

## 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، نتو و دیسک آشنا شدیم در این مقاله با چند تست دیگر آشنا می‌شویم.

[تست های شخصیت پر کاربرد برای کارفرمایان](#) برای خواندن این مقاله کلیک کنید.

[برای انجام تست آنلاین مایرز - بریگز MBTI کلیک کنید](#)

[برای انجام تست شخصیت شناسی دیسک به صورت آنلاین کلیک کنید](#)

[برای انجام آزمون نتو به صورت آنلاین کلیک کنید.](#)

### 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 ۳۲ بعد شخصیت ارزیابی می‌کند.

در اینجا ۳۲ 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 ۱۰۴ 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 ۲۰۰ 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 ۲۰۶ سؤال درست یا غلط است که باید در حدود ۱۵-۲۰ دقیقه تکمیل کنید. شخصیت نرمال شما را در هفت مقیاس زیر می‌سنجد:

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، کنجکاو 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 ۱۶ عامل شخصیت (PF۱۶)

PF۱۶ که توسط کتل و همکارانش در سال ۱۹۴۹ ساخته شد، پرسشنامه‌ای است که بر اساس ۴۰۰۰ ویژگی شخصیتی پیشنهادی گوردون آلپورت روانشناس است که کتل برای طراحی ابزار آن را به ۱۶ ویژگی کاهش داده است.

PF۱۶ ارزیابی جامعی از شخصیت شما ارائه می‌دهد و عملکرد، ارتباطات و رفتار شغلی شما را پیش‌بینی 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](#)

### انواع دیگر تست شخصیت برای مشاغل

در اینجا انواع دیگری از تست‌های 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، مهارت‌های بین‌فردی و مدیریت تعارض تمرکز دارد. امروزه این آزمون در پیش‌بینی عملکرد شغلی استاندارد است.

### پرسشنامه ارزیابی شخصیت

پرسشنامه ارزیابی شخصیت که توسط لزی موری در سال ۱۹۹۱ معرفی شد، شخصیت و آسیب‌شناسی روانی شما را در چهار مقیاس ارزیابی می‌کند، یعنی مقیاس‌های بالینی، مقیاس‌های در نظر گرفتن درمان، مقیاس‌های بین‌فردی و مقیاس‌های اعتبار. موجودی شامل ۳۴۴ آیتم است که در مقیاس چهار درجه‌ای آزمایش شده‌اند: نادرست، عمدتاً درست، کمی درست و اصلاً درست نیست. [R](#)