

تست شخصیت برای مشاغل



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 می دهد. در این مقاله، در مورد اینکه تست شخصیت برای مشاغل چیست، خواهیم فهمید که چرا کارفرمایان از آن استفاده می کنند و انواع مختلفی از تست شخصیت برای مشاغل را بررسی خواهیم کرد.

تست شخصیت برای مشاغل چیست؟

تست شخصیت ابزاری است که کارفرمایان ممکن است از آن برای اطلاع از ویژگی های شخصیتی شما از جمله اصول، اخلاق و ایدئولوژی های شما استفاده کنند. این آزمون معمولاً یک پرسشنامه یا مجموعه ای از وظایف استاندارد شده است. این می تواند به اندازه گیری میزان عملکرد شما در یک شرکت بر اساس مهارت های بین فردی، الهام یا انگیزه های که شما را هدایت می کند و احتمالاً در کدام موقعیت به دلیل ویژگی های رفتاری خود برتر باشید، کمک کند.

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

چرا کارفرمایان از تست شخصیت برای مشاغل استفاده می کنند؟

با به دست آوردن بینش در مورد رفتار و شخصیت شما، کارفرمایان می توانند موارد زیر را اندازه گیری کنند:

آیا شما برای شرکت مناسب هستید یا خیر: هر شرکتی فرهنگ اداری خاصی دارد، به همین دلیل است که تعیین اینکه آیا شخصیت شما با فرهنگ کلی شرکت مطابقت دارد یا خیر، می‌تواند برای کارفرمایان مهم باشد.

اینکه آیا شما برای این موقعیت مناسب هستید یا نه: گاهی اوقات یک کارفرما از تست شخصیت برای تعیین اینکه آیا نگرش مناسبی برای نوع خاصی از شغل دارید یا خیر استفاده می‌کند.

انواع تست شخصیت برای مشاغل

طیف گسترده‌ای از تست‌های شخصیتی وجود دارد که هر کدام دارای تمرکز و رویکرد متفاوتی است. با این حال، کارفرمایان ممکن است از موارد زیر برای تست شخصیت قبل از استخدام استفاده کنند:

شاخص نوع مایرز-بریگز (MBTI)

MBTI که توسط ایزابل بریگز مایرز و کاترین کوک بریگز ابداع شده است، فهرستی است خودگزارش‌دهی که به شما و کارفرمای احتمالی‌تان اجازه می‌دهد تا شخصیت شما، از جمله اولویت‌ها، ضعف‌ها، نقاط قوت، علاقه‌مندی‌ها، دوست‌داشتن‌ها، سازگاری با افراد دیگر و شغل احتمالی‌تان را بیشتر کشف و درک کنید.

MBTI شما را در چهار زمینه می‌آزماید:

برونگرایی (E) درونگرایی (I): این مقیاس توصیف می‌کند که چگونه انرژی خود را به سمت فعالیت‌ها و افراد و یا در درون به سمت ایده‌ها و افکار هدایت می‌کنید.

حس (S) شهود (N): این مقیاس شامل بررسی نحوه جمع‌آوری اطلاعات از دنیای اطرافتان است.

تفکر (T) احساس (F): این مقیاس بر نحوه تصمیم‌گیری شما بر اساس اطلاعاتی که از شهود یا عملکردهای حسی خود جمع‌آوری کرده‌اید تمرکز می‌کند.

قضاوت (J) ادراک (P): این شامل نحوه برخورد شما با دنیای بیرون است.

هیچ تیپ شخصیتی بهتر از دیگری نیست. هدف MBTI این است که به شما و کارفرمایان کمک کند تا در مورد خودتان بیشتر بدانید. بر اساس پاسخ‌های شما به سوالات موجود در فهرست، آنها شما را به عنوان یکی از این ۱۶ تیپ شخصیتی شناسایی می‌کنند.

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

ارزیابی شخصیت DISC

ارزیابی شخصیت DISC که نزدیک به یک قرن پیش توسط ویلیام مولتون مارستون ابداع شد، یک مدل رایج است که توسط بسیاری از کارفرمایان برای تعیین بهترین عملکرد شما بر اساس تیپ شخصیتی‌تان استفاده می‌شود. با اجرای این ارزیابی شخصیت، کارفرمایان از یادگیری بیشتر در مورد شما سود می‌برند در حالی که شما نیز در مورد خودتان آگاه‌تر می‌شوید.

ارزیابی DISC رفتار شما را بر اساس ویژگی‌های شخصیتی کلیدی زیر تجزیه و تحلیل می‌کند: تسلط (D)، نفوذ (I)، ثبات (S)، وظیفه‌شناسی (C)

در تست شخصیت DISC شما به یک سری سوالات پاسخ می‌دهید و آنها پاسخ‌های شما را در نمودار دایره‌ای DISC در یکی از چهار دسته شخصیتی سازماندهی می‌کنند. آن‌ها می‌توانند هر ترکیبی از یک یا دو ویژگی شخصیتی را در چندین ویژگی قابل استفاده در موقعیت‌های کاری خلاصه کنند. این خصوصیات عبارتند از: همکاری، حافظ صلح، چالشگر، برنده، جوینده، تکنسین، Bedrock، تحلیلگر، کمال‌گرا، ریسک‌پذیر، مشتاق، رفیق.

برای انجام تست شخصیت‌شناسی دیسک به صورت آنلاین کلیک کنید

فهرست شخصیت‌نئو (NEO-PI-3)

نئو که توسط رابرت مک کری و پل کوستا توسعه داده شده است، یک تست ارزیابی شخصیت جامع است که پنج حوزه اصلی شخصیت شما - معروف به مدل پنج‌عاملی (FFM) را برای ارزیابی تناسب شما با شرکت اندازه‌گیری می‌کند. این دامنه‌ها عبارتند از:

روان‌رنجوری (N): این به سطح مزمن بی‌ثباتی و تغییر عاطفی اشاره دارد. روان‌رنجور خوبی بالا افرادی را شناسایی می‌کند که در برابر پریشانی روانی آسیب‌پذیر هستند.

برونگرایی (E): این به شدت و کمیت تعاملات بین فردی ترجیحی، نیاز به تحریک، سطح فعالیت و ظرفیت شادی اشاره دارد. برون‌گرایی بالا، افرادی را شناسایی می‌کند که مهربان، سرگرم‌کننده، خوش‌بین، شخص‌محور، پرحرف، فعال و اجتماعی هستند.

گشودگی به تجربه (O): این به قدردانی و جستجوی فعال تجربیات به خاطر خودتان اشاره دارد. گشودگی بالا به تجربه، افرادی را شناسایی می‌کند که تخیل، کنجکاوی دارند و مایل به پرداختن به ارزش‌های غیر متعارف و ایده‌های بدیع هستند.

توافق‌پذیری (A): این به انواع تعاملاتی اشاره دارد که شما در طول یک پیوستار ترجیح می‌دهید، از شفقت تا تضاد. موافق بودن بالا، افرادی را مشخص می‌کند که نوع دوست، کمک‌کننده، قابل اعتماد، خوش‌اخلاق و مهربان هستند.

وظیفه‌شناسی (C): این کنترل، پایداری، سازماندهی و انگیزه را در رفتار هدفمند ارزیابی می‌کند. وظیفه‌شناسی بالا افرادی را مشخص می‌کند که پشتکار، جاه‌طلب، دقیق، وقت‌شناس، خودراهبر، سخت‌کوش، قابل اعتماد و منظم هستند. **R**