



10.30497/SMT.2023.244537.3469

*Quarterly Scientific Journal of Strategic Management Thought (Management Thought),  
Research Article, Vol. 17, No. 1 (Serial 35) Spring 2023*

## Developing Situational Judgment Test (SJT) for Predicting College Students Performance

Mohammad Hossein, Mohammadi \*  
Asadollah, Ganjali \*\*  
Ruhollah, razini \*\*\*

Received: 17/05/2023

Accepted: 13/08/2023

### Abstract

A crucial role of universities is identifying people who could assist them in implementing their policies and preparing competent students for the society. The question is how to assess people to achieve this goal. This research tries to develop an SJT for predicting students' performance. SJT is an assessment tool that determines which situation from among a group will be chosen as the most suitable. In this research, first student competencies of one of the management faculties of Tehran universities were identified from past studies and classified in 7 clusters. Then, important situations and conventional student options were collected and rated on the basis of expert opinions. The final questionnaire that contained 35 questions was presented to 93 students. After analyzing the results, the reliability of 0.67 and validity of 0.271 for predicting average students' scores and 0.298 for predicting students' points were obtained which are acceptable according to the past international researches. Students' performance can be predicted with acceptable validity and low cost and time with the designed SJT. Procedural justice, student development, self-awareness and transferring expectations of university to students are other benefits of this tool.

### Keywords

Situational Judgment Test; SJT; Student Competencies; Student Performance; Criterion-Related Validity.

\* PhD student in Human Resource Management, Imam Sadiq University, Tehran, Iran.

m.ho.mohammadi@isu.ac.ir

0009-0008-7264-9139

\*\* Associate Professor, Department of Public Management, Faculty of Islamic Studies and Management, Imam Sadiq University, Tehran, Iran (Corresponding Author). ganjali@isu.ac.ir

0000-0002-3250-9595

\*\*\* Associate Professor, Department of Industrial Management, Faculty of Islamic Studies and Management, Imam Sadiq University, Tehran, Iran. razini@isu.ac.ir

0000-0002-3022-6815



فصلنامه علمی اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، مقاله پژوهشی  
سال هفدهم، شماره اول (پیاپی ۳۵)، بهار ۱۴۰۲، صص. ۱۴۳-۱۶۶

## طراحی آزمون قضاوت موقعیتی برای پیش‌بینی عملکرد دانشجویان

محمدحسین محمدی \*

اسدالله گنجعلی \*\*

روح‌الله رازینی \*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۲

مقاله برای اصلاح به مدت ۱ روز نزد نویسنده (گان) بوده است.

10.30497/SMT.2023.244537.3469

### چکیده

دانشگاه‌ها به دلیل کارکرد خطیری که برعهده دارند، به دنبال یافتن افرادی هستند که آنها را در اجرای سیاست‌های خود و عرضه افراد شایسته به اجتماع یاری نمایند. سؤالی که در این میان وجود دارد این است که چگونه ویژگی‌های افراد را مورد ارزیابی قرار داد تا بتوان در نهایت به شناسایی و توسعه افراد شایسته در دانشگاه پرداخت. پژوهش حاضر تلاش دارد تا با طراحی یک آزمون قضاوت موقعیتی عملکرد دانشجویان را پیش‌بینی نماید. آزمون قضاوت موقعیتی ابزاری است که در آن مجموعه‌ای از موقعیت‌ها گنجانده شده و از افراد خواسته می‌شود تا مشخص کنند در آن موقعیت چه گزینه‌هایی مناسب یا نامناسب هستند. بدین منظور ابتدا شایستگی‌های شناسایی شده برای دانشجویان دانشکده مدیریت یکی از دانشگاه‌های تهران از مطالعات قبلی احصا و در ۷ خوشه طبقه‌بندی شدند، سپس موقعیت‌ها و گزینه‌های مهم و رایج دانشجویی گردآوری شده و با نظرات خبرگان مهم‌ترین آنها شناسایی گردیدند. پرسش‌نامه نهایی آزمون قضاوت موقعیتی که حاوی ۳۵ سؤال بود در اختیار یک نمونه ۹۳ نفره از دانشجویان قرار گرفت. پایایی آزمون با استفاده از روش آلفای طبقه‌بندی شده، مقدار ۰/۶۷ به دست آمد. برای محاسبه روایی ملاکی آزمون نیز از معیارهای عملکردی مانند معدل و امتیاز دانشجویی استفاده شد که هم‌بستگی نتایج آزمون قضاوت موقعیتی با معدل و امتیاز دانشجویی به ترتیب ۰/۲۷۱ و ۰/۲۹۸ به دست آمد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های مشابه بین‌المللی همخوانی دارند. پیش‌بینی عملکرد دانشجویان با دقت نسبتاً مناسب و صرف هزینه و زمان کم، ایجاد عدالت رویه‌ای در فرایند ارزیابی و ایجاد خودآگاهی در افراد از مزایای این ابزار هستند.

### واژگان کلیدی

آزمون قضاوت موقعیتی؛ ابزار ارزیابی شایستگی؛ شایستگی دانشجویان؛ عملکرد دانشجویان؛ روایی ملاکی.

\* دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران.

m.ho.mohammadi@isu.ac.ir

0009-0008-7264-9139

\*\* دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران.  
(نویسنده مسئول)

ganjali@isu.ac.ir

0000-0002-3250-9595

\*\*\* دانشیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران.

razini@isu.ac.ir

0000-0002-3022-6815

### مقدمه و بیان مسأله

عامل انسانی در پیشبرد امور جامعه دارای اهمیتی خاص است و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌رود (عقیلی، نفری، قیومی و قربانی‌قلجلو، ۱۳۹۹، ص. ۵۴). منابع انسانی هر جامعه مهم‌ترین عامل بهره‌وری به شمار می‌رود و از همین رو است که سازمان‌ها توجه خاصی را به پرورش افراد معطوف می‌کنند (منصوری‌لطفعلی، ایمانی و شریفی، ۱۳۹۹، ص. ۴۹۷). یکی از مهم‌ترین نهادهایی که این نقش اساسی را برعهده دارد نهاد آموزش عالی و دانشگاه است که آخرین و بالاترین مرحله آموزش در کشور به شمار می‌رود. آموزش عالی از جمله نهادهای جامعه است که دارای رسالت‌های ویژه‌ای از جمله ارتباط با آرمان‌های جامعه و نظام ارزشی آن، تولید و غنا بخشی به دانش و فرهنگ کشور، تربیت نیروی انسانی متخصص موردنیاز جامعه، تسریع و تسهیل فرایند توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی کشور، برقراری و گسترش ارتباط متقابل بین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و سایر بخش‌های فرهنگی علمی و صنعتی، اقتصادی و خدماتی کشور، ایجاد تسهیل برقراری روابط علمی، سیاسی و اقتصادی در سطح منطقه و جهان می‌باشد.

یکی از مهم‌ترین ارکان که در تحقق رسالت‌های آموزش عالی نقش دارد؛ دانشجویان هستند که عضو اصلی در نظام آموزش عالی محسوب می‌شوند. دانشجویان به‌عنوان نیروهای آینده‌ساز جامعه، نیاز به صلاحیت‌های خاص خود دارند تا بتوانند یک فرد موفق در دانشگاه و سپس در جامعه باشند. عدم شناخت صلاحیت‌های موردنیاز در جریان آموزش و پژوهش و زندگی علمی و عدم ارزیابی و توسعه این صلاحیت‌ها مقدمه‌ای برای شکست فرایندهای علمی آموزش عالی در تربیت افرادی مطابق با اهداف و ویژگی‌های مطرح شده در اسناد بالادستی آموزش عالی است و در این صورت فارغ‌التحصیلان حتی در صورت استخدام در مشاغل مربوط به تحصیلات خودشان، نخواهند توانست کارهای محوله را با علاقه، دقت و کیفیت لازم به انجام رسانند (جاهد و خسروی، ۱۳۹۷، ص. ۵۱).

باتوجه به نقش و اهمیت دانشگاه و همچنین به دلیل شرایط خاص زندگی در دنیای مدرن و الزامات نهادی آن لازم است تا دانشگاه نسبت به ایجاد و نهادینه کردن مجموعه‌ای

از قابلیت‌ها در دانشجویان که آنها را شایستگی کانونی می‌خوانیم، اهتمام ورزد (شارع‌پور، صالحی و فاضلی، ۱۳۸۰، ص. ۶۵). در فضای کسب‌وکار، شایستگی‌ها برای گزینش کارکنان، جبران خدمات، سنجش عملکرد، ارزیابی نیازهای آموزشی، ارزیابی نتایج آموزش و برنامه‌ریزی استراتژیک مورد استفاده قرار می‌گیرند. برنامه‌های مشابهی در آموزش عالی وجود دارند که در آنها شایستگی‌های دانشجویان سنجیده شده و به آنها برای راهنمایی در مسیر توسعه، بازخور داده می‌شود (Ritchie & Berman, 2006, p. 205). شایستگی‌های کانونی ویژگی‌ها و صفاتی هستند که انتظار می‌رود هر فارغ‌التحصیل از آنها برخوردار باشد تا بتواند فعالیت‌های شغلی آتی خود را به گونه‌ای مؤثر و کارا انجام دهد (ایرجی‌راد و ارداغیان، ۱۳۹۵، ص. ۷۸). کشورهای گوناگونی با این مشکل مواجه شده‌اند که دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، نتوانسته‌اند به شیوه مناسبی در بازار کار حاضر شده، به نیازهای بازار پاسخ دهند؛ نظام آموزش عالی در کشور ما نیز، به‌رغم توسعه کمی چندساله اخیر، نتوانسته مهم‌ترین رسالت خود را که تربیت نیروی انسانی متخصص، ارتقای سطح فرهنگ عمومی و رشد فضایل اخلاقی و گسترش مرزهای دانش و تأمین نیازهای پژوهشی باشد، برآورده سازد (مدهوشی و نیازی، ۱۳۸۹، ص. ۱۱۳).

بنابراین ضرورت دارد تا دانشگاه‌ها نسبت به جذب دانشجویان مناسب و آماده‌سازی هرچه بیشتر آنها برای حضور اثربخش در بازارهای کار و نقش‌آفرینی در جامعه اهتمام ورزند و برای شناسایی و توسعه شایستگی‌های آنها تلاش کنند.

با روشن شدن اهمیت شناسایی دانشجویان توانمند و توسعه آنها، مسأله اصلی نحوه سنجش ویژگی‌های دانشجویان بدین منظور است. مسأله اصلی در ارزیابی و انتخاب دانشجویان این است که افرادی انتخاب شوند که در دانشگاه افرادی موفق باشند. هدف رویه‌های انتخاب دانشجو این است که دانشجویان بتوانند تحصیلات خود را تکمیل کرده و وارد کارراه‌های تخصصی شوند. در گذشته در فرایندهای ارزیابی و انتخاب دانشجو از معیارهای مربوط به موفقیت تحصیلی گذشته (از قبیل معدل یا ابزارهای شناختی) استفاده می‌شد. اگرچه برخی از فراتحلیل‌ها (Hezlett et al., 2001) روایی پیش‌بین این روش‌ها را نشان داده‌اند، اما در این سال‌ها نگرانی‌هایی مبنی بر اتکای بیش از حد این ابزارها بر سنج‌های شناختی برای تصمیم‌گیری درباره انتخاب دانشجویان، به وجود آمده

است ( Atkinson, 2001 ; Atkinson, 2001; Oswald, Schmitt, Kim, Ramsay, )  
(Gillespie & Michael, 2004 ; Sternberg, Wagner, Williams, & Horvath, 1995).  
استفاده بیش از حد از این ابزارهای شناختی در فعالیت‌های ارزیابی و انتخاب، به دلیل  
تأثیر منفی بر گروه‌های مختلف ۱ و تأکید بیش از حد بر مسائل شناختی و در نتیجه نادیده  
گرفتن محدوده وسیع‌تری از مهارت‌ها و ویژگی‌ها (از قبیل مهارت‌های بین فردی، رهبری  
و مواردی از این دست)، می‌تواند باعث ایجاد مشکلاتی شود؛ در نتیجه نیاز به استفاده از  
ابزارهایی جایگزین در فضای ارزیابی و انتخاب دانشجویان را پررنگ‌تر می‌سازد  
(Peeters & Lievens, 2005, p. 71). از آنجایی که شایستگی‌های دانشجویان سبب تناسب  
بین خروجی‌های دانشگاه و بازار کار می‌شود و نقش مهمی در آماده‌سازی دانشجویان  
دارد، دانشگاه‌ها می‌توانند عملکرد دانشجویان را با استفاده از شایستگی‌های شناسایی شده  
سنجیده و از آن به‌عنوان مبنایی برای ارزیابی افراد و جذب دانشجویان مناسب، شناسایی  
نفرات برتر و شناسایی نقاط قابل بهبود دانشجویان و توسعه آنها استفاده کنند.  
آزمون قضاوت موقعیتی ۲ یکی از ابزارهایی است که در دو دهه گذشته توجه ویژه‌ای  
را در فضای شغلی و دانشگاهی به خود جلب کرده است. آزمون قضاوت موقعیتی،  
ابزاری است که در آن موقعیت‌هایی متناسب با فضای شغلی ارائه شده و واکنش‌های  
محتمل در این موقعیت‌ها ذکر می‌گردد و افراد باید در آن مشخص کنند کدام گزینه را  
انتخاب می‌کنند (McDaniel & Nguyen, 2001, p. 103). آزمون قضاوت موقعیتی به  
شکلی گسترده در انتخاب کارکنان استفاده می‌شود و استفاده از آن در فضای دانشگاهی  
نیز رو به افزایش است (Patterson, Lievens, Kerrin, Munro & Irish, 2013).  
پژوهش‌ها و فرا تحلیل‌های اخیر نشان داده است که آزمون‌های قضاوت موقعیتی مدرن  
در پیش‌بینی عملکرد شغلی افراد از اثربخشی برخوردار هستند (McDaniel & Nguyen, 2001; Whetzel & McDaniel, 2009).  
ضرورت‌ها و فواید طراحی آزمون قضاوت موقعیتی برای پیش‌بینی عملکرد  
دانشجویان عبارت است از:

- ۱) شناسایی ویژگی‌های متقاضیان ورود به دانشگاه‌ها و انتخاب افراد مناسب
- ۲) شناسایی نقاط ضعف دانشجویان و سرمایه‌گذاری برای توسعه آنها

- ۳) ایجاد تناسب بین نیازهای بازار کار و خروجی های دانشگاه
- ۴) افزایش احتمال در اختیار داشتن دانشجویانی متناسب با اهداف و چشم انداز دانشگاه
- ۵) ارتقاء برند حوزه گزینش دانشگاه به دلیل افزایش روایی صوری فرایند ارزیابی و تجربه مثبت داوطلبان
- ۶) کاهش هزینه های ارزیابی و انتخاب دانشجویان
- ۷) استانداردسازی فرایند ارزیابی و انتخاب دانشجویان و ایجاد عدالت رویه ای
- ۸) کاهش زمان و هماهنگی های مورد نیاز برای طراحی و اجرای فرایند ارزیابی و انتخاب دانشجویان
- ۹) ایجاد فرصت خودآگاهی در دانشجویان و آشناسازی افراد با فضای دانشگاه پیش از ورود به آن

نمونه سؤال آزمون قضاوت موقعیتی در فضای دانشگاهی

- فعالیت ها در پروژه گروهی یکی از کلاس ها که شما عضوی از آن هستید، آن طور که باید پیش نمی رود چرا که بین اعضا اختلاف وجود داشته و برخی از اعضا اصرار دارند تا خواسته های آنها محقق شود. در این شرایط چه اقدامی انجام می دهید؟
- ۱) برای حل مسأله پیش از شروع کار تلاش می کنید.
  - ۲) به تنهایی به سختی کار می کنید تا مطمئن شوید که پروژه به اتمام می رسد و در صورت نیاز کارهای مربوط به دیگران را نیز انجام خواهید داد.
  - ۳) با استاد خود صحبت کرده و درباره راهکارهای حل این مسأله با وی مشورت می کنید؛ در صورتی که جواب نداد، گروه خود را عوض کرده و یا پروژه ای فردی برمی دارید.
  - ۴) جلساتی تنظیم کرده و اعضای گروه را وادار به تعامل با یکدیگر می کنید.
  - ۵) مسئولیت را برعهده گرفته و با تخصیص وظایف به اعضای گروه، آنها را در برابر بخشی از پروژه مسئول می کنید.
  - ۶) با اعضای گروه صحبت کرده و از آنها می خواهید تا با یکدیگر کار کنند.

سؤالات پژوهش عبارتند از:

سؤال اصلی:

آزمون قضاوت موقعیتی برای پیش‌بینی عملکرد دانشجویان، از چه مختصاتی برخوردار است؟

سؤالات فرعی:

سؤالات آزمون قضاوت موقعیتی برای پیش‌بینی عملکرد دانشجویان چگونه است؟  
گزینه‌های آزمون قضاوت موقعیتی برای پیش‌بینی عملکرد دانشجویان چگونه است؟  
نحوه نمره‌دهی آزمون قضاوت موقعیتی برای پیش‌بینی عملکرد دانشجویان چگونه است؟

اعتبار آزمون قضاوت موقعیتی برای پیش‌بینی عملکرد دانشجویان چه میزان است؟

#### ۱. روش‌شناسی

همان‌گونه که موتوویدللو<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۰) بیان کرده‌اند، طراحی آزمون قضاوت موقعیتی غالباً در ۳ مرحله انجام می‌شود. در نخستین گام یک تجزیه و تحلیل شغل انجام می‌شود و رویدادهای بحرانی<sup>۴</sup> موقعیت‌های کاری از طریق خبرگان یا منابع و مستندات جمع‌آوری می‌گردند. طراحان آزمون قضاوت موقعیتی غالباً به دنبال جمع‌آوری رویدادهایی هستند که مربوط به یک حوزه محتوایی خاص یا سازه‌ای مرتبط با شغل باشد (Bergman, Drasgow, Donovan, Henning & Juraska, 2006). اما این حوزه‌های محتوایی در تحلیل عاملی سؤالات آزمون قضاوت موقعیتی آورده نمی‌شود. طراح پس از گردآوری این رویدادها، آنها را گروه‌بندی کرده و سناریوهایی برای هر یک مشخص می‌کند و رویدادها را در قالبی مشابه قرار می‌دهد.

در گام دوم از گروهی از خبرگان شغلی یا کارکنان خواسته می‌شود تا پاسخی برای هر موقعیت طراحی کنند. خبرگان شغلی در این مرحله می‌توانند کمک شایانی کنند چرا که باید قادر باشند هم گزینه‌های ایده‌آل و هم گزینه‌هایی با اثربخشی کمتر طراحی نمایند. کارکنان کم‌تجربه نیز در این بخش می‌توانند پاسخی با اثربخشی‌های مختلف طراحی کنند. پس از گردآوری گزینه‌ها، طراح همه آنها را ویرایش می‌کند به نحوی که گزینه‌های یک موقعیت اثربخشی‌های مختلفی داشته باشند.

در گام آخر نحوه نمره‌دهی آزمون مشخص می‌شود. اگرچه روش‌های مختلفی برای نمره‌دهی آزمون قضاوت موقعیتی وجود دارد (Bergman, Drasgow, Donovan, Henning & Juraska, 2006, p. 225) اما می‌توان به صورت کلی آنها را به دو رویکرد نمره‌دهی «منطقی»<sup>۵</sup> و «تجربی»<sup>۶</sup> تقسیم نمود. در روش منطقی، از خبرگان خواسته می‌شود تا درباره اثربخشی هر کدام از گزینه‌ها قضاوت کنند یا بهترین و بدترین گزینه را مشخص کنند. گزینه‌هایی که به عنوان بهترین گزینه شناخته شوند، گزینه صحیح در نظر گرفته شده و گزینه‌هایی که بدترین گزینه شناخته شوند، گزینه غلط در نظر گرفته می‌شوند. در روش تجربی نیز آزمون برای تعداد زیادی از افراد به شکل نمونه برگزار می‌گردد و سپس گزینه‌ها بر اساس اینکه هر سؤال چه میزان بین افراد با گزینه‌های مختلف تمایز ایجاد کرده است، انتخاب یا وزن‌دهی می‌شوند. گزینه‌هایی که بیشتر توسط افرادی که در معیار مورد نظر عملکرد بهتری داشته باشند انتخاب شده باشد به عنوان گزینه صحیح در نظر گرفته شده و گزینه‌هایی که غالب افرادی که عملکرد ضعیفی در آن معیار دارند انتخاب کرده باشند به عنوان گزینه غلط در نظر گرفته می‌شوند. در برخی از موارد نیز از دو رویکرد منطقی و تجربی به شکل هم‌زمان استفاده می‌شود. مدل طراحی آزمون قضاوت موقعیتی در شکل زیر آورده شده است.



شکل (۱): مدل طراحی آزمون قضاوت موقعیتی  
منبع: یافته‌های تحقیق



به منظور پیاده‌سازی این پژوهش، یکی از دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های تهران انتخاب شده و مراحلی که در ادامه ذکر گردیده است طی گردید. ابتدا پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه شایستگی‌های دانشجویان دانشکده مورد نظر جمع‌بندی گردیده و مهم‌ترین شایستگی‌های دانشجویان دانشکده شناسایی و در ۷ خوشه شایستگی طبقه‌بندی شدند. در گام بعدی موقعیت‌های دانشجویی رایج در فضای دانشگاهی در هر یک از این ۷ خوشه از پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه آزمون قضاوت موقعیتی در فضای دانشگاهی گردآوری گردیده و موقعیت‌هایی که از فضای دانشگاه مذکور بسیار دور بودند حذف شدند. حاصل این فرایند فهرستی از ۷۹ موقعیت رایج در فضای دانشگاهی بود که ذیل ۷ خوشه شایستگی شناسایی شده برای دانشجویان دانشکده گنجانده شدند. گزینه‌های رفتاری هرکدام از این موقعیت‌ها و بهترین و بدترین گزینه رفتاری نیز از این مطالعات گردآوری شد. در این مرحله پرسش‌نامه‌ای آنلاین از این ۷۹ موقعیت دانشجویی ایجاد شده و از خبرگان (اعضای هیأت علمی دانشکده مذکور) خواسته شد تا این موقعیت‌ها را ارزیابی نمایند. بدین منظور هر موقعیت به خبرگان ارائه شده و از آنها خواسته شد تا به ۲ سؤال درباره آن موقعیت پاسخ دهند:

• موقعیت مذکور چقدر مبتلابه دانشجویان دانشکده است؟

• نحوه رفتار دانشجو در موقعیت مذکور چقدر اهمیت دارد؟

خبرگان به هرکدام از این سؤالات در قالب طیف ۵ تایی لیکرت که در آن نمره ۱ به معنای بسیار کم و نمره ۵ به معنای بسیار زیاد بود پاسخ دادند. در انتهای پرسش‌نامه نیز از خبرگان خواسته شد تا در صورتی که موقعیت مهم دیگری را در فضای دانشگاهی می‌شناسند که در پرسش‌نامه موجود نیست، اقدام به ثبت این موقعیت نمایند.

با ترکیب دو مؤلفه «رواج داشتن موقعیت» و «اهمیت رفتار دانشجویان در موقعیت» شاخصی تحت عنوان «شاخص ضریب اهمیت موقعیت» ایجاد گردید که عددی بین ۲ تا ۱۰ را به خود اختصاص می‌دهد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده و عنایت به این نکته که آزمون‌های قضاوت موقعیتی معمولاً حدود ۲۵ تا ۴۰ سؤال دارند، ۳۵ مورد از موقعیت‌هایی که بیشترین شاخص ضریب اهمیت را داشتند انتخاب گردیدند. همه این ۳۵ موقعیت دارای شاخص ضریب اهمیت بیش از ۸.۲۲ بودند که به‌عنوان سؤالات

پرسش‌نامه نهایی آزمون قضاوت موقعیتی برگزیده شدند. توزیع این ۳۵ موقعیت به نحوی بود که از هر خوشه شایستگی حداقل ۲ موقعیت در پرسش‌نامه نهایی وجود داشت. در پرسش‌نامه نهایی از افراد خواسته شده بود تا بهترین و بدترین گزینه را در هر موقعیت شناسایی کنند. در این روش طرح سؤال امکان مهندسی نتایج کاهش یافته و نمرات افراد در هر سؤال از ۲- تا ۲+ متغیر است. در صورتی که فرد هم مناسب‌ترین گزینه و هم نامناسب‌ترین گزینه را به درستی تشخیص دهد، نمره ۲+ را به خود اختصاص می‌دهد. نمره ۱+ زمانی به وی اختصاص می‌یابد که صرفاً یا گزینه مناسب و یا گزینه نامناسب را درست تشخیص دهد. نمره ۰ برای وقتی است که فرد گزینه مناسب و گزینه نامناسب را تشخیص ندهد. نمره ۱- زمانی به فرد تعلق می‌گیرد که یا گزینه مناسب را، نامناسب‌ترین گزینه علامت بزند و یا گزینه نامناسب را مناسب‌ترین گزینه علامت بزند. زمانی که فرد هم گزینه مناسب را نامناسب‌ترین گزینه بداند و هم گزینه نامناسب را مناسب‌ترین گزینه تشخیص دهد نمره ۲- به وی تعلق می‌گیرد (Motowidlo, Dunnette, & Carter, 1990).

جامعه آماری در این پژوهش دانشجویان دانشکده مدیریت یکی از دانشگاه‌های تهران است. از جامعه مورد بررسی در پژوهش تعداد ۹۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. برای رد فرض صفر وجود نداشتن همبستگی ( $H_0 p=0$ ) و شناسایی همبستگی در حدود ۰.۳، باید حداقل ۸۴ نفر نمونه انتخاب شود. برای این پژوهش از شیوه نمونه‌گیری در دسترس و با رضایت افراد استفاده شده است. برای حصول اطمینان شرکت‌کنندگان در این پژوهش از محرمانه بودن اطلاعات، ضمن ارائه توضیحاتی مبنی بر محرمانگی کامل اطلاعات پرسش‌نامه، مشخصات واقعی افراد از قبیل نام و نام خانوادگی و کد دانشجویی به شکل اختیاری از شرکت‌کنندگان دریافت گردید.

در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی پیرسون که به نام‌های ضریب همبستگی گشتاوری و یا ضریب همبستگی مرتبه صفر نیز نامیده می‌شود، به منظور تعیین میزان رابطه، نوع و جهت رابطه بین دو متغیر فاصله‌ای یا نسبی و یا یک متغیر فاصله‌ای و یک متغیر نسبی به کار

برده می‌شود. چندین روش محاسباتی معادل می‌توان برای محاسبه این ضریب تعریف نمود. برای محاسبه‌ی این ضریب از فرمول زیر در این پژوهش استفاده می‌شود:

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2][n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2]}}$$

که در آن  $x$  و  $y$  به ترتیب نمرات گروه  $X$  و  $Y$  و  $n$  تعداد  $X$ ها و  $Y$ هاست. (سیف، ۱۳۹۶). روایی ملاکی آزمون با استفاده از تعیین میزان همبستگی نتایج آزمون با معیارهای عملکردی از قبیل معدل و امتیاز دانشجویی محاسب گردیده است.

برای محاسبه پایایی آزمون نیز با توجه به اینکه ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر چندبعدی است و شایستگی‌های مختلفی را می‌سنجد، استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مناسب نیست زیرا ضریب آلفای کرونباخ فرضیه تک‌بعدی بودن سازه مورد اندازه‌گیری را در بر دارد. در حالت چندبعدی بودن سازه، استفاده از ضریب آلفای طبقه‌بندی‌شده<sup>۷</sup> برای آزمون‌های قضاوت موقعیتی پیشنهاد شده است (Catano, Brochu & Lamerson, 2012).

برای محاسبه‌ی ضریب آلفای طبقه‌بندی‌شده از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$Strata \rho_{xx'} = 1 - \frac{\Sigma \sigma_{x_j}^2 (1 - \alpha \rho_{x_j x'_j})}{\sigma_{X_{tot}}^2}$$

که در آن  $X_j$  نمره هر بعد،  $\sigma_{x_j}^2$  واریانس نمرات بعد  $j$ ،  $\alpha \rho_{x_j x'_j}$  ضریب آلفا برای بعد  $j$ ،  $C$  تعداد بعدها و  $X_{tot}$  مجموع امتیازهای به‌دست‌آمده از مجموع  $X_1 + \dots + X_c$  است. جهت آزمون تمامی روش‌های آماری از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

## ۲. یافته‌ها

از پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده برای خبرگان، تعداد ۵ پرسش‌نامه برگشت داده شده و مبتنی بر نتایج ارزیابی آنها و با توجه به اینکه در آزمون‌های قضاوت موقعیتی معمولاً تعداد سؤالات بین ۲۰ تا ۴۰ سؤال است، ۳۵ موقعیت که دارای بیشترین مقدار شاخص ضریب

اهمیت بودند انتخاب شدند. مقدار شاخص ضریب اهمیت همه موقعیت‌های انتخاب شده بیش از ۸/۲۲ است.

نحوه توزیع این موقعیت‌ها در خوشه‌های شایستگی در جدول شماره (۱) آمده است.

جدول (۱): توزیع سؤالات (موقعیت‌ها) در خوشه‌ها

خوشه	تعداد سؤال موجود	تعداد سؤال انتخاب شده	% انتخاب شده از سؤالات موجود	% از کل سؤالات
اخلاق علمی و دانشجویی	۶	۲	۳۳	۵/۷
پشتکار و استمرار	۱۰	۴	۴۰	۱۱/۴
مربی‌پذیری (توجه به دانش و نقش استاد)	۶	۳	۵۰	۸/۶
مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی	۷	۳	۴۳	۸/۶
مهارت‌های بین‌فردی	۲۰	۶	۳۰	۱۷/۱
سازگاری و مهارت‌های زندگی	۱۷	۱۱	۶۵	۳۱/۴
یادگیری مستمر و کنجکاوی	۱۳	۶	۴۶	۱۷/۱
مجموع	۷۹	۳۵	۴۴	۱۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول شماره (۲) وضعیت نمرات نمونه ۹۳ نفره از دانشجویان که به پرسشنامه نهایی پاسخ داده‌اند را به تصویر می‌کشد.

جدول (۲): توصیف معدل، نمره کل آزمون قضاوت موقعیتی و امتیاز دانشجویی نمونه آماری

متغیر/شاخص	میانگین	انحراف معیار
معدل	۱۵/۰۵	۱/۹۳
نمره کل آزمون قضاوت موقعیتی	۲۲/۵۲	۱۰/۳۸
امتیاز دانشجویی	۵۸/۰۶	۲۶/۶۸

منبع: یافته‌های تحقیق

بازه معدل از ۰ تا ۲۰، بازه نمره کل آزمون قضاوت موقعیتی از ۷۰- تا ۷۰+ و بازه امتیاز دانشجویی از ۰ تا ۱۰۰ هستند. یکی از نگرانی‌ها درباره ابزارهایی همانند آزمون قضاوت موقعیتی، امکان مهندسی نتایج در آنها است؛ به بیان دیگر این نگرانی وجود دارد شرکت‌کنندگان، پاسخ‌های درست را تشخیص داده و به نحوی به سؤالات پاسخ دهند که نتیجه مطلوب آنها حاصل شود. در این پژوهش تلاش شد تا با استفاده از مطرح کردن سؤالات دانشی (در برابر سؤالات تمایل رفتاری) و همچنین درخواست از شرکت‌کنندگان برای تشخیص بهترین و بدترین گزینه، احتمال مهندسی نتایج کاهش داده شود که میانگین ۲۲/۵۲ برای نمرات کل آزمون قضاوت موقعیتی نشان می‌دهد استفاده از این رویکرد اثربخش بوده است چرا که افراد به صورت کلی نتوانسته‌اند نتایج آزمون را مهندسی کرده و نمره بالایی در آزمون کسب کنند.

خلاصه نتایج عملکرد افراد در خوشه‌های شایستگی آزمون قضاوت موقعیتی در جدول شماره (۳) آورده شده است.

**جدول (۳): توصیف نمرات افراد در خوشه‌های شایستگی آزمون قضاوت موقعیتی**

انحراف معیار	میانگین	بازه نمره	تعداد سؤالات	متغیر/شاخص
۱/۰۱۰۵۸	۰/۰۲۱۵	۴- تا ۴+	۲	اخلاق علمی و دانشجویی
۲/۰۶۶۷۹	۲/۲۳۳۳	۸- تا ۸+	۴	پشتکار و استمرار
۲/۰۲۴۷۴	۱/۸۶۶۷	۶- تا ۶+	۳	مربی‌پذیری (توجه به دانش و نقش استاد)
۲/۱۵۱۳۶	۱/۷۳۳۳	۶- تا ۶+	۳	مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی
۲/۴۱۰۸۷	۳/۷۶۶۷	۱۲- تا ۱۲+	۶	مهارت‌های بین‌فردی
۵/۰۰۸۴۸	۱۰/۱۶۶۷	۲۲- تا ۲۲+	۱۱	سازگاری و مهارت‌های زندگی
۲/۰۱۸۶۷	۲/۷۶۶۷	۱۲- تا ۱۲+	۶	یادگیری مستمر و کنجکاوی

منبع: یافته‌های تحقیق

پایایی آزمون با استفاده از ضریب آلفای طبقه‌بندی شده محاسبه شده و مقدار ۰/۶۷ به دست آمد که با توجه به نتایج مطالعات قبلی (Ployhart & Ehrhart, 2003) که عدد

حدود ۰/۶ را برای پایایی آزمون‌های قضاوت موقعیتی که در آنها از افراد خواسته می‌شود بهترین و بدترین گزینه را انتخاب کنند، گزارش کرده‌اند، نتیجه‌ای قابل قبول است. برای محاسبه روایی ملاکی با استفاده از همبستگی پیرسون ابتدا باید شرایطی در مورد متغیرهای پژوهش بررسی شود:

۱. نسبی یا فاصله‌ای بودن متغیر

۲. نرمال بودن متغیر

متغیرهای اصلی پژوهش که شامل معدل و امتیاز دانشجویی هستند در سطح نسبی اندازه‌گیری شده‌اند (صفر آنها معنی دار است)، همچنین متغیر اصلی نمره کل آزمون قضاوت موقعیتی و زیرمجموعه‌های سازه‌ای آن همگی در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند.

برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون ناپارامتری کولمگروف-اسمیرنوف<sup>۸</sup> استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول شماره (۴) آمده است.

**جدول (۴): نتایج آزمون ناپارامتری کولمگروف-اسمیرنوف**

معناداری	تعداد	متغیر/سنجه
۰/۱۶	۹۳	معدل
۰/۲۷	۹۳	آزمون قضاوت موقعیتی
۰/۰۳	۹۳	امتیاز دانشجویی
۰/۳۳	۹۳	اخلاق علمی و دانشجویی
۰/۴۰	۹۳	پشتکار و استمرار
۰/۲۱	۹۳	مربی‌پذیری (توجه به دانش و نقش استاد)
۰/۲۴	۹۳	مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی
۰/۱۹	۹۳	مهارت‌های بین‌فردی
۰/۰۱۳	۹۳	سازگاری و مهارت‌های زندگی
۰/۴۱	۹۳	یادگیری مستمر و کنجکاوی

منبع: یافته‌های تحقیق

اگر آماره این آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد، یعنی فرض صفر رد شده و متغیر ما از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند. همان‌طور که از نمودارها و نتایج آزمون مشاهده می‌شود، دو متغیر امتیاز دانشجویی و سازگاری از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند. بنابراین شاید نتوان از ضریب همبستگی پارامتریک پیرسون برای آنها استفاده کرد. اما لازم به ذکر است که در

نمونه‌های بزرگ ( $N > 50$ ) انحرافات کوچک از توزیع نرمال می‌تواند منجر به معناداری آزمون کولمگروف-اسمیرنوف و رد شدن فرض صفر نرمال بودن متغیر شود. با توجه به اینکه نمونه انتخاب شده در این پژوهش بزرگ محسوب می‌شود ( $N=93$ ) و فقط دو متغیر از ده متغیر مورد بررسی در این آزمون معنادار شده‌اند، استفاده از ضریب همبستگی پیرسون با در نظر گرفتن احتیاط لازم بلامانع است. احتیاط لازم در مورد این دو متغیر بدین صورت است که عدد به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون حد بالای ضریب همبستگی بوده و ضریب همبستگی واقعی در جامعه مقداری کوچک‌تر از این عدد است. (گنجی و اتفاقی، ۱۳۹۶)

نتایج همبستگی نمره کل آزمون قضاوت موقعیتی، معدل و امتیاز دانشجویی در جدول شماره (۵) آورده شده است.

جدول (۵): همبستگی بین معدل، امتیاز دانشجویی و نمره آزمون قضاوت موقعیتی

معدل	آزمون قضاوت موقعیتی	امتیاز دانشجویی
معدل		
آزمون قضاوت موقعیتی	۱	
امتیاز دانشجویی	۰/۲۷۱**	۱
	۰/۲۲۷*	۰/۲۹۸**

منبع: یافته‌های تحقیق

\* معناداری در سطح ۰.۰۵

تعداد = ۹۳

\*\* معناداری در سطح ۰.۰۱

با توجه با ماتریس همبستگی پیرسون نتایج بین متغیرهای پژوهشی معدل، آزمون قضاوت موقعیتی و امتیاز دانشجویی می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی بین معدل و آزمون قضاوت موقعیتی با مقدار ۰/۲۷۱ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی نمرات این دو متغیر چیزی در حدود ۷/۳ درصد از واریانس مشترک را تبیین می‌کنند. علاوه بر این همبستگی بین معدل و امتیاز دانشجویی با مقدار ۰/۲۲۷ در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ تغییر نمرات این دو متغیر چیزی در حدود ۵ درصد واریانس مشترک را تبیین می‌کند. علاوه بر این نتایج مشاهده می‌شود که بین متغیر

پژوهشی آزمون قضاوت موقعیتی و امتیاز دانشجویی همبستگی ۰/۲۹۸ مشاهده شد که در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به اینکه روایی ملاکی نتایج آزمون قضاوت موقعیتی در مطالعات انجام شده در دنیا در حدود ۰/۳ است، اعداد به دست آمده با توجه به معنادار بودن، قابل قبول بوده و نشانگر این هستند که آزمون قضاوت موقعیتی می تواند به شکل قابل قبولی عملکرد دانشجویان را پیش بینی نماید.

### بحث و نتیجه گیری

مسئله ارزیابی و انتخاب افراد مناسب، چه در فضای شغلی و چه در فضای دانشگاهی، همواره یکی از دغدغه های مدیران و متولیان امر بوده است. در این حوزه در سال های اخیر پژوهش های گسترده ای بر روی تبیین مدل های شایستگی و عوامل متمایزکننده افراد انجام شده و در بسیاری از حوزه ها مختصات منابع انسانی شایسته و ممتاز تبیین گردیده است که هدف تمامی آنها حضور افراد دارای صلاحیت مجموعه مورد نظر است؛ اما در این میان حوزه ای که کمتر مورد توجه بوده، این است که تمامی این ویژگی ها باید از طریق ابزارهایی با دقت بالا و معتبر سنجیده شوند تا بتوانند هدف اصلی مدل ها که همانا جذب و توسعه نیروهای مستعد است محقق نمایند. از آن جایی که مطالعات انجام شده بر روی ابزارهای سنجش ویژگی های منابع انسانی بسیار کمتر از مطالعات انجام شده درباره ویژگی ها و مدل شایستگی منابع انسانی بوده است، اتفاقی که در عمل افتاده این است که یا بسیاری از پژوهش های انجام شده در حوزه مدل شایستگی ناقص باقی مانده و در عمل پیاده سازی نشده و یا به شکلی سلیقه ای و بدون رعایت کردن استانداردهای ارزیابی از قبیل عدالت رویه ای، روایی و پایایی عملیاتی شده است. در حوزه ویژگی های دانشجویان نیز همین مسأله صادق بوده و علی رغم انجام مطالعات درباره ویژگی های دانشجویان، درباره نحوه سنجش آنها بررسی کافی صورت نگرفته است. در این پژوهش تلاش شده است تا به شکلی کاربردی و علمی، ابزاری برای ارزیابی دانشجویان و پیش بینی عملکرد آنها طراحی شود که در ابتدای ورود افراد به دانشگاه، بتواند در کنار سایر ابزارها، تصویری کامل تر و دقیق تر از ویژگی های فرد فراهم نموده و احتمال مشاهده عملکرد موفق از وی را پیش بینی نماید. در ادبیات شغلی و سازمانی به شکل کلی مصاحبه های شایستگی محور، کانون های ارزیابی (تمارین شبیه سازی شغلی) و آزمون های



قضاوت موقعیتی ابزارهایی هستند که شایستگی‌های افراد را مورد سنجش قرار می‌دهند. استفاده از هر کدام از این ابزارها در فضای دانشگاهی با چالش‌ها و محدودیت‌هایی روبرو است که زمان‌بر بودن، هزینه بالا، بی‌تجربگی یا کم‌تجربگی متقاضیان ورود به دانشگاه و... از آن جمله هستند.

همه این ملاحظات باعث شده است تا آزمون‌های قضاوت موقعیتی تبدیل به ابزاری جذاب در فضای دانشگاهی شوند. چرا که این ابزار عدالت رویه‌ای را برای فرایندهای ارزیابی دانشجویان به ارمغان می‌آورد و از ارزیابی سلیقه‌ای و غیرنظام‌مند افراد جلوگیری می‌کند و در عین حال دانشگاه‌ها می‌توانند با هزینه‌ای کم و صرف زمانی نسبتاً کوتاه، این آزمون را طراحی نموده و در فرایندهای ارزیابی خود با نیاز به کمترین زمان و هزینه استفاده کنند. این آزمون بر خلاف روش‌های دیگر، به منابع انسانی آموزش‌دیده، هماهنگی‌های زیاد برای اجرا و زمان زیاد برای پیاده‌سازی نیازی ندارد و پس از طراحی به راحتی می‌تواند برای تعداد زیادی از افراد مورد استفاده قرار گیرد. همچنین در این آزمون امکان سنجش معیارها و سازه‌های مورد نظر دانشگاه وجود دارد و دانشگاه را قادر می‌سازد تا تمامی مؤلفه‌های مهم خود را مورد سنجش قرار دهد. از دیگر مزایای این آزمون می‌توان به روایی صوری بالای آن اشاره کرد. روایی صوری از آن جهت در فرایندهای ارزیابی حائز اهمیت است که باعث می‌شود داوطلبان احساس کنند در حال ارزیابی شدن با ابزاری کاملاً متناسب با فضای موجود در دانشگاه هستند و این امر هم تجربه‌ای خوشایند از گذراندن فرایند ارزیابی را برای آنها رقم زده و هم باعث ایجاد قابلیت پذیرش نتایج در آنها می‌شود. چنین تجربه خوشایندی به مرور زمان باعث تقویت برند دانشگاه در فضای علمی و بین دانش‌آموزان و دانشجویان می‌گردد. یکی دیگر از مزایای بسیار مهم آزمون‌های قضاوت موقعیتی کمکی است که این آزمون‌ها به رشد و توسعه افراد می‌کند؛ در حداقلی‌ترین حالت، صرف اینکه افراد خود را در موقعیت‌هایی که احتمالاً در دوران تحصیل با آنها روبرو خواهند شد تصور کرده و به این فکر کنند که چگونه باید در چنین موقعیتی رفتار کنند یا اینکه در این موقعیت چه گزینه‌ای مناسب یا غیر مناسب است، باعث ایجاد خودآگاهی و آمادگی برای مواجه شدن با چنین موقعیتی است، در واقع این آزمون به داوطلبان کمک می‌کند با موقعیت‌هایی که ممکن است در

دانشگاه با آنها مواجه شوند آشنا شده و از این طریق می‌تواند به‌عنوان ابزاری مفید برای اجتماعی‌سازی استفاده شود. دانشگاه‌ها نیز می‌توانند موقعیت‌هایی که عملکرد دانشجویان را در آنها مهم می‌دانند در این آزمون مطرح کرده و انتظارات خود از دانشجویان را در گزینه‌های هر موقعیت بگنجانند و از این طریق ابزاری مناسب برای انتقال ارزش‌ها و انتظارات خود به دانشجویان جدیدالورود ایجاد نمایند. دانشجویان پس از گذراندن این فرایند و ورود به دانشگاه می‌توانند در جلسه‌ای با یک مربی، سؤالات آزمون را مرور کرده و با وی درباره گزینه‌های مناسب و نامناسب ممکن در آن موقعیت بحث و گفتگو کنند؛ این جلسات می‌تواند بسیار فضا را برای دانشجویان تازه‌وارد شفاف کرده و به رفع ابهامات اوایل دوران تحصیل کمک کند.

در این پژوهش موقعیت‌ها از منابع کتابخانه‌ای گردآوری شده و برای پالایش آنها از نظرات اعضای هیأت علمی استفاده گردیده است. چنین رویکردی موقعیت‌های مهم را از منظر اساتید به تصویر می‌کشد. می‌توان در مطالعات بعدی موقعیت‌های مهم را از منظر سایر ذینفعان (از جمله دانشجویان، فارغ‌التحصیلان، بنیان‌گذاران و مدیران ارشد) بررسی نموده و نتایج به‌دست‌آمده را مقایسه نمود و اختلاف نظرها را شناسایی و مورد بررسی قرار داد. پرسش‌نامه‌ای که مبتنی بر تجمیع نظرات ذینفعان مختلف به‌دست آید، ضمانت اجرایی بیشتری داشته و رضایت گروه‌های مختلف را برآورده خواهد نمود. در این پژوهش صرفاً از معدل و امتیاز دانشجویی به‌عنوان معیارهای عملکردی استفاده شده است. می‌توان برای تکمیل تصویر از آزمون قضاوت موقعیتی، نتایج آزمون را با سایر معیارهای عملکردی در فضای دانشجویی از قبیل نظرات اساتید و دانشجویان، نرخ غیبت، میزان مشارکت کلاسی، تعداد مقالات، ساعات مطالعه یا پژوهش و... مقایسه نموده و توصیف دقیق‌تری از قدرت پیش‌بینی آزمون قضاوت موقعیتی در فضای دانشگاهی ارائه نمود. در این پژوهش از سؤالات دانشی استفاده شده و از افراد خواسته شد تا بهترین و بدترین گزینه را انتخاب کنند. می‌توان در پژوهش‌های آتی روش مطرح کردن سؤال و همچنین روش نمره‌دهی را تغییر داده و تأثیرات این دو عامل بر عملکرد آزمون قضاوت موقعیتی را بررسی نمود.

یادداشت‌ها

1. Adverse impact
2. Situational judgment test(SJT)
3. Motowidlo,S
4. Critical incidents
5. Rational
6. Empirical
7. Stratified Alpha
8. Nonparametric K-S test

پیوست: نمونه سؤالات آزمون قضاوت موقعیتی به ازاء شایستگی‌های شناسایی شده

گزینه‌ها	موقعیت	شایستگی
<p>به آنها می‌گویید این کار را متوقف کنند و سپس به مسئول خوابگاه می‌گویید قوطی‌های نوشابه را جمع‌آوری می‌کنید و در سطل مخصوص بازیافت می‌اندازید تا از آن استفاده بهینه شود</p> <p>کاری انجام نمی‌دهید چرا که وظیفه نظافت‌چیان این است که محوطه را تمیز کنند یک اعلامیه نصب می‌کنید که به افراد یادآوری کند از ریختن آشغال خودداری کنند و این مسأله را در جلسه ساکنین خوابگاه مطرح می‌کنید</p> <p>این مسأله را به اطلاع دوسان خود در خوابگاه می‌رسانید و کار دیگری انجام نمی‌دهید</p>	<p>شما متوجه شده‌اید که دانشجویان قوطی‌های نوشابه و آشغال‌های مواد غذایی را در محوطه بوفه خوابگاه دانشگاه بر روی زمین می‌اندازند</p>	<p>مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی</p>
<p>موقعیت را با گروه مطرح کرده و به شکل جمعی به این نتیجه می‌رسید که در این شرایط چه کار باید بکنید و چه کار نباید بکنید</p> <p>به شخصی که مسئول این خطا بوده می‌گویید که باید با سرگروه در این باره صحبت کند</p> <p>به استاد خود می‌گویید که چه کسی این سرقت علمی را مرتکب شده است</p> <p>نمره داده‌شده را می‌پذیرید و تلاش می‌کنید از اتفاقی که پیش آمده تجربه کسب کرده و دیگر اجازه ندهید چنین اتفاقی بیفتد</p>	<p>شما عضوی از یک تیم هستید که یک پروژه کلاسی را انجام داده است. استاد پروژه را بررسی کرده و نمره و بازخور خود را درباره آن داده است. در نظرات استاد به این نکته اشاره شده است که به دلیل سرقت علمی از نمره نهایی افراد در پروژه کاسته شده است. شما می‌دانید که اخلاق دانشجویی اقتضا می‌کند که گزارش دهید چه کسی این سرقت علمی را مرتکب شده است اما این سرقت علمی به بخشی از پروژه که شما مسئول آن بوده‌اید مربوط نمی‌شود.</p>	<p>اخلاق علمی و دانشجویی</p>

<p>با استاد و کمک‌استاد صحبت می‌کنید و درباره شیوه مطالعه از آنها کمک می‌گیرید</p> <p>یک دانشجو پیدا می‌کنید تا همراه با او مطالعه کرده و تکالیف کلاسی را انجام دهید</p> <p>با والدین و مشاور صحبت می‌کنید</p> <p>سخت مطالعه کرده و تلاش زیادی می‌کنید و نگران این مسأله نیستید</p> <p>با اساتید و مشاوران صحبت می‌کنید تا ببینید که گروه‌های مطالعاتی یا جلساتی برای مرور مطالب وجود دارند یا خیر</p> <p>یک استاد خصوصی برای درس‌های دشوار می‌گیرید</p>	<p>سال اول دانشجویی برای شما بسیار دشوار بوده است. کلاس‌ها بسیار سخت بوده و از نمرات خود احساس رضایت نمی‌کنید؛ محتوای کلاس‌ها نیز بسیار سریع تدریس می‌شوند</p>	<p>پشتکار و استمرار</p>
<p>با استاد خود صحبت کرده و بررسی می‌کنید که ببینید چگونه می‌توانید مقالات بهتری بنویسید</p> <p>به استاد خود می‌گویید که سبک یادگیری شما متفاوت است و از او می‌خواهید تا تکالیف دیگری به شما دهد</p> <p>به تنهایی نوشتن مقاله را تمرین کرده و امیدوارید که در آینده وضعیت تکالیف شما بهبود پیدا کند</p> <p>از دوستان خود می‌خواهید تا مقالات شما را پیش از ارائه در کلاس بررسی کنند</p>	<p>شما در نوشتن مقاله قوت ندارید و متوجه شده‌اید که در این ترم بسیاری از کلاس‌های شما تکالیف کتبی دارند. در نگارش دو مورد از این مقالات عملکرد خوبی نداشته‌اید اگرچه زمان زیادی را به آنها اختصاص دادید. به برنامه درسی خود نگاه کرده و متوجه می‌شوید که در سه درس دیگر می‌بایستی مقاله بنویسید</p>	<p>مربی‌پذیری (توجه به دانش و نقش استاد)</p>
<p>اتاق خود را عوض می‌کنید</p> <p>این ترم را تحمل کرده و در صورتی که مسائل تغییر نیافت، برای ترم بعد اتاق خود را عوض می‌کنید</p> <p>تلاش می‌کنید راه‌هایی برای انعطاف‌پذیری و مصالحه با هم‌اتاقی‌های خود پیدا کنید</p> <p>شرایطی که باعث ایجاد این تعارض می‌شود را بررسی می‌کنید و از آن به‌عنوان فرصتی برای یادگیری و توسعه مهارت‌های بین‌فردی استفاده می‌کنید. این نکته را به خاطر می‌سپرد که نیاز دارید بالغ شده و با شرایط جدید زندگی خود را تطبیق دهید</p> <p>یک جلسه با هم‌اتاقی‌های خود می‌گذارید تا درباره مسأله گفتگو کنید</p>	<p>شما کم‌تجربه هستید و تلاش کرده‌اید تا متوجه شوید چه هدفی داشته و به دنبال چه چیزی هستید و در این ترم در اتاقی ۶ نفره باید زندگی کنید. شما متوجه می‌شوید نیازهای شما با نیازهای هم‌اتاقی‌هایتان تعارض دارد</p>	<p>مهارت‌های بین‌فردی</p>

این مسأله را مدیریت می‌کنید و یاد می‌گیرید تا خود را جای دیگران گذاشته و به نیازهای آنها احترام بگذارید		
موقعیت خود را برای استاد درس توضیح می‌دهید و امید دارید که او شرایط شما را درک کند. از او می‌خواهید تا زمان تحویل پروژه‌ها را تمدید کند و یا حتی شاید بتواند اجبار تکالیف را برای شما بردارد	یک هفته بسیار پرمشغله را پیش رو دارید و بر روی چندین تکلیف یکی از کلاس‌های خود کار می‌کنید. از شما انتظار می‌رود پروژه‌ها را به موقع تکمیل کرده و برای امتحان خود را آماده کنید اما اتفاقات پیش‌بینی نشده باعث شده‌اند نتوانید این کار را انجام دهید	سازگاری و مهارت‌های زندگی
صرفاً تلاش می‌کنید کار خود را به بهترین شکل انجام دهید. حتی اگر کار ضعیف باشد، باز هم خوب است که چند نمره بگیرید از دوستان خود می‌خواهید به شما کمک کنند نزد مسئولین آموزش دانشکده رفته و تلاش می‌کنید تا به شکل رسمی برنامه امتحانات را تغییر دهید	شما باید گزارش یک تحقیق انجام‌شده در کلاس را بنویسید اما نمی‌دانید چگونه باید اجزاء گزارش را آماده کنید. مشغول فکر هستید که در اولین قدم برای پی بردن به اینکه چگونه باید گزارش را آماده کنید چه کار باید انجام دهید؟	یادگیری مستمر و کنجکاوی
از استاد خود سؤال می‌کنید تلاش می‌کنید تا به بهترین شکلی که می‌توانید گزارش را بنویسید مستندات مربوطه و نمونه گزارش‌های قبلی را مرور می‌کنید تا متوجه شوید چگونه باید گزارش خود را بنویسید بررسی می‌کنید که آیا دانشجویان سال‌های قبلی نیز چنین تکلیفی داشته‌اند یا خیر و در صورتی که آنها نیز چنین تکلیفی داشته‌اند از آنها کمک می‌گیرید		

#### کتابنامه

- ایرجی راد، ارسلان و ارداغبان، زهره (۱۳۹۵). تحلیل عاملی مؤلفه‌های شایستگی‌های کانونی در برنامه‌ی آموزشی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی. ۷ (۲۶). ۷۷-۱۰۰.
- جاهد، حسینعلی و خسروی، الناز (۱۳۹۷). شایستگی‌های آموزشی و پژوهشی موردنیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی دانشگاهی. دوماهنامه علمی - پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. ۱۱ (۱). ۴۹-۵۸.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۶). اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی (ویرایش هفتم). تهران: نشر دوران.

شارع پور، محمود؛ صالحی، صادق و فاضلی، محمد (۱۳۸۰). بررسی میزان شایستگی های کانونی در میان دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه های صنعتی شریف، تهران و مازندران). *نامه علوم اجتماعی*. ۱۸ (۲). ۸۸-۶۳.

عقیلی، سارا؛ نفری، ندا؛ قیومی، عباسعلی و قربانی قلجلو؛ رحیم (۱۳۹۹). طراحی الگوی توسعه فردی به عنوان رویکردی استراتژیک در توسعه منابع انسانی سازمان های دانش بنیان (مورد: شرکت های فناوری اطلاعات و ارتباطات منتخب). *نشریه پژوهش در نظام های آموزشی*. ۱۴ (ویژه نامه). ۵۳-۶۸.

گنجی، مهدی و اتفاقی، مهناز (۱۳۹۰). آمار در روانشناسی و علوم رفتاری. تهران: نشر ساوالان

مدهوشی، مهرداد و نیازی، عیسی (۱۳۸۹). «بررسی و تبیین جایگاه آموزش عالی ایران در جهان». *آموزش عالی ایران*. ۲ (۴). ۱۱۱-۱۴۷.

منصوری لطفعلی، عقیل؛ ایمانی، محمدتقی و شریفی، اصغر (۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در دانشگاه های علمی کاربردی استان تهران. *نشریه پژوهش در نظام های آموزشی*. ۱۴ (ویژه نامه). ۴۹۵-۵۰۷.

Atkinson, R. C. (2001, April). Standardized tests and access to American universities. Lecture delivered at the 83rd annual meeting of the American Council on Education, Washington, DC.

Bergman, M. E., Drasgow, F., Donovan, M. A., Henning, J. B., & Juraska, S. E. (2006). Scoring situational judgment tests: Once you get the data, your troubles begin. *International Journal of Selection and Assessment*. 14 (3). 223-235.

Berman, Jeffrey, Ritchie, Leah, 2006. Competencies of Undergraduate Business Students. *Journal of Education for Business*. 81 (4). 205-209.

Boyatzis, R.E (1982) "The competent Manager: A model for effective performance" by John Wley and sons, New York

Cardy Robert, L, Selvarajan, T.T, 2006. Competencies: Alternative frameworks for competitive advantage. *Business Horizon*. 49 (3). 235-245.

Catano, V.M., Brochu, A. and Lamerson, C.D. (2012), Reliability of Situational Judgment Tests. *Int J Select Assess*. 20 (3). 333-346.

Draganidis, F., & Mentzas, G. (2006). Competency based management: A review of systems and approaches. *Information management & computer security*. 14 (2). 51-61.

- Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-based human resource management*. Palo Alto, Calif: Davies-Black.
- Fogg, C. D. (1999). Implementing your strategic plan: How to turn "intent" into effective action for sustainable change. American Management Association
- Hezlett, S. A., Kuncel, N. R., Vey, M. A., Ahart, A. M., Ones, D. S., Campbell, J. P., et al. (2001, April). The predictive validity of the SAT: A meta-analysis. Paper presented at the 16th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.
- Huffcutt, A. I., & Arthur, W. (1994). Hunter and Hunter (1984) revisited: Interview validity for entry-level jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79 (2), 184-190.
- Lepsinger, Lucia. (1999). *The Art and Science of Competency Models*. San Francisco: Jossey-Bass
- McDaniel, M. A. & Nguyen, N. T. (2001). Situational judgment tests: A review of practice and constructs assessed. *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1-2), 103-113.
- Lievens, F., Peeters, H. and Schollaert, E. (2008), "Situational judgment tests: a review of recent research", *Personnel Review*, 37(4), 426-441.
- Motowidlo, S. J., Dunnette, M. D., & Carter, G. W. (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (6), 640-647.
- O'Connor, M. C., & Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43 (5), 971-990.
- Oswald, Frederick L.; Schmitt, Neal; Kim, Brian H.; Ramsay, Lauren J.; Gillespie, Michael A. (2004): Developing a biodata measure and situational judgment inventory as predictors of college student performance. *In The Journal of applied psychology*, 89 (2), 187-207.
- Patterson, Fiona; Lievens, Filip; Kerrin, Máire; Munro, Neil; Irish, Bill (2013): The predictive validity of selection for entry into postgraduate training in general practice: evidence from three longitudinal studies. *In The British journal of the Royal College of General Practitioners*, 63 (616), e734-41.
- Peeters, Helga; Lievens, Filip (2005): Situational Judgment Tests and their Predictiveness of College Students' Success. The Influence of Faking. *In Educational and Psychological Measurement*, 65 (1), 70-89.
- Ployhart, R. E., & Ehrhart, M. G. (2003). Be careful what you ask for: Effects of response instructions on the construct validity and reliability of situational judgment tests. *International Journal of Selection and Assessment*, 11 (1), 1-16.
- Robertson, I.T. and Smith, M. (2001), Personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74 (4), 441-472.

- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 66–80.
- Salgado, Jesus. (1998). Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations: A European Perspective. *Human Performance*, 11 (2-3), 271-288
- Salvatori P. (2001). Reliability and validity of admissions tools used to select students for the health professions. *Adv Health Sci Educ Theory Pract*, 6 (2), 159-75.
- Schmitt, Neal (2014): The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection. 1st. issued in paperback. Oxford: Oxford University Press (Oxford library of psychology).
- Sternberg, R. J., Wagner, R. K., Williams, W. M., & Horvath, J. A. (1995). Testing common sense. *American Psychologist*, 50 (11), 912-927.
- Stevens, Jared, "The Development of a Situational Judgment Test to Assess Collegiate Judgment: A Pilot Study" (2018)
- Whetzel, D. L., & McDaniel, M. A. (2009). Situational judgment tests: An overview of current research. *Human Resource Management Review*, 19 (3), 188-202.