تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۲/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۶/۲۰

# بررسی روایی آزمون استخدام و رابطه آن با عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: شرکت نفت فلات قاره ایران)

احمد ودادی [۱] - علیرضا امینی نظری [۲]

## چکیده

**هر آزمونی، از جمله آزمون هایی که برای انتخاب و استخدام افراد به کار برده می‌شوند، باید دارای پایایی و روایی باشد تا قابل اعتماد بوده، راهنمایی خوبی در تصمیم گیریهای مسئولان سازمان باشد. تحقیق حاضر با هدف بررسی روایی آزمون استخدام و رابطه آن با عملکردکارکنان در شرکت نفت فلات قاره ایران انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان جذب شده در شرکت نفت فلات قاره ایران در سال ۱۳۸۵ می‌باشد. داده‌های تحقیق با استفاده از اسناد بایگانی و نمرات عملکرد فصلی کارکنان جمع آوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر آزمون‌های تحلیل واریانس با عنوان، مدل‌های خطی تعمیم یافته (GEE) از برازش مدل‌های رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام رو به جلو نیز استفاده گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد که، بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان دادند که بین آزمون کتبی با امتیازات عملکردی و همچنین بین آزمون مصاحبه با امتیازت عملکردی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نهایتاً نتایج حاصله نشان داد که آزمون کتبی در مقایسه با آزمون مصاحبه از روایی پایین تری برخوردار است.**

**واژگان کلیدی: آزمونهای استخدامی، آزمون کتبی، آزمون مصاحبه، عملکرد کارکنان، اعتبار پیش بینی آزمون، استخدام**

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، (نویسنده مسئول):
alirezaamininazari@yahoo.com

[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

## مقدمه

سازمان‌های امروزی برای زنده ماندن و پیروز شدن باید دارای مزیت رقابتی پایدار باشند. مزیت رقابتی پایدار باید کمیاب وارزش آفرین بوده و به راحتی توسط دیگران قابل تقلید کردن یا جایگزین کردن نباشد. منابع انسانی ماهر و با انگیزه می‌تواند تکیه گاه استراتژیک سازمان‌ها در رقابت فزاینده کنونی باشد (ابوالعلائی ۱۳۸۵). بدون شک، اموری چون تکنولوژی، ائتلافهای جهانی و نوآوری، در آینده بر مزیت رقابتی اثر میگذارند. گردش هر یک از این امور در گرو استعداد و قریحه انسانی است. بنابر این به نظر می‌رسد، مزیت راهبردی و اقتصادی، در آینده نصیب سازمان هایی خواهد شد که بتوانند بهتر از سایرین در بازار، گروهی متنوع مشتمل بر بهترین و درخشان ترین استعدادهای انسانی را جذب کرده، پرورش داده و نگهداری کنند. سازمان هایی که فضای مناسب توسعه انسانی را به وجود می‌آورند، همزمان سرمایه‌های انسانی خود را جذب و حفظ خواهند کرد (هسلبین[1] و دیگران، ۱۳۷۸، جلد۲ ص ۱۷-۱۶).نقش آزمونهای استخدامی در شناسایی نیروی انسانی مناسب؛ به خصوص در سازمان‌های دولتی و سازمان هایی که در سطح بین الملل مطرح بوده و متضمن امنیت اقتصادی و اجتماعی کشور هستند، به عنوان مزیت‌های راهبردی اقتصادی، بسیار حائز اهمیت می‌باشد.شرکنفت فلات قاره ایران برنامه‌های مفصلی برای جذب نیروی انسانی مناسب داشته و دارای تجارب ارزشمندی می‌باشد اما همواره درخصوص آزمون‌های استخدامی این دغدغه وجود داشته است که این آزمون‌ها تا چه حد از اعتبار لازم برخوردار بوده و موفق به شناسایی افراد مناسب می‌گردد.

## مبانی و پیشینه تحقیق

- **آزمون‌های استخدامی:**

آزمون، عبارتست از هر نوع اندازه‌گیری که داده‌های کمی را به دست آورد. به عبارت دیگر، آزمون یعنی اندازه‌گیری کمیت‌ها یا تعیین نوع و درجه کیفیت‌ها(مقدمی‌پور، مرتضی؛۱۳۸۷). آزمون‌های استخدامی، معمولا برای ارزیابی توانایی‌های بالقوه و بالفعل داوطلبین و تناسب نوع شخصیت داوطلب با فرهنگ سازمان و نوع مشاغل مورد نظر

1. Helsbin



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

انجام می‌شود. روشی که از آن برای گزینش کارکنان استفاده می‌شود باید توانایی پیش بینی صحیح عملکرد کارکنان را در بعد از انتخاب دارا باشد. باید دارای پایایی و روایی باشد تا قابل اعتماد بوده، راهنمایی خوبی در تصمیم گیریهای مسئولان سازمان باشد (اسفندیار سعادت-۱۳۸۹) آزمونهای استخدامی، یکی از مهمترین و با ارزشترین ابزاری هستند که می‌توانند در خدمت مدیران سازمان قرار گیرند و تحقیقاتی که در این زمینه انجام گرفته نشان می‌دهد که این آزمونها، به شرط دارا بودن روایی، نقش مهمی در تعیین میزان شایستگی افراد ایفاد می‌کنند (اسفندیار سعادت ۱۳۸۹). ضعف در شیوه گزینش به طور مستقیم بر کاهش عملکرد و رضایت شغلی کارمند یا کارگر تاثیر می‌گذارد (مریم آیت، سهیل شهیدی نژاد؛۱۳۸۴).در یک برنامه آزمون با توجه به خصوصیات یا صفات شخصیتی یا رفتاری مؤثر در یک شغل، علاوه بر اطلاعات علمی، تخصصی و فنی باید در چند زمینه دیگر نیز اطلاعات کافی را به دست آورد. این زمینه‌ها عبارتند از: توانایی‌های ذهنی، توانایی‌های حرکتی و شخصیت فرد (تاد، جودیت و بوهارت، آرتور؛۱۳۷۹). برایموفقیتدریکشغل،استعدادهایذهنیومهارت‌هایحرکتیلازمند، اما کافی نیستند. بنابراین باید در شناخت عوامل مؤثر بر رفتار کار، به دیگر متغیرهای انسانی یعنی سازگاری فرد با فعالیت‌های شغلی و محیط کار نیز توجه نمود. بدین معنی که اگر فردی واجد توانایی‌های کلامی و مهارت‌های حرکتی باشد، اما منش و شخصیت او اجازه ندهد که خود را با نوع کاری که دارد، همکاران، ارباب رجوع و سایر عوامل مربوط به محیط کار سازگار کند، باز هم به خوبی از عهده انجام وظیفه شغلی خود برنمی‌آید (تاد، جودیت و بوهارت، آرتور؛۱۳۷۹).

- **عملکرد کارکنان:**

عملکرد به نحوه انجام و ایفای الزامات یک شغل توسط یک کارمند اطلاق می‌شود. اساساً کیفیت عملکرد یک کارمند بر اساس ترکیبی از سه عنصر تعیین می‌شود تلاش، توانایی و جهت. تلاش به پشتکار و سخت کوشی یک فرد اطلاق می‌شود، توانایی به قابلیت آن فرد اطلاق می‌شود و جهت یعنی این که آن فرد چقدر خوب درک می‌کند که از وی چه انتظاراتی دارند (لسلی دبلیو، رو و لویدال. بایرز، ۲۰۰۴) . ارزیابی عملکرد، فرایندی است که به وسیله آن کارِ کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی، مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد (اسفندیار سعادت، ۱۳۸۹). ارزیابی عملکرد، فرایند سیستماتیک بررسی و ارزیابی تمام جنبه‌های کاری فرد که قادر به انجام آن باشد،



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

بطوریکه این فعالیتها بر اساس استانداردهای از پیش تعییین شده باشد، می‌باشد (باس[1]، ۱۹۶۲ دانت[2]، ۱۹۶۱ قیسلی[3] و هیر[4]، ۱۹۶۰ جوین[5]، ۱۹۶۱ جینز، ۱۹۷۳ پرین[6]، ۱۹۶۶ اشمیت و کاپلان، ۱۹۷۱). اطلاعاتی که از ارزیابی عملکرد بدست می‌آید در مواردی از قبیل برنامه ریزی نیروی انسانی، کارمند یابی و انتخاب، تعیین روایی آزمون‌های استخدامی، آموزش و تربیت کارکنان، تعیین مسیر شغلی، حقوق و مزایا، شناخت استعدادهای بالقوه کارکنان استفاده می‌گردد(اسفندیار سعادت، ۱۳۸۹). لپسینگر و لوسیا (۱۹۹۸) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافته اند که رهیافت سنتی ارزیابی عملکرد به عنوان منبع ارزیابی، کارایی نداشته و به فرایند جامع تری نیاز است که به موجب آن همکاران، مشتریان و سایر ذینفعان بتوانند به فرد بازخور ارائه دهند.مایر (۱۹۹۱) ادعا می‌کند که بسیاری از مدیران ارزیابی عملکرد را کار دشوار و ناخوشایندی تلقی می‌کنند که انجام آن در سازمان ضروری است.تیلور و همکارانش (۱۹۹۵) اشاره می‌کنند که ارزیابی عملکرد چالش عملی برای همه کسانی است که فرایند درگیرند. و لاور خاطر نشان می‌سازد که مدیران فرایند ارزیابی عملکرد را دوست ندارند. سیستم‌های ارزیابی عملکرد سه هدف اصلی دارند: ۱- بهبود عملکرد کارکنان در شغل فعلی شان، ۲- آماده ساختن کارکنان برای فرصت‌های آتی که ممکن است در سازمان پیش آید، ۳- تهیه سابقه ای از عملکرد کارکنان که بتوان از آن برای تصمیم‌های مدیریتی آتی استفاده کرد. (لسلی دبلیو، رو و لویدال. بایرز، ۲۰۰۴). در شکل ایده آل، ارزیابی‌های عملکرد باید نقش و ارتباط مستقیمی با موفقیت شغلی داشته باشند. (لسلی دبلیو، رو و لویدال. بایرز، ۲۰۰۴) عملکرد فرد پس از استخدام، معیاری است که به وسیله آن می‌توان روایی آزمونهای استخدامی را تعیین نمود، یعنی عملکرد فرد بخصوصی که بر اساس نتایج آزمونهای استخدامی انتخاب شده رضایتبخش باشد، آزمونهای استخدامی دارای روایی خواهند بود و بر عکس، اگر عملکرد وی ضعیف باشد، این آزمونها فاقد روایی هستند. بنابر این، نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد کارکنان، شاخص و مقیاس سودمندی برای تعیین اعتبار و روایی آزمونهای استخدامی است و به

1. boss
2. dunnette
3. ghiselli
4. ghiselli and haire
5. guion
6. prien



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

مسنولان سازمان و طراحان این نوع آزمونها کمک می‌کند تا در صورت لزوم، اصلاحات لازم را در آنها به عمل آورند.(مدیریت منابع انسانی – دکتر اسفندیار سعادت-۱۳۸۹- ص۲۱۵). برای اینکه اطمینان حاصل گردد پیش بینی آزمون، قابل اعتماد بوده و روایی دارد، سوالات آزمون به همه ی کسانی که متقاضی شغل هستند داده می‌شود و نتایج حاصل از آن ثبت و بایگانی می‌گردد. فرایند انتخاب ادامه پیدا می‌کند و بی آنکه نتایج آزمون اعلام گردد یا تاثیری در تصمیم گیری مسئولان سازمان داشته باشد، متقاضی بر اساس مجموعه ضوابط دیگری، انتخاب و استخدام می‌گردد. در زمان مقرر، معمولا یک سال بعد از استخدام و اشتغال فرد در سازمان، عملکرد او به وسیله سرپرستش مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. نتیجه این ارزیابی با نتایج آزمونی که سال قبل گرفته شده مقایسه می‌گردد. با تجزیه و تحلیلی که به عمل می‌آید، وجود هر گونه رابطه ای میان نتایج آزمون (قبل از ورود به سازمان) و عملکرد واقعی (بعد از ورود به سازمان) معین می‌گردد. اگر معلوم شد که رابطه مشخصی میان این دو وجود ندارد، آزمون، روایی نداشته و باید از نو طراحی شود. ولی اگر کسانی که در آزمون، نمره پایین آورده اند همان کسانی باشند که در انجام وظایف خود در سازمان، موفق نبوده‌اند یا بر عکس، کسانی که در آزمون نمره بالا آورده اند، همان کسانی باشند که در انجام وظایف خود در سازمان نیز موفق بوده‌اند، آزمون دارای روایی پیش بینی خواهد بود و می‌توان بر اساس نتایج به دست آمده از آن تصمیم به انتخاب و استخدام افراد یا رد آنها گرفت. تذکر این نکته ضروری است که به علت وقت گیر بودن و هزینه زیاد، استفاده از این روش همیشه مقدور نیست. (مدیریت منابع انسانی – دکتر اسفندیار سعادت – ۱۳۸۹-ص ۱۴۸).به طور کلی، زمانبندی ارزیابی عملکرد باید با نتایجی که انتظار می‌رود از آن به دست آید منطبق باشد. یعنی اگر باید یک سال صبر کرد تا آثار نتایج عملکرد کارمند ظاهر شود، ارزیابی او هر شش ماه یکبار، بیهوده و از نظر کارمند غیر منصفانه خواهد بود. همین طور اگر شغل کارمند طوری است که نتایج حاصل از عملکرد او بلافاصله یا خیلی زود مشخص می‌شود، فواصل ارزیابی عملکرد نیز باید کوتاه باشد تا زحمات او فراموش نشود و بی پاداش نماند. (مدیریت منابع انسانی، اسفندیار سعادت، ۱۳۸۹، ۲۲۷) در شرکت نفت فلات قاره ایران عملکرد فرد پس از استخدام و در دوره‌های سه ماهه و در طول حداقل شش ماه و حداکثر دو سال سنجیده می‌شود.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

## برگه ارزشیابی کارآموزی کارکنان

از تاریخ: لغایت: ممتاز: □ عادی: □ کارآموزی سه ماهه

| | | |
|---|---|---|
| **نام و نام خانوادگی:** | **شماره کارمندی:** | **تاریخ استخدام:** |
| **شرکت:** | **میزان تحصیلات:** | **رشته و گرایش تحصیلی:** |
| **اداره/ امور:** | **سمت:** | **محل کارآموزی:** |

**شرح مختصری از مسئولیت ها، وظایف و کارهای کارآموز:**

**جدول ارزیابی توانمندی‌های عمومی کارآموز**

| شاخص‌های ارزیابی | شرح | عالی | خیلی خوب | خوب | متوسط | ضعیف |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ |
| مسائل آموزشی | نمرات اخذ شده در دوره‌های آموزشی | | | | | |
| | میزان تسلط به زبان انگلیسی(خواندن، نوشتن، درک، مکالمه | | | | | |
| | کوشش به افزایش معلومات عمومی و تخصصی (خو دآموزی) | | | | | |
| | انتقال معلومات خود به دیگران ( دیگر آموزی) | | | | | |
| | نحوه تهیه و تنظیم گزارشات کتبی | | | | | |
| | استفاده از مجموع منابع در دسترس | | | | | |
| استعداد و قابلیت پیشرفت | سرعت در فراگیری کارهای عملی | | | | | |
| | ابتکار و خلاقیت / نوآوری و بهبود روش‌های فراگیری و فراآموزی | | | | | |
| | میزان علاقه به مسئولیت‌های سرپرستی | | | | | |
| | قدرت کنترل و نظارت | | | | | |
| نحوه رفتار و برخورد | طرز رفتار، آداب و اخلاق اسلامی | | | | | |
| | تسلط بر عواطف و احساسات خویش | | | | | |
| | انعطاف و انتقاد پذیری | | | | | |
| | صداقت و رازداری در حیطه کار | | | | | |
| ارتباطات | خود جوشی و توانایی برقراری ارتباط | | | | | |
| | خویشتن داری | | | | | |
| | رعایت حقوق کارکنان/ ارباب رجوع | | | | | |
| | میزان علاقه به فعالیت‌های گروهی | | | | | |
| مقررات و انضباط اداری | حضور و انجام به موقع کار | | | | | |
| | رعایت سلسله مراتب اداری | | | | | |
| **مجـــــــــموع** | | | | | | |



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

**جدول مقیاس ارزیابی**

| عالی | خیلی خوب | خوب | متوسط | ضعیف |
|---|---|---|---|---|
| ۱۰۰-۸۵ | ۸۴ - ۷۵ | ۷۴ - ۷۰ | ۶۹ - ۵۰ | کمتر از ۴۹ |

**ارزیابیهای عالی، خیلی خوب و خوب مورد تأیید و ارزیابی‌های متوسط و ضعیف غیر قابل قبول برای تبدیل وضعیت به رسمی می‌باشد**

**نتیجه مصاحبه و ذکر نقاط قوت و ضعف کار آموز:**

**دوره / دوره‌های آموزشی که کارآموز در طول کارآموزی گذرانده است**

| ردیف | نام دوره | تاریخ شروع | مدت | محل اجرا | نمره اخذ شده |
|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | | | | | |
| ۲ | | | | | |
| ۳ | | | | | |
| ۴ | | | | | |
| ۵ | | | | | |
| ۶ | | | | | |
| ۷ | | | | | |
| ۸ | | | | | |
| ۹ | | | | | |
| ۱۰ | | | | | |

**شرح کارورزی کار آموز برای سمت پیشنهادی:**



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

- **آزمون‌های استخدامی و عملکرد کارکنان**

روایی پیش بینی مهمترین نوع روایی در انتخاب کارمندان است. برای تعیین قدرت پیش بینی آزمون، داوطلبان را در معرض پرسشهایی قرار می‌دهند و نتیجه را مشخص می‌کنند. اما نتیجه بدست آمده را در انتخاب اعمال نمی کنند، بلکه داوطلبان را بدون توجه به آن تست به مشاغل مورد نظر می‌گمارند و پس از مدتی که عملا کارکنان به وظایف محوله مشغول شدند(معمولا پس از شش ماه یا یک سال)، موفقیت آنها را با نمراتی که در آزمون گرفته اند مقایسه می‌کنند. در صورتیکه کارمندانی که نمره ی آزمونشان بالاتر است، در کار موفق تر و آنها که نمره آزمونشان کمتر است در کار ناموفق تر باشند، معلوم می‌گردد آزمون مورد نظر دارای روایی آزمون پیش بینی است (ناصر میر سپاسی – ۱۳۸۹). عملکرد فرد بعد از استخدام، معیاری است که به وسیله آن می‌توان روایی آزمونهای استخدامی را تعیین نمود؛ یعنی اگر عملکرد فرد بخصوصی که بر اساس نتایج آزمون‌های استخدامی انتخاب شده رضایتبخش باشد، آزمون‌های استخدامی دارای روایی خواهند بود و بر عکس، اگر عملکرد وی ضعیف باشد، این آزمون‌ها فاقد روایی هستند. بنابر این، نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد کارکنان، شاخص و مقیاس سودمندی برای تعیین اعتبار و روایی آزمونهای استخدامی است و به مسئولان سازمان و طراحان این نوع آزمون‌ها کمک می‌کند تا در صورت لزوم، اصلاحات لازم را در آنها به عمل آورند (اسفندیار سعادت، ۱۳۸۹). در هنگام بحث در باره روایی پیش بینی و روایی پیش بینی و روایی موازی اشاره شد که به وسیله تجزیه و تحلیل اطلاعات، رابطه میان نتایج حاصل از آزمون و عملکرد فرد تعیین می‌گردد. به وسیله ضریب همبستگی، رابطه آماری موجود میان نتایج حاصل از آزمونی که از فرد به عمل آمده و عملکرد او در سازمان، سنجیده می‌گردد. در اثر تجزیه و تحلیلی که به وسیله این روش انجام می‌گیرد، ضریب همبستگی میان این دو عامل، که عددی بین ۱- و ۱+ است، تعیین می‌شود. هر قدر که عدد به دست آمده به ۱+ نزدیکتر باشد، روایی آزمون بیشتر است؛ یعنی آزمون می‌تواند با صحت بیشتری، عملکرد فرد در سازمان را پیش بینی نماید. (اسفندیار سعادت، ۱۳۸۹). روایی و پایایی آزمون‌ها از طریق محاسبه ضریب همبستگی به دست می‌آید. ضریب همبستگی[1] حاکی از رابطه بین دو متغییر یا ارتباط متغیرها با متغیر ثالثی است که آن متغیر ثالث عامل ارتباط آن متغیر وابسته شده باشد

1. Confficient of correlation



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

(ناصر میر سپاسی –۲۱۷). برای محاسبه اعتبار یک آزمون، باید اطلاعات مربوط به معیار جمع‌آوری شده و همبستگی بین نمرات حاصل از اجرای آزمون و معیار مورد نظر(مربوط به عملکرد یا نحوه انجام دادن وظایف شغلی)، تعیین شود. پس از آن آزمون با یک گروه کنترل تکرار می‌شود. در صورتی که اعتبار آزمون در گروه دوم نیز بالا باشد، می‌توانیم آن را در مجموعه آزمون‌ها قرار دهیم(ساعتچی، محمود؛۱۳۸۶).روایی آزمون حاکی از آن است که بتواند احتمال موفقیت یا عدم موفقیت داوطلب را در شغل و تخصص مورد نظر پیش بینی کند. این پیش بینی به شرطی نزدیک به واقعیت خواهد شد، که آزمون در جهت آن که باید اندازه گیری کند، تهیه و تنظیم شود (ناصر میر سپاسی ۱۳۸۹).

در زمینه موضوع تحقیق پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته است که از مهمترین آنها می‌توان به تحقیق جانی پی بی[1] که در بررسی میزان همبستگی نمرات آزمون استخدامی و عملکرد کارکنان در یکی از شعبه‌های بانک در کشور نیجریه ارتباط معنی داری بین نمرات آزمون و شایستگی عملکرد کارکنان را ثابت می‌کند. گودنر[2]، سوزان موفیک دی جی[3]ارتباط معنی داری بین نمرات آزمون و شایستگی عملکرد کارکنان بررسی اعتبار پیش بینی نمرات آزمون در مقایسه با عملکرد شغلی کارکنان، بیان می‌کنند.کوین مایکل بردلی، در بررسی علمی بین اعتبار آزمون شخصیت در کارکنان جدیدالاستخدام برای پیش بینی عملکرد شغلی آینده آنانبه این نتیجه رسیدند که ارتباط بسیار کمی بین آزمون شخصیت و عملکرد آینده فرد وجود دارد. ای جان هانتر[4] در بررسی تاثیر ابعاد مجموعه آزمون استعداد عمومی GATB بر عملکرد شغلی کارکنان، رابطه معنی داری را نمی یابند. علی ستوده و علیرضا کندرانی در تجزیه و تحلیل آزمون استخدامی شرکت ملی نفت ایران از نظر شاخص‌های اندازه گیری به این نتیجه می‌رسند که با توجه به نتایج نامناسب برگفته از تجزیه و تحلیل آزمون‌های استخدامی برگزار شده توسط دانشگاه طرف مراجعه، پیشنهاد گردید آزمون‌های کتبی و استخدامی به صورت متمرکز برگزار گردیده و آزمون‌های شغلی بر گرفته از دانش پایه، رغبت ها، استعدادهای ویژه، شخصیت، سرعت و دقت و سوالات تخصصی مرتبط به

1. Jani p b
2. goodner
3. Moffie d j
4. Hanterjun e



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

شغل با تاکید بیشتری لحاظ گردد. زرین سادات خامیدر اعتبار یابی و تعیین رابطه مجموعه آزمون‌های استعداد عمومی GATB با عملکرد شغلی کارکنان شرکت DMT اصفهان، به این نتیجه می‌رسد که بین نتایج مجموع آزمون‌های استعداد عمومی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد و توانایی‌های دیداری – فضایی مهمترین عامل پیش بینی کننده عملکرد سازمانی کارکنان می‌باشد.افشار پوردر بررسی ارزیابی اثر بخشی فرایند جذب و استخدام در شرکت سایپا به این نتیجه می‌رسد که جذب نیروی انسانی در شرکت سایپا اثر بخش نبوده و میان آزمون استخدام با ارزیابی عملکرد فرد همبستگی وجود ندارد.حسین شکر کن و حمید رضا عریضی در بررسی رابطه آزمون‌های صنعتی فلانگان با عملکرد شغلی کارکنان فنی مجتمع فولاد مبارکه نتیجه می‌گیرد که همبستگی معنی داری بین نتایج آزمون‌های صنعتی فلانگان با عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد.

## فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی:

۱- بین نمرات آزمون استخدامی کتبی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.
۲- بین نمرات آزمون استخدامی مصاحبه با امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.
۳- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات آموزشی کارکنان در شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.
۴- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات استعداد و قابلیت پیشرفت کارکنان در شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.
۵- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات نحوه برخورد و رفتار کارکنان در شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.
۶- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات ارتباطات کارکنان در شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

۷- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مقررات و انضباط اداری کارکنان در شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

## روش شناسی تحقیق:

این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی، و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی بر حسب روش اجرا، از نوع همبستگی است . زیرا در این نوع تحقیق، بهمطالعهٔ رابطهٔ موجود بین دو متغیر یا دو پدیده توجه می‌شود.(بیانی، احمد، ۱۳۷۸، روش‌های تحقیق و سنجش در روان شناسی و علوم تربیتی، تهران: انتشارات رهیافت). همچنین تحقیق حاضر از نوع پیمایشی طولی به حساب می‌آید، زیرا داده‌ها در طول زمان گردآوری شده تا رابطه بین متغیرها در طول زمان سنجیده شود ودر این نوع تحقیق هدف بررسی توزیع ویژگیهای یک جامعه است.(آذر، عادل،۱۳۸۳، آمار و کاربرد آن در مدیریت، انتشارات سمت، تهران، چاپ سوم).

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنانی که در سال ۱۳۸۵ استخدام شده و عملکرد آنان در طی دو سال ابتدای استخدام مورد ارزیابی قرار گرفته است.به دلیل در دسترس نبودن سوالات آزمون کتبی استخدام، از نمرات آزمون کتبی و مصاحبه‌ی ارسال شده از سوی واحد آزمون شرکت ملی نفت ایران استفاده شده است. سوالات آزمون کتبی غالباً در زمینه‌های فنی و تخصصی مورد نیاز سمت‌های سازمانی، زبان انگلیسی عمومی و تخصصی، سوالات عمومی که بیشتر در مورد سنجش هوش و اطلاعات عمومی می‌باشد طراحی می‌گردد. و همچنین جهت ارزیابی داوطلب در مصاحبه‌های فنی تخصصی مهارتهای رایانه و فنآوری اطلاعات و ارتباطات با ۱۵ امتیازشامل power poin، word، excel، access، آشنایی با سیستم عاملwindows، کاربری شبکه جهانی internet، مهارتهای مکالمه و ترجمه زبان انگلیسی با ۱۵ امتیاز و دانش فنی تخصصی با ۷۰ امتیاز مد نظر مصاحبه کننده بوده و نوع مصاحبه هم حسب شرایط نامنظم می‌باشد. حجم جامعه آماری ۱۰۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه همان جامعه آماری در نظر گرفته شده است.برای جمع آوری داده‌های تحقیق از روش مراجعه به مدارک و اسناد استفاده شده است. اطلاعات مربوط به آزمون‌های استخدامی از اسناد آزمون کتبی و آزمون مصاحبه در سال ۱۳۸۵ استخراج شده و برای اندازه گیری متغیر عملکرد از امتیازات عملکرد فصلی کارکنان که در طی دوره‌های سه ماهه در سالهای ۱۳۸۵ تا ۱۳۸۶ مورد ارزیابی قرار گرفته اند، استفاده شده است.برای تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی و



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

استنباطی استفاده شد. روش تحلیل استنباطی داده‌ها در این پژوهش روش رگرسیونی با مشاهدات همبسته خود بازگشت از مرتبه اول می‌باشد که در حوزه برازش مدل‌های رگرسیونی با طرح‌های تکراری قرار می‌گیرد. به منظور اجرای این روش از تخمین معادلات خطی تعمیم یافته[1] استفاده می‌شود. به منظور بررسی ارتباطات بین متغیرهای مستقل و هر یک از ابعاد ارزیابی عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته، از برازش مدل‌های رگرسیونی استفاده می‌شود. در جهت رتبه بندی میزان تاثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر روی متغیرهای وابسته نیز از روش رگرسیون گام به گام[2] رو به جلو و استناد به بزرگی قدرمطلق ضرایب مدل استاندارد شده و نسبت این ضرایب استفاده می‌کنیم.

## یافته‌های تحقیق

در جدول ذیل ترکیب جامعه آماری مورد مطالعه مشخص شده است.

**جدول شماره ۱: ترکیب جامعه و نمونه آماری تحقیق**

| سطح تحصیلات | فراوانی | درصد فراوانی |
|---|---|---|
| فوق دیپلم | ۱۳ | ۱۲/۷ |
| لیسانس | ۸۵ | ۸۳/۳ |
| فوق لیسانس | ۵ | ۳/۹ |
| مجموع | ۱۰۳ | ۱۰۰ |
| **وضعیت تاهل** | **فراوانی** | **درصد فراوانی** |
| مجرد | ۱۶ | ۱۵/۷ |
| متاهل | ۸۷ | ۸۴/۳ |
| مجموع | ۱۰۳ | ۱۰۰ |
| **وضعیت استخدام** | **فراوانی** | **درصد فراوانی** |
| رسمی | ۱۰۳ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۱۰۳ | ۱۰۰ |
| **توزیع جنسیتی** | **فراوانی** | **درصد فراوانی** |
| مرد | ۱۰۲ | ۱۰۰,۰ |
| مجموع | ۱۰۲ | ۱۰۰ |

1. Generalized Estimating Equation (GEE)
2. Forward Stepwise Liner Regression



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

چنانچه مشاهده می‌شود، کلیه کارکنان مرد بوده و از تعداد ۱۰۳ نفر، ۸۷ نفر(۸۴/۳درصد) متأهل بوده و ۱۶ نفر(۱۵/۷درصد) مجرد می‌باشند واز نظر سطح تحصیلات ۱۳ نفر(۱۲/۷درصد) فوق دیپلم، ۸۵ نفر(۸۳/۳درصد) لیسانس و ۵ نفر(۳/۹درصد) فوق لیسانس هستند. می‌توان گفت که اکثریت قریب به اتفاق کارکنان دارای سطح تحصیلات لیسانس و متأهل می‌باشند.

## آزمون فرضیه‌ها

۱- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

H0: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود ندارد.

H1: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

**جدول شماره ۲: نتایج مدل تعمیم یافته خطی بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات عملکردی***

| نمرات آزمون استخدامی | B | انحراف استاندارد برآورد | فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد پارامتر | | آزمون فرض | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | کران پایین | کران بالا | آماره کای اسکوئر والد | درجه آزادی | سطح معناداری |
| برآورد | ۰/۱۷۰ | ۰/۰۰۴۹ | ۰/۱۶۰ | ۰/۱۷۹ | ۱۲۰۵/۰۳۷ | ۱ | ۰ |
| پارامتر ثابت | ۵۰/۷۳۴ | | | | | | |

*: امتیازات عملکردی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند.

با توجه با کوچک بودن سطع معنی داری از مقدار $\alpha$=۰،۰۵ و مثبت بودن علامت پارامتر مدل($\beta$) نتیجه می‌گیریم که فرضیه اصلی پذیرفته می‌شود. یعنی بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

۲- بین نمرات آزمون استخدامی کتبی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

H0: بین نمرات آزمون استخدامی کتبی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود ندارد.

H1: بین نمرات آزمون استخدامی کتبی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

**جدول شماره ۳: نتایج مدل تعمیم یافته خطی بین نمرات آزمون استخدامی کتبی و امتیازات عملکردی***

| نمرات آزمون استخدامی کتبی | B | انحراف استاندارد برآورد | فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد پارامتر | | آزمون فرض | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | کران پایین | کران بالا | آماره کای اسکوئر والد | درجه آزادی | سطح معناداری |
| برآورد | ۰/۵۲۰ | ۰/۰۲۰۴ | ۰/۴۸۰ | ۰/۵۶۰ | ۶۴۷/۳۵۳ | ۱ | ۰ |
| پارامتر ثابت | ۶۹/۶۲۴ | | | | | | |

*امتیازات عملکردی به عنوان متغییر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

با توجه با کوچک بودن سطع معنی داری از مقدار $\alpha$=۰،۰۵ و مثبت بودن علامت پارامتر مدل($\beta$) نتیجه می‌گیریم که فرضیه اصلی پذیرفته می‌شود. یعنی **نمرات آزمون استخدامی کتبی و امتیازات عملکردی کارکنان** شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۳- بین نمرات آزمون استخدامی مصاحبه و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

H0: بین نمرات آزمون استخدامی مصاحبه و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود ندارد.

H1: بین نمرات آزمون استخدامی مصاحبه و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

**جدول شماره ٤: نتایج مدل تعمیم یافته خطی بین نمرات آزمون استخدامی مصاحبه و امتیازات عملکردی***

| نمرات آزمون استخدامی مصاحبه | B | انحراف استاندارد برآورد | فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد پارامتر | | آزمون فرض | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | کران پایین | کران بالا | آماره کای اسکوئر والد | درجه آزادی | سطح معناداری |
| برآورد | ۰/۲۴۲ | ۰/۰۰۷۶ | ۰/۲۲۷ | ۰/۲۵۷ | ۱۰۲۱/۸۸۲ | ۱ | ۰ |
| پارامتر ثابت | ۵۵/۵۳۰ | | | | | | |

*: امتیازات عملکردی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند.

با توجه با کوچک بودن سطع معنی داری از مقدار $\alpha$=۰،۰۵ و مثبت بودن علامت پارامتر مدل($\beta$) نتیجه می‌گیریم که فرضیه اصلی پذیرفته می‌شود. یعنی **نمرات آزمون استخدامی مصاحبه و امتیازات عملکردی** کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۴- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مسائل آموزشیکارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

H0: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مسائل آموزشی شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود ندارد.

H1: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مسائل آموزشی شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

**جدول شماره ۵: نتایج مدل تعمیم یافته خطی بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مسائل آموزشی کارکنان***

| نمرات آزمون استخدامی | B | انحراف استاندارد برآورد | فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد پارامتر | | آزمون فرض | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | کران پایین | کران بالا | آماره کای اسکوئر والد | درجه آزادی | سطح معناداری |
| برآورد | ۰/۰۳۲ | ۰/۰۰۰۹ | ۰/۰۳۱ | ۰/۰۳۴ | ۱۳۲۸/۲۲۳ | ۱ | ۰ |
| پارامتر ثابت | ۱/۹۶۱ | | | | | | |

*: امتیازات مسائل آموزشی کارکنان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

با توجه با کوچک بودن سطع معنی داری از مقدار α=۰،۰۵ و مثبت بودن علامت پارامتر مدل(β) نتیجه می‌گیریم که فرضیه اصلی پذیرفته می‌شود. یعنی **نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مسائل آموزشی**کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۵- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات استعداد و قابلیت پیشرفت کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

H0: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات استعداد و قابلیت پیشرفت کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود ندارد.

H1: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات استعداد و قابلیت پیشرفت کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

**جدول شماره ٦: نتایج مدل تعمیم یافته خطی بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات استعداد وقابلیت پیشرفت کارکنان***

| نمرات آزمون استخدامی | B | انحراف استاندارد برآورد | فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد پارامتر | | آزمون فرض | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | کران پایین | کران بالا | آماره کای اسکوئر والد | درجه آزادی | سطح معناداری |
| برآورد | ۰/۰۳۲ | ۰/۰۰۰۹ | ۰/۰۳۰ | ۰/۰۳۴ | ۱۱۷۴/۶۹۶ | ۱ | ۰ |
| پارامتر ثابت | ۲/۸۹۵ | | | | | | |

*: امتیازات استعداد و قابلیت پیشرفت کارکنان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

با توجه با کوچک بودن سطع معنی داری از مقدار α=۰،۰۵ و مثبت بودن علامت پارامتر مدل(β) نتیجه می‌گیریم که فرضیه اصلی پذیرفته می‌شود. یعنی **نمرات آزمون استخدامی و امتیازات استعداد و قابلیت پیشرفت** کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۶- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات نحوه برخورد و رفتار کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

H0: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات نحوه برخورد و رفتار کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود ندارد.

H1: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات نحوه برخورد و رفتار کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

**جدول شماره ۷: نتایج مدل تعمیم یافته خطی بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات نحوه برخورد و رفتار کارکنان***

| نمرات آزمون استخدامی | B | انحراف استاندارد برآورد | فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد پارامتر | | آزمون فرض | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | کران پایین | کران بالا | آماره کای اسکوئر والد | درجه آزادی | سطح معناداری |
| برآورد | ۰/۰۳۷ | ۰/۰۰۱۰ | ۰/۰۳۵ | ۰/۰۳۹ | ۱۴۲۰/۷۴۲ | ۱ | ۰ |
| پارامتر ثابت | ۲/۱۱۱ | | | | | | |

*: امتیازات نحوه برخورد و رفتار کارکنان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

با توجه با کوچک بودن سطع معنی داری از مقدار $\alpha$=۰،۰۵ و مثبت بودن علامت پارامتر مدل($\beta$) نتیجه می‌گیریم که فرضیه اصلی پذیرفته می‌شود. یعنی **بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات نحوه برخورد و رفتار کارکنان** شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۷- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات ارتباطات کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

H0: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات ارتباطات کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود ندارد.

H1: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات ارتباطات کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

**جدول شماره ۸: نتایج مدل تعمیم یافته خطی بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات ارتباطات کارکنان***

| نمرات آزمون استخدامی | B | انحراف استاندارد برآورد | فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد پارامتر | | آزمون فرض | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | کران پایین | کران بالا | آماره کای اسکوئر والد | درجه آزادی | سطح معناداری |
| برآورد | ۰/۰۳۵ | ۰/۰۰۰۹ | ۰/۰۳۳ | ۰/۰۳۷ | ۱۳۹۷/۸۷۷ | ۱ | ۰ |
| پارامتر ثابت | ۲/۰۷۰ | | | | | | |

*: امتیازات ارتباطات کارکنان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

با توجه با کوچک بودن سطع معنی داری از مقدار α=۰،۰۵ و مثبت بودن علامت پارامتر مدل(β) نتیجه می‌گیریم که فرضیه اصلی پذیرفته می‌شود. یعنی **بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات ارتباطاتکارکنان** شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۸- بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مقررات و انضباط اداری کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

H0: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مقررات و انضباط اداری کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود ندارد.

H1: بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مقررات و انضباط اداری کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت وجود دارد.

**جدول شماره ۹: نتایج مدل تعمیم یافته خطی بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مقررات و انضباط اداری کارکنان***

| نمرات آزمون استخدامی | B | انحراف استاندارد برآورد | فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد پارامتر | | آزمون فرض | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | کران پایین | کران بالا | آماره کای اسکوئر والد | درجه آزادی | سطح معناداری |
| برآورد | ۰/۰۳۷ | ۰/۰۰۱۰ | ۰/۰۳۵ | ۰/۰۳۹ | ۱۳۷۲/۷۶۹ | ۱ | ۰ |
| پارامتر ثابت | ۲/۲۲۱ | | | | | | |

*: امتیازات مقررات و انضباط اداری کارکنان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

با توجه با کوچک بودن سطع معنی داری از مقدار α=۰،۰۵ و مثبت بودن علامت پارامتر مدل(β) نتیجه می‌گیریم که فرضیه اصلی پذیرفته می‌شود. یعنی **بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مقررات و انضباط اداری کارکنان** شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

## سنجش روایی آزمون‌های استخدامی

به منظور سنجش روایی هر یک از آزمونهای استخدامی کتبی و مصاحبه از برازش مدل‌های رگرسیونی گام به گام استفاده می‌کنیم. برای دستیابی به روایی هر یک از این آزمون ها، آنها را به عنوان متغیرهای مستقل مدل رگرسیونی در نظر گرفته و سهم



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

توجیه کنندگی هرکدام را بر روی متغیرهای پاسخ که ابعاد عملکردی کارکنان می‌باشند را در نظر می‌گیریم. نتایج برازش مدل‌های رگرسیونی به روش گام به گام برای هر یک از ابعاد عملکردی کارکنان در جدول ذیلآمده است.

**جدول شماره ۱۰: نتایج نهایی مدل رگرسیون گام به گام در تعیین روایی آزمون‌های استخدامی**

| بعد عملکردی | متغیر وارد شده به مدل اول | B | آماره t | سطح معناداری | ضریب تعیین مدل | اختلاف ضرایب تعیین | نسبت قدرمطلق ضرایب استاندارد امتیاز مصاحبه به آزمون کتبی در مدل دوم |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| مسائل آموزشی | امتیاز مصاحبه | .050 | 133.186 | .000 | 0.961 | 0.007 | 3.27 |
| استعداد و قابلیت پیشرفت | امتیاز مصاحبه | .050 | 121.250 | .000 | 0.953 | 0.013 | 2.19 |
| نحوه برخورد و رفتار | امتیاز مصاحبه | .058 | 144.788 | .000 | 0.967 | 0.007 | 3.05 |
| ارتباطات | امتیاز مصاحبه | .055 | 135.871 | .000 | 0.962 | 0.008 | 3.08 |
| مقررات و انضباط اداری | امتیاز مصاحبه | .058 | 141.023 | .000 | 0.965 | 0.006 | 3.66 |
| کل امتیاز عملکردی | امتیاز مصاحبه | .271 | 154.641 | .000 | 0.971 | 0.008 | 3.01 |

بر اساس نتایج جدول فوق مشاهده می‌شود که در تمامی ابعاد عملکردی کارکنان، آزمون مصاحبه دارایبیشترین تاثیرگذاری بوده است و با توجه به اختلاف ضرایب تعیین رگرسیونی در دو مدل اول ودوم نتیجه می‌گیریم که ورود مقادیر امتیاز آزمون کتبی به مدل، به طور قابل ملاحظه ای قدرت مدل رگرسیونی را افزایش نمی دهد و بیشترین اثرگذاری ورود این متغیر به مدل در حالی که متغیر امتیاز آزمونمصاحبه در مدل وجود دارد، تنها توانسته ۱/۳ درصد بر میزان قدرت مدل رگرسیونی بیافزاید. با توجه به نسبت



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

قدرمطلق ضرایب رگرسیون استاندارد شده برای دو آزمون مصاحبه و کتبی مشاهده می‌شود که سهم توجیه کنندگی امتیاز مصاحبه در توجیه ابعاد عملکردی کارکنان تقریبا در تمامی موارد تا ۳ برابر سهم آزمون کتبی بوده است. این سهم تنها در بعد استعداد و قابلیت پیشرفت کارکنان تا ۲ برابر کاهش می‌یابد که در این بعد نیز سهم دو چندان آزمون مصاحبه در برابر آزمون کتبی در توجیه میزان استعداد و قابلیت پیشرفت کارکنان قابل ملاحظه است. با توجه به نتایج مدل‌های رگرسیونی فوق که در تمامی آنها ورود متغیر به مدل در سطح خطای نوع اول ۰/۰۵ انجام شده، می‌توان ادعا نمود که در این سطح خطا، آزمون کتبی استخدام در برابر آزمون مصاحبه در کنترل ابعاد عملکردی کارکنان روایی نداشته است.

## بحث و نتیجه گیری

### نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات عملکردی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. نتیجه برازش مدل رگرسیونی گام به گام رو به جلو نیز نشان داد که از میان آزمون‌های استخدامی کتبی و مصاحبه تنها آزمون مصاحبه در توجیه عملکرد شغلی کارکنان موثر بوده و اثرگذاری آزمون استخدامی کتبی در مقایسه با اثرگذاری آزمون مصاحبه معنادار نبوده و لذا وارد مدل نشده است. ضریب تعیین مدل رگرسیونی در این مدل نشان داد که بر اساس امتیازات آزمون مصاحبه می‌توان تا ۹۷/۱ درصد تغییرات عملکرد کارکنان را توجیه نمود.میر سپاسی (۱۳۸۹) معتقد است، آزمونهای استخدامی معمولا برای ارزیابی توانایی‌های بالقوه و بالفعل داوطلبین و تناسب نوع شخصیت داوطلب با فرهنگ سازمان و نوع مشاغل مورد نظر انجام می‌شود. آنچه بر آن تاکید می‌گردد این است که، نه تنها تلاش سازمان در دست یابی به افراد مناسب برای مشاغل مختلف، شاخص این نکته است که افراد داوطلب نیز باید در ایجاد این تناسب نقش داشته باشند، بلکه ایجاد تناسب شخص و شغل از یک سو و ایجاد تناسب شخصیت یا فرهنگ داوطلبین استخدامی و شخصیت یا فرهنگ سازمان از سوی دیگر باید مورد توجه آزمون‌های استخدامی باشد. شکرکن و همکاران (۱۳۷۹) در پژوهش خود در راستای رابطه بین آزمون‌های صنعتی فلانگان و عملکرد شغلی کارکنان به این



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

نتیجه دست یافتند که ارتباط معناداری بین این آزمون‌ها و ارزیابی عملکرد کارکنان وجود داشته است. نتایج پژوهش آنها در راستای ارتباط معنادار آزمون‌های استخدامی با ارزیابی عملکرد کارکنان در این پژوهش همسو بوده است. پی بی (۱۹۹۸) به این نتایج دست یافته که ۶۷ درصد از عملکرد شغلی کارکنان بانک را می‌توان توسط نمرات آزمون استخدامی آنها توجیه نمود. وی در پژوهش خود ارتباط معناداری بین نمرات آزمون و شایستگی عملکرد افراد مشاهده نمود اما قدرت این ارتباط در حد ضعیفی برآورد شده است. با مقایسه این نتایج نیز می‌توان یافته‌های پژوهش حاضر را همسو با ارتباطات بدست آمده در پژوهش مذکور و موید آن دانست.پژوهش‌های دیگر نیز نتایجی مخالف با این یافته‌ها داشته اند، مانند پژوهش ستوده و همکاران (۱۳۸۶)، پژوهش افشارپور (۱۳۹۰)، هانتر (۱۹۸۳) و هیلند (۱۹۹۰). البته در هر یک ازموارد فوق محتوای آزمون استخدامی و ویژگی‌های جامعه آماری متفاوت می‌باشد.نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مسائل آموزشی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. همچنین نتایج برازش معادله رگرسیونی به روش گام به گام نشان داد که آزمون‌های استخدامی کتبی نقش معناداری در توجیه نمرات مسائل آموزشی کارکنان در جامعه هدف و در مقایسه با نمرات آزمون‌های مصاحبه نداشته اند.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات استعداد و قابلیت پیشرفت کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. و نتایج برازش مدل رگرسیونی گام به گام بین امتیازات استعداد و قابلیت پیشرفت به عنوان متغیر پاسخ و آزمون‌های استخدامی کتبی و مصاحبه به عنوان متغیرهای پیشگو نشان می‌دهد که در سطح خطای نوع اول ۰/۰۵ اثرگذاری آزمون‌های کتبی در مقایسه با اثرگذاری آزمون مصاحبه بر روی این مولفه از عملکرد کارکنان قابل اغماض می‌باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات نحوه برخورد و رفتار کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. نتایج برازش معادله رگرسیونی به روش گام به گام نیز نشان داد که آزمون‌های استخدامی کتبی نقش معناداری در توجیه نمرات نحوه برخورد و رفتار کارکنان در جامعه هدف و در مقایسه با نمرات آزمون‌های مصاحبه نداشته اند. درخصوص نمرات آزمون استخدامی و امتیازات ارتباطات کارکنان،یافته‌ها نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در شرکت نفت



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

فلات قاره ایران در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. و نتایج برازش معادله رگرسیونی به روش گام به گام نشان داد که آزمون‌های استخدامی کتبی نقش معناداری در توجیه نمرات ارتباطات کارکنان در جامعه هدف و در مقایسه با نمرات آزمون‌های مصاحبه نداشته اند. بین نمرات آزمون استخدامی و امتیازات مقررات و انضباط اداری کارکنان،یافته‌ها نشان می‌دهد که بین این دو متغیر شرکت نفت فلات قاره ایران در سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد.نتایج برازش معادله رگرسیونی به روش گام به گام نیز نشان داد که آزمون‌های استخدامی کتبی نقش معناداری در توجیه نمرات مقررات و انضباط اداری کارکنان در جامعه هدف و در مقایسه با نمرات آزمون‌های مصاحبه نداشته اند.

ملاحظه می‌گردد که در تک تک ابعاد عملکردی کارکنان آزمون مصاحبه نقش معنا داری در توجیه نمرات هر یک از ابعاد داشته ولی آزمون کتبی در توجیه این نمرات موفق نمی‌باشد.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

## منابع


۱. افشار پور، پ، ارزیابی اثر بخشی فرایند جذب و استخدام در شرکت سایپا، ۱۳۹۰، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی تهران جنوب
۲. امیر احمدی، ا، مطالعه رابطه متقابل بین گزینش کارکنان با کارایی آنها، ۱۳۷۷، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
۳. آیت، مریم، شهیدی نژاد، سهیل، یک شیوه گزینش کارآمد، ۱۳۸۴، پوستر محل انتشار: دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی نویسندگان، مقاله: فارسی
۴. پایگاه مجلات تخصصی نور، www.noormags.com
۵. پایگاه مقالات علمی مدیریت، www.system.parsiblog.com
۶. پی رابینز، استیفن، رفتار سازمانی، ۱۳۷۸، علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ نهم، جلد سوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۷. تدوین و مقررات استخدامی شرکت ملی نفت ایران، قوانین و مقررات استخدامی، ۱۳۹۰، معاونت توسعه منابع انسانیو مدیریتوزارت نفت،www.pmhr.ir
۸. تعاون دوره جدید، شهریور ۱۳۸۲، شماره ۱۴۴، پایگاه مجلات تخصصی نور، آزمون‌های انتخاب
۹. حاجی‌زاده میمندی، م، ۱۳۷۸، جامعه شناسی کار (علمی - کاربردی)، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی
۱۰. خامی، ز، اعتبار یابی و تعیین رابطه مجموعه آزمونهای استعداد عمومی (GATB) با عملکرد شغلی کارکنان شرکت D.M.T اصفهان، ۱۳۸۲، پایان نامه کارشناسی ارشد، شرکت: DMT اصفهان
۱۱. دسلر، گری، مبانی مدیریت منابع انسانی، ۱۹۹۹، اعرابی، م، پارسائیان، ع
۱۲. رهنمای رودپشتی، ف، غفاری، ع، ۱۳۸۷، چاپ اول، تهران، ترمه
۱۳. روزنامه جام جم، دوشنبه ۲۷ آذر ۱۳۸۵
۱۴. سازمان اسناد وکتابخانه ملی ایران، nlai.ir.www
۱۵. سازمان مدیریت صنعتی، www.imi.ir
۱۶. سایت علمی دانشجویان ایران، info@daneshju.ir




[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

۱۷. ستوده،ع، کندرانی، ع، لطیفی، م، علیمددی، م، تجزیه و تحلیل آزمون استخدامی شرکت ملی نفت ایران از نظر شاخصهای اندازه گیری، ارزیابی و بررسی وضعیت نیروی انسانی جذب شده در شرکت ملی نفت ایران طی برنامه اول مدیریت اموراداری در محدوده زمانی۱۳۸۳-۱۳۸۵،۱۳۷۹، مطالعه علمی، شرکت ملی نفت ایران، تهران
۱۸. سرمد،ز، بازرگان،ع، حجازی،ا، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، ۱۳۷۶، تهران، موسسه نشر آگه
۱۹. سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، ۱۳۸۹، چاپ چهاردهم، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعهٔ علوم انسانی
۲۰. شریفی، حسن‌پاشا، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، ۱۳۸۰، چاپ اول، سخن، تهران
۲۱. شرکت HeyGroup ، ۲۰۱۰، اصول مدیریت عملکرد اثربخش، تحقیق علمی، ارائه شده در سمینار کیش ۸ الی ۱۱ مارس ۲۰۱۰
۲۲. صدرالسادات، س، ارزیابی عملکرد، ۲۰۰۹، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی انرژی، شماره ۳، تهران، پایگاه مقالات علمی مدیریت، www.system.parsiblog.com
۲۳. عریضی، ح، آماده سازی مجموعه آزمون‌های صنعتی فلانگان و بررسی رابطه آن با عملکرد شغلی، غیبت شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان و اهواز،۱۳۸۰، پایان نامه دکتری دانشگاه شهید چمران، اهواز
۲۴. ماهنامه تدبیر، www.magiran.com
۲۵. ماهنامه‌تدبیر - مقالات اقتصادی و مدیریت بازرگانی، hossenagha.persianblog.ir.www
۲۶. مجله علوم تربیتی و رانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۷۹، دوره سوم، سال هفتم، شماره‌های ۳ و ۴، ص ص:۲۸-۱)
۲۷. مدیریت عملکرد، شرکت ملی نفت ایران، ۱۳۸۹، واحد طرح و برنامه ریزی شرکت ملی نفت ایران،
۲۸. مرجع علوم مدیریت ایران، http://emodiram
۲۹. مرکز آموزش مدیریت دولتی، www.smtc.ac.ir
۳۰. مرکز دانلود پروژه، تحقیق، جزوه و مقالات دانشجویی، prozhe.com.www



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

۳۱.معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور - پایگاه اطلاع رسانی، www.dolat.ir/NSite/Information
۳۲.مورهد و گریفن، رفتار سازمانی، ۱۳۸۹، سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، چاپ نهم، تهران، انتشارات مروارید
۳۳.میر سپاسی، ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ۱۳۸۸، ویرایش سوم، اتشارات میر
۳۴.نائیجی، م، عباسعلی، م، تناسب متقابل نوع شخصیت و نوع شغل، بهار ۱۳۷۸، مجله دانش مدیریت، شماره ۴۴ انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران،
۳۵.وب سایت تخصصی روانشناسی صنعتی و سازمان siop.ir
۳۶.فصلنامه تحقیقات روانشناسی iauctb.ac.ir

37. CIVILICA، www.civilica.com, scientific conferences in the country.
38. Elsevier Science Direct , Abstract Bulletin of Paper Science and Technology
39. www.emeraldinsight.com
40. by ERIC Clearinghouse, Michigan State Dept, Educational Resources Information Center (U.S.), The Dimensionality of the General Aptitude Test Battery (GATB) and the Dominance of General Factors over Specific Factors in the Prediction of Job Performance for the U.S. Employment Service, Hunter, John E., 1983.
41. by ERIC Clearinghouse, Educational Resources Information Center (U.S.), predictive validity utility of test scores in comparison of job performance, A Predictive Validity Study of Creative and Effective Managerial Performance, Moffie, D. J., 1967,
42. FM, Public Personnel Association, Chicago, Lopez, 1968.
43. Ghisell, John Wiley, New York, vocational aptitude test validity, 1966.
44. G. Obioma& M. Salau, Nigeria A case study of the predictive validity of the public examinations in Nigeria, Paper presented at the 33 rd Annual Conference of the International Association for Educational Assessment (IAEA) in Baku, Azerbaijan, the Nigerian Educational Research and Development Council (NERDC), Abuja, September 16 to 21, 2007.
45. Gvdnr and Susan GDP Mvfy, creative and efficient management performance reliability prediction scores with job performance, 1967, http://www.pajoohe.com.
46. www.irandoc.ac.ir.
47. Jani p. b, longitudinal study to evaluate the correlation between test scores and written performance evaluation of bank workers in Nigeria International Journal of Human Resources 19. 3, School of Management



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]

Sciences, State University of Science and Technology, Port Harcourt, Nigeria, 1998.
48. by JL Toquam , Literature Review: Cognitive Abilities- Theory, History, and Validity, www.dtic.mil/cgi-bin, 1991
49. Lagbrt Mitchell, PhD, Associate Professor, Brooklyn College, do you know which method is best for assessing Candida, WWW.academic.brooklyn.cuny.edu/economic/langbert/Langbert.htm
50. by LM Hough, PERSONNEL SELECTION, www.fagbokforlaget.no, 2000
51. by M Beyerlein, Predicting long term job performance using a cognitive ability test, , Related articles, www. digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc4010, 2007
52. by MJ Ree, Tests of Cognitive Ability– DTIC, Related articles, www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a441398.pdf, 2005
53. by N Pettersen , PREDICTIV VALIDITY OF TESTING THESES PDF, 1995, Related-articles,onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2389.1995
54. http://proquest.umi.com/pqdweb
55. Schmidt, FL & Hunter, Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Finding, vol. 124, no. 2, Psychological Bulletin, The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology, 1998
56. www.sciencedirect.com/science/journals
57. www.sciencedirect.com
58. Science Research Associates, Chicago, Illinois, ranking functions, Bart, RS, 1966
59. by S Dakin , Predicting Job Performance, Related articles, www.repository.upenn.edu1989 , Jan 1989
60. www.sid.ir
61. http://www.unp.ir/article



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10 ]