

پیشگفتار مترجم

یکی از خدمات ارزنده روان‌شناسی به حوزه‌های مختلف، فراهم کردن شیوه‌ها و ابزارهای مفید سنجش و ارزشیابی است که گزینش‌گران را قادر می‌سازد اطمینان حاصل کنند افرادی که گزینش می‌شوند، با توجه به شرایط و ویژگیهای شغل مورد نظر، مناسب‌ترین افرادند. این کار میسر نیست مگر آن که به کمک فرآیند پژوهش علمی، شیوه‌ها و ابزارهایی استقرار یابد که قابل اعتماد، معتبر، بی‌طرفانه، مقبول و مقرون به صرفه باشند. در این صورت است که می‌توان اطمینان حاصل کرد تصمیمات گزینشی و ارتقایی مدیران متأثر از سلايق و دیدگاههای شخصی آنان نبوده، بلکه مبتنی بر روش علمی است.

در این کتاب که اصول سنجش و ارزیابی روان‌شناختی در گزینش و در درون سازمانها به‌طور مختصر و نسبتاً فراگیر مورد توجه قرار گرفته سعی شده است فنون مختلف ارزیابی روان‌شناختی، اعم از روشهای مداخله‌ای، یا شیوه‌های عملی و میدانی مورد توجه قرار گیرند و ابعاد مختلف، محدودیتها و ملاحظات کاربرد آنها، به‌ویژه با مد نظر داشتن مفاهیم «اعتبار» و «قابلیت اعتماد» تشریح شود.

کتاب مشتمل بر هفده فصل است که فصولی از آن به صورت انتخابی برای درس روان‌شناسی امور استخدامی به‌عنوان منبع اصلی و یا به‌عنوان منبع فرعی در دروسی نظیر روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و روان‌شناسی کار قابل استفاده است. در خارج از حوزه دانشگاهی نیز مطالعه کتاب برای مدیران،

به ویژه افرادی که با امر گزینش و ارتقاء کارکنان سر و کار دارند، مفید است. در پایان لازم است از اهتمام سازمان «سمت» برای چاپ این اثر تشکر و قدردانی نمایم. ارتباط مستمر با گروه روان‌شناسی «سمت» به مدیریت استاد فرهیخته سرکار خانم دکتر پریخ دادستان باعث بهره‌گیری از رهنمودهای ایشان در مراحل ترجمه و آماده‌سازی کتاب شده است که بدین وسیله مراتب قدردانی و امتنان خود را از ایشان ابراز می‌دارم. همچنین از دقت نظر و زحمات پی‌گیرانه کارشناس محترم گروه، سرکار خانم زهرا گودرزی تشکر و قدردانی می‌کنم. بدون تردید اصلاحات انجام شده در کتاب توسط ویراستار محترم سرکار خانم پیروش طلائئی نقش به‌سزایی در انسجام، یکدستی و روانی متن داشته است که سپاسگزاری خود را از زحمات ایشان ابراز می‌دارم. همچنین از زحمات نمونه‌خوان محترم سرکار خانم پروانه خادمی و صفحه‌آرای محترم سرکار خانم محبوبه بدخشان‌فرد تشکر و قدردانی می‌کنم.

علی‌رغم تلاش به عمل آمده برای به حداقل رساندن خطاهای احتمالی در مراحل ترجمه و چاپ کتاب، ممکن است برخی لغزشها صورت گرفته باشد که از خوانندگان محترم تقاضا می‌شود نظرات اصلاحی خود را به نشانی سازمان «سمت» و یا نشانی الکترونیکی مترجم (Jnsadeghy@Yahoo.com) ارسال فرمایند تا در چاپهای بعدی کتاب مورد استفاده قرار گیرند.

جهانبخش صادقی

تابستان ۱۳۸۸

درباره مؤلفان

مارک کوک یک روان‌شناس شغلی و صلاحیت‌دار رسمی است. وی اولین مدرک تحصیلی و درجه دکترا را از دانشگاه آکسفورد اخذ کرد و از سال ۱۹۶۸ در مقام متخصص روان‌شناسی شغلی و ارزیابی روان‌شناختی در محیط کار فعالیت داشته است. او هدایت کار استاندردسازی سه آزمون شخصیتی مهم، یعنی پرسشنامه روان‌شناختی کالیفرنیا، راهنمای ریخت شخصیتی می‌یرز بریگز و پرسشنامه جهت‌یابی روابط بین فردی پایه را در بریتانیا به عهده داشته و مدیر سابق انتشارات روان‌شناسی آکسفورد، یکی از ناشران پیشتاز آزمونها در بریتانیا بوده است. وی پژوهشهای گسترده‌ای در زمینه گزینش نیروی انسانی و اجرای آزمونهای روان‌شناختی، از جمله نیم‌رخهای روان‌شناختی مدیران در کشورهای کمونیستی سابق و کارکنان مراقبتهای بهداشتی انجام داده است و مؤلف کتاب *گزینش نیروی انسانی*، چاپ چهارم، است که توسط انتشارات John Wiley & Sons در سال ۲۰۰۳ منتشر شده است. مارک کوک به تدریس روان‌شناسی کار در دانشگاه سوانسی مشغول است.

بری کریس یک روان‌شناس شغلی صلاحیت‌دار رسمی است که در صنعت، تجارت، آموزش عالی و ورزش به طور مستقل به مشاوره مشغول است. علائق او در یادگیری و بالندگی سازمانی، ارزیابی و مربی‌گری است. با توجه به اینکه بری کریس در مقام مدیر آموزش، ممتحن خارجی در زمینه منابع انسانی در مدارس بازرگانی رده بالا و ممیز صلاحیت آزمونها در انجمن

روان‌شناسی بریتانیا انجام وظیفه کرده، تجارب گسترده خود از ارزیابی افراد در محیط کار را به این کتاب ارزانی داشته است. بری کریپس در دارتینگتونِ دوون کار می‌کند.

پیشگفتار مؤلفان

ما هر دو نفر چند سالی را در بخشهای مختلف مشغول کار سنجش و ارزیابی روان‌شناختی بوده‌ایم و تجربه فراوانی در زمینه کاربرد آزمونهای روان‌شناختی داریم. ما احساس کردیم به کتابی نیاز است که بهترین فنون ارزیابی روان‌شناختی را به شیوه‌ای قابل فهم برای مدیران تشریح کند.

قصد ما آن است که توضیحات ارائه‌شده بر پژوهش و نقد مبتنی باشند. فنون مفیدی برای ارزیابی روان‌شناختی وجود دارد؛ متأسفانه فنون بسیاری نیز وجود دارد که واقعاً ارزش استفاده را ندارند. قصد داریم برای راهنمای خط‌مشی و مدیران صف و منابع انسانی سره را از ناسره جدا کنیم. در نظر داریم سبک نگارشمان کمتر نظری و دانشگاهی باشد تا مفاهیم به زبانی قابل فهم برای مدیران توضیح داده شوند.

در انتخاب پژوهشهایی که شرح داده می‌شوند توجه خود را معطوف کارکنان «واقعی» و مدیران «واقعی» کرده‌ایم و از ذکر پژوهشهایی که از دانشجویان جهت شبیه‌سازی مدیران یا سایر کارکنان استفاده می‌کنند یا از شبیه‌سازیهای آزمایشگاهی کار استفاده کرده‌اند، اجتناب کرده‌ایم.

مایلم از افراد زیادی که ما را در تهیه این کتاب یاری کردند سپاسگزاری کنیم. اولاً، مایلم از کثیر پژوهشگران عرصه گزینش که سخاوتمندانه گزارشهای تحقیقاتی در حال چاپ یا در حال آماده‌سازی خود را برای ما فرستاده‌اند تشکر و قدردانی کنیم. ثانیاً، از مدیران و دانشجویان دوره‌های

آموزشی که سؤالات و اظهارنظرهای آنها ما را در نگارش این کتاب یاری رسانده است سپاسگزاری کنیم. ثالثاً، از خانم کارن هاوارد به خاطر کمکش بابت اشکال به کاررفته در کتاب تشکر می‌کنیم. در پایان، مایلیم از گروه روان‌شناسی انتشارات John Wiley & Sons به خاطر حمایت و کمکهایشان سپاسگزاری کنیم.

مارک کوک

بری کریپس