینی می‌کند. این به کارفرمایان کمک می‌کند تا بفهمند که احتمالاً چگونه با دیگران رفتار می‌کنید و چگونه تعامل می‌کنید، چقدر با الزامات رفتاری یک موقعیت مناسب هستید و چقدر احتمالاً در یک تیم موجود جا می‌شوید.

[برای انجام تست آنلاین کتل کلیک کنید](https://sanjeman.com/public/test/Cattell/40404adfdca0b9e276964e3f18cb06ae)

**انواع دیگر تست شخصیت برای مشاغل**

در اینجا انواع دیگری از تست های شخصیتی وجود دارد که کارفرمایان ممکن است از آنها برای شناسایی نامزدهای مناسب برای یک شغل استفاده کنند:

**ارزیابی رفتاری شاخص پیش‌بینی کننده (PI)**

ارزیابی رفتاری PI چهار جنبه کلیدی شخصیت شما را تجزیه و تحلیل می‌کند: رسمیت، صبر، برون‌گرایی و تسلط. همچنین دو جنبه ثانویه را تجزیه و تحلیل می‌کند: سطح پاسخ و تصمیم‌گیری. ارزیابی رفتاری PI به کارفرمایان کمک می‌کند تا نحوه رفتار شما را تعیین کنند.

**آزمون قضاوت موقعیتی (SJT)**

این تست نحوه واکنش شما به موقعیت‌های خاص در محل کار را توضیح می‌دهد. این آزمون شامل سوالات مربوط به شرایط کاری بحرانی است. نتیجه به کارفرمایان کمک می‌کند تا بفهمند در چنین شرایطی چگونه واکنش نشان می‌دهید. آزمون SJT بر حساسیت فرهنگی، کار تیمی، مذاکره، حل مسئله، مهارت های بین فردی و مدیریت تعارض تمرکز دارد. امروزه این آزمون در پیش بینی عملکرد شغلی استاندارد است.

**پرسشنامه ارزیابی شخصیت**

پرسشنامه ارزیابی شخصیت که توسط لزلی موری در سال 1991 معرفی شد، شخصیت و آسیب شناسی روانی شما را در چهار مقیاس ارزیابی می کند، یعنی مقیاس های بالینی، مقیاس های در نظر گرفتن درمان، مقیاس های بین فردی و مقیاس های اعتبار. موجودی شامل 344 آیتم است که در مقیاس چهار درجه ای آزمایش شده اند: نادرست، عمدتا درست، کمی درست و اصلا درست نیست. [R](https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/personality-testing-for-jobs)