

تست های شخصیت پر کاربرد برای کارفرمایان



تست های شخصیت اغلب برای شناخت افراد و انگیزه هایشان استفاده می شود. از دید یک کارفرما، درک شخصیت افرادی که قرار است استخدام شوند، می تواند سبک کاری آنها و اینکه چگونه ممکن است با فرهنگ کاری شرکت سازگار شوند را روشن می کند.

در این مقاله، پیشینه ای را در مورد هشت مورد از رایج ترین انواع تست های شخصیتی مورد استفاده در روان شناسی و نحوه استفاده از آنها در محیط کار بیان می کنیم.

تست شخصیت چیست؟

از آزمون های شخصیتی برای درک بهتر ویژگی های شخصیت در محیط های مختلف، از جمله، در محل کار استفاده شده است. همچنین آنها می توانند برای تشخیص های روانشناختی توسط متخصصان سلامت روان، توسعه شخصی یا پرورش روابط مثبت با دیگران مفید باشند. در طول سال ها، تعداد بی شماری از تست های شخصیتی محبوبیت پیدا کرده اند، که بسیاری از آنها هنوز مورد استفاده قرار می گیرند یا به راحتی در دسترس هستند.

تاریخچه تست شخصیت

ریشه های آزمون های شخصیتی با علم روان شناسی در هم آمیخته است. خود روان شناسی به ویتلم وونت، «پدر روان شناسی» بازمی گردد، که برای اولین بار در قرن نوزدهم بین شخصیت انسان و بدن انسان تمایز قائل شد. اما تست شخصیت تا پس از جنگ جهانی اول در دهه ۱۹۰۰ با برگه داده های شخصی Woodworth وجود نداشت، که برای

ارزیابی آسیب های روانی در سربازان بازگشته استفاده می‌شود. در همان زمان، تست شخصیت دیگری که محبوبیت پیدا کرد، تست لکه جوهر روانکاو هرمان رورشاخ بود - که بیشتر به عنوان تست رورشاخ شناخته می‌شود - که امروزه هنوز هم گاهی در روانشناسی استفاده می‌شود.

۸ تست شخصیت برتر مورد استفاده توسط کارفرمایان

امروزه مواجه شدن با تست شخصیت در حین جستجوی شغل غیر معمول نیست. کارفرمایان اغلب از تست‌های شخصیتی مختلف برای درک ویژگی‌های شخصیتی کارکنان خود استفاده می‌کنند. ارزیابی‌های شخصیتی پیش از استخدام نیز می‌تواند برای تخمین احتمال موفقیت در متقاضیان شغل مورد استفاده قرار گیرد. برخی از رایج ترین این تست‌های شخصیت عبارتند از:

۱. تست Myers-Briggs

همچنین به عنوان MBTI شناخته می‌شود، نشانگر نوع Myers-Briggs اغلب توسط شرکت‌ها در طول فرآیند استخدام استفاده می‌شود. سوالات آن تعیین می‌کند که متقاضی در چه تیپ‌های کلیدی قرار می‌گیرد: برون‌گرایی در مقابل درون‌گرایی، قضاوت در مقابل ادراک، شهود در مقابل حس و تفکر در مقابل احساس. نتایج این تیپ‌بندی، آزمودنی را در یکی از ۱۶ تیپ شخصیتی قرار می‌دهد.

۲. تست کولیس

نمایه Caliper نشان می‌دهد که چگونه ویژگی‌های شخصیتی یک متقاضی یا کارمند با عملکرد آنها در نقش کاری خود مرتبط است. این تست شخصیت اغلب در طول غربالگری استخدام استفاده می‌شود. هنگام شرکت در این آزمون، به سوالات در قالب‌های مختلف پاسخ می‌دهید، که رایج‌ترین آنها مجموعه‌ای از عبارات را ارائه می‌کند و از شما می‌خواهد که انتخاب کنید کدام یک با دیدگاه‌های شما مطابقت دارد. سایر فرمت‌های سؤال عبارتند از درست یا نادرست، مقیاس چند گزینه‌ای و درجه موافقت است. این ارزیابی به ویژگی‌های بالقوه منفی و مثبت یک نامزد می‌پردازد تا تصویر وسیع‌تری از عملکرد آنها در یک نقش ارائه دهد. همچنین می‌توان آن را برای هدف قرار دادن رفتارهای خاصی که برای یک شغل یا عملکرد خاص مهم هستند، سفارشی کرد.

۳. پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیت کتل

اولین نسخه پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیتی در سال ۱۹۴۹ منتشر شد که PF۱۶ نیز نامیده می‌شود، اگرچه در طول سال‌ها تجدید نظر شده است. این تست به اندازه‌گیری رفتارها در افراد کمک می‌کند و کاربردهای زیادی از جمله توسعه شغلی و پیشرفت کارکنان دارد. انواع ویژگی‌های شخصیتی که اندازه‌گیری می‌کند عبارتند از: تسلط، آگاهی از قانون، حساسیت، ثبات عاطفی، کمال‌گرایی، اتکا به خود و گشودگی در برابر تغییر.

۴. پرسشنامه شخصیت شغلی SHL

پرسشنامه شخصیت شغلی SHL که OPQ32 نیز نامیده می‌شود، بینشی در مورد اینکه چگونه ویژگی‌های شخصیتی و رفتار یک فرد ممکن است بر عملکرد کاری تأثیر بگذارد، ارائه می‌دهد. این آزمون شامل ۱۰۴ سؤال است که ۳۲ ویژگی کلیدی را می‌سنجد، که در سه حوزه اصلی که بر رفتار فرد در محل کار تأثیر می‌گذارد طبقه‌بندی می‌شوند: احساسات، سبک تفکر و احساسات، و روابط با مردم. هر سؤال شامل چندین عبارت است و آزمودنی یکی را انتخاب می‌کند که بیشتر آن‌ها را توصیف می‌کند و یکی را که کمتر آن‌ها را توصیف می‌کند. نتایج در قالب یک گزارش سفارشی برای هر شرکت کننده ارائه می‌شود که نقاط قوت و ضعف آن‌ها را با جزئیات شرح می‌دهد و همچنین یک خلاصه گرافیکی که می‌تواند برای مقایسه متقاضیان با یکدیگر استفاده شود.

۵. فهرست شخصیت هگزاکو-بازبینی شده

بیش از دو دهه پیش، محققان پرسشنامه شخصیتی HEXACO را برای ارزیابی ابعاد مختلف شخصیت افراد و نحوه اعمال تفسیرهای نظری خود در موقعیت‌های مختلف ایجاد کردند. این شش بعد کلیدی شخصیت را می‌سنجد: ثبات عاطفی صداقت/ فروتنی، برون‌گرایی، موافق بودن، وظیفه‌شناسی، و گشودگی به تجربه. در نسخه اصلاح شده، سه فرم طولانی نیمه طولانی و کوتاه وجود دارد.

۶. آزمون شخصیتی NEO

آخرین نسخه پرسشنامه شخصیت اصلاح شده NEO در سال ۲۰۰۵ نهایی شد. این پرسشنامه پنج ویژگی اصلی که در مدل شخصیت پنج عاملی ترسیم شده است را اندازه‌گیری و آزمایش می‌کند: روان رنجورخویی، گشودگی به تجربه، موافق بودن، وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی، با شکست هر یک از این پنج ویژگی. به زیر شاخه‌های بعدی به عنوان مثال، ویژگی روان رنجوری شامل آسیب‌پذیری در برابر استرس، اضطراب، افسردگی، تکانشگری و خودآگاهی است. بسیاری از ویژگی‌هایی که اندازه‌گیری می‌کند در محیط کار مهم هستند، که منجر به افزایش استفاده از آن به عنوان ابزار غربالگری اشتغال شده است.

۷. پرسشنامه شخصیت آیزنک

پرسشنامه شخصیت آیزنک شخصیت فرد را بر اساس دو بعد کلیدی ارزیابی می‌کند: روان رنجوری در مقابل ثبات و برون‌گرایی در مقابل درون‌گرایی. نتایج شامل سه نمره اصلی است که به عنوان سطح برون‌گرایی (E)، سطح روان رنجوری (N) و دروغ رتبه‌بندی می‌شود که صداقت در ارزیابی را بر اساس تمایل به نمرات بهتر اندازه‌گیری می‌کند. ارزیابی کامل شامل ۱۰۰ سؤال است، اگرچه یک نسخه کوتاه شده با ۵۷ سؤال بله / خیر نیز وجود دارد.

۸. تست شخصیت DISC

بر اساس دسته‌بندی‌ها، تسلط، نفوذ، ثبات و انطباق (DISC)، این آزمون به ۲۸ بیانیه تقسیم می‌شود که هر کدام با چهار گزینه آزمودنی را ارزیابی می‌کند و در نهایت به یکی از ۱۲ تیپ شخصیتی مختلف منجر می‌شود.

چرا تست شخصیت در محیط کار مفید است؟

درک ویژگی‌های شخصیت خود می‌تواند ابزار قدرتمندی برای تصمیم‌گیری در مورد مسیر شغلی شما باشد. علاوه بر این، این خودآگاهی می‌تواند در هنگام ارزیابی توسط کارفرمایان یک مزیت برای شما محسوب گردد. انجام تست شخصیت می‌تواند به شما کمک کند تا:

مهارت‌ها و علایق خود را بشناسید:

داشتن بینش در مورد تیپ شخصیتی خود، نقاط قوتی را که می‌توانید در رزومه خود برجسته کنید، روشن می‌کند و همچنین مهارت‌هایی را که به طور بالقوه می‌توانید بهبود ببخشید، آشکار می‌کند.

مسیرهای شغلی امیدوارکننده را شناسایی کنید:

هنگام در نظر گرفتن آموزش بالقوه یا رشته‌های دانشگاهی یا تغییرات احتمالی شغلی، یک تست شخصیت می‌تواند در هدایت توسعه حرفه‌ای شما مفید باشد.

خود را به طور مثبت به کارفرمایان معرفی کنید:

ارزیابی‌های شخصیتی ممکن است در طول فرآیند مصاحبه مطرح شود. دانستن تیپ شخصیتی خود از قبل می‌تواند مفید باشد تا بتوانید با اطمینان در مورد خود صحبت کنید.

محیط‌ها و روابط کاری ایده‌آل را شناسایی کنید:

در یک زمینه وسیع‌تر، احتمالاً از قبل می‌دانید که بیشتر درون‌گرا یا برون‌گرا هستید، اما داشتن دیدگاه کامل‌تر در مورد نحوه طبقه‌بندی شخصیت‌تان می‌تواند به شما کمک کند تا بفهمید چه محیط‌ها یا روابطی بیشتر به شما کمک می‌کنند تا رشد کنید.

از چالش‌های بالقوه در یک نقش کاری یا محیط مشخص آگاه باشید:

درک اینکه چه شرایطی احتمالاً دشوارتر هستند می‌تواند به شما کمک کند تا برای آنها آماده شوید یا به طور کامل از آنها اجتناب کنید. همچنین اگر از ویژگی‌ها و موقعیت‌هایی آگاه باشید که احتمال دارد موانعی برای شما ایجاد کنند، می‌توانید روی بهبود خود تمرکز کنید.